

ENTENTE

intervenue entre

D'UNE PART

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC (CEQ) 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-7

**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 7 *

ENTENTE

C - 7

intervenue entre

d'une part,

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
au nom des syndicats de personnel de soutien
des Collèges.

ET

d'autre part

Le Comité patronal de négociation des Collèges

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)

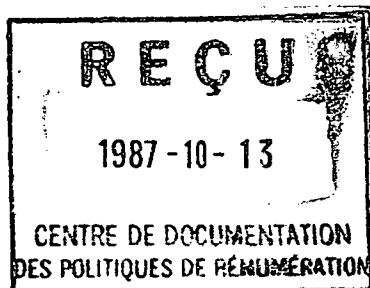


TABLE DES MATIERES

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
Article 2-4.00 - Non-discrimination.....	13
Article 2-5.00 - Modifications des conditions de travail	14

CHAPITRE 3 - Prérogatives syndicales

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale	15
Article 3-2.00 - Cotisation syndicale	16
Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales	18

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national ..	22
Article 3-5.00 - Réunion et affichage	24

CHAPITRE 4 - Participation

Article 4-1.00 - Information	26
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (C.R.T.) .	29
Article 4-3.00 - Commission pédagogique	32

CHAPITRE 5 - Mouvement de personnel

Article 5-1.00 - Engagement	33
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel	37
Article 5-3.00 - Mise à pied temporaire	43
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire .	45
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement	52
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi	54
Article 5-7.00 - Bureau de placement	60
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires	64
Article 5-9.00 - Ancienneté	67

CHAPITRE 6 - Conditions de traitement

Article 6-1.00	- Dispositions particulières	73
Article 6-2.00	- Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement	74
Article 6-3.00	- Règles concernant l'avancement d'échelon	76
Article 6-4.00	- Règles concernant la promotion et la mutation.....	77
Article 6-5.00	- Modifications de fonctions	78
Article 6-6.00	- Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre	79
Article 6-7.00	- Modalités de versement du traitement ...	81
Article 6-8.00	- Primes	83
Article 6-9.00	- Argent à récupérer	85
Article 6-10.00	- Caisse d'économie	86
Article 6-11.00	- Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification	87
Article 6-12.00	- Rémunération	89
Article 6-13.00	- Intégration dans le plan de classification	92

CHAPITRE 7 - Conditions de travail et bénéfices sociaux

Article 7-1.00 - Heures de travail	93
Article 7-2.00 - Horaires de travail	94
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire	97
Article 7-4.00 - Droits parentaux	99
Article 7-5.00 - Jours fériés	121
Article 7-6.00 - Quanta de vacances	122
Article 7-7.00 - Vacances	126
Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité	128
Article 7-9.00 - Costumes et uniformes	129
Article 7-10.00 - Congé sans traitement	130
Article 7-11.00 - Responsabilité civile	131

Article 7-12.00 - Allocation de dépenses	132
Article 7-13.00 - Salarié handicapé	133
Article 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	134
Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique	159
Article 7-16.00 - Congés spéciaux	161
Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé	164

CHAPITRE 8 - Perfectionnement

Article 8-1.00 - Dispositions générales	165
Article 8-2.00 - Perfectionnement local	166
Article 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local	168

CHAPITRE 9 - Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs	169
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage	172

CHAPITRE 10 - Dispositions générales

Article 10-1.00 - Travail à forfait	179
Article 10-2.00 - Durée de la convention collective	180
Article 10-3.00 - Publication	181
Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel	182
Article 10-5.00 - Accès à l'égalité	183
Article 10-6.00 - Annexes	184
Article 10-7.00 - Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective	185
Article 10-8.00 - Changement technologique	186

ANNEXES

Annexe A - Frais de déménagement	188
Annexe B - Echelles de traitement	193
Annexe C - Taux de traitement	207
Annexe D - Taux de traitement du salarié élève	213
Annexe E - Primes	217

Annexe F - Formule d'adhésion syndicale	218
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	219
Annexe H - Droits parentaux	223
Annexe I - Bisexualisation	224
Annexe J - Intégration dans le plan de classification	227
Annexe K - Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé	230
Annexe L - Griefs antérieurs à la présente convention collective	238
Annexe M - Plan de classification	239
Annexe N - Délai pour déposer un grief à compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective	240
Annexe O - Lettre d'intention relative au RREGOP	241
Annexe P - Rétroactivité	254
Annexe Q - Lettre d'entente relative aux auxiliaires de bureau	257

Annexe R - Lettre d'entente relative à l'étude de
certaines relativités salariales dans les
emplois de la catégorie du personnel de
soutien du secteur de l'Education et des
Affaires sociales CEQ 258

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 _____.

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 d'un salarié.

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 chacun des salariés pris 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 et chômés prévus à l'article 7-5.00.

1-1.09 Ministre

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

1-1.10 Mutation

Mouvement d'un salarié 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'il quitte.

1-1.11 Parties

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

1-1.12 Partie patronale nationale

La partie patronale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-1.13 Partie syndicale nationale

La partie syndicale telle que définie à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-1.14 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 "M".

1-1.15 Promotion

Mouvement d'un salarié 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'il quitte.

1-1.16 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié 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'il quitte.

1-1.17 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

1-1.18 Salarié à temps complet

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

1-1.19 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi. Si un tel salarié travaille exceptionnellement le total des heures prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

1-1.20 Salarié élève

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

1-1.21 Salarié occasionnel

a) Salarié embauché 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 (période de douze (12) mois à compter du 1er jour de travail) à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat.

A défaut d'entente, tel salarié, dont la période d'embauche annuelle excède la période définie par le paragraphe précédent, obtient le statut de salarié régulier.

b) Salarié embauché après consultation au CRT 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. Le salarié occasionnel qui excède la période maximale d'un (1) an ou la période de prolongation convenue par entente est rémunérée au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100%) à compter de la première journée qui excède l'année ou la période de prolongation.

1-1.22 Salarié régulier

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

1-1.23 Salarié remplaçant

Salarié embauché pour remplacer totalement ou partiellement un salarié absent de son poste avec entente préalable de le licencié au plus tard au terme de ladite période d'absence.

1-1.24 Syndicat

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

1-1.25 Traitement

Rémunération du salarié conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-12.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

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

- a) d'établir des rapports ordonnés entre le Collège et les salariés régis par les présentes;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) d'établir les conditions de travail des salariés régis par les présentes;
- d) d'établir des mécanismes pour le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les salariés régis 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 salariés assujettis 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, le salarié, membre de l'exécutif de la Fédération du Personnel de Soutien (C.E.Q.), est libéré sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Le salarié obtient telle libération après en avoir avisé le Collège 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, couvert par le certificat d'accréditation émis à cette fin.
- 2-3.02 La convention collective s'applique également au salarié régulier à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que lui accorde la convention collective sont calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.
- 2-3.03 Le salarié en période de probation est couvert 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 Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant sont couverts par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants:
- articles: 3-3.00 - Libérations syndicales locales;
 - 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national;
 - 5-1.00 - Engagement, à l'exception des clauses 5-1.01, 5-1.08 à 5-1.10;
 - 5-2.00 - Mouvement de personnel;
 - 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire;
 - 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement;

- Articles: 5-6.00 - Sécurité d'emploi;
- 5-7.00 - Bureau de placement;
- 5-8.00 - Mesures disciplinaires;
- 5-9.00 - Ancienneté;
- 6-10.00 - Caisse d'économie;
- 6-13.00 - Intégration dans le plan de classification;
- 7-6.00 - Quanta de vacances;
- 7-7.00 - Vacances;
- 7-10.00 - Congé sans traitement;
- 7-13.00 - Salarié handicapé;
- 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- 7-15.00 - Congé pour une charge publique;
- 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- 8-1.00 - Dispositions générales;
- 8-2.00 - Perfectionnement local;
- 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local;
- 10-1.00 - Travail à forfait.

Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel ou remplaçant dont la période de service continu est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 7-6.00, 7-7.00 et 7-14.00 de la convention collective.

De plus, tel salarié qui a occupé des emplois 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 de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa 3. de la clause 5-1.11 b) et à l'alinéa 12. de la clause 5-2.03. Dans le cas où tel salarié pose sa candidature en vertu de l'alinéa 12 de la clause 5-2.03, les clauses 5-1.04 et 5-1.05 s'appliquent. Cependant, le Collège peut lui retirer le bénéfice prévu au présent paragraphe en lui donnant les motifs par écrit, avec copie au Syndicat.

Le salarié occasionnel ou remplaçant qui a moins de six (6) mois de service continu, a également droit à huit pour cent (8%) du salaire brut gagné pour fins de vacances payées.

2-3.05 Le salarié élève n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- 2-4.00 - Non-discrimination;
- 3-2.00 - Cotisation syndicale;
- 6-7.00 - Modalité de versement du traitement;
- 7-8.00 - Hygiène et sécurité;
- 7-11.00 - Responsabilité civile;
- 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs;
- 9-2.00 - Procédure d'arbitrage;
- 10-2.00 - Durée de la convention;
- 10-4.00 - Harcèlement sexuel.

Le taux de rémunération du salarié élève est celui apparaissant à l'annexe "D".

De plus, ce salarié a droit à huit pour cent (8%) du traitement brut gagné pour fins de vacances payées.

Article 2-4.00 - Non-discrimination

2-4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa grossesse, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la Loi.

Article 2-5.00 - Modifications des conditions de travail

- 2-5.01 Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les salariés et le Collège, et qui lierait un ou des salariés du Collège, est sans effet.
- 2-5.02 Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Il est entendu, toutefois, que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail du salarié demeurent normales.
- 2-5.03 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.

CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

- 3-1.01 Tout salarié membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et celui 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 Tout nouveau salarié embauché 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 la formule fournie par le Syndicat et 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 un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

Article 3-2.00 - Cotisation syndicale

- 3-2.01. Le Collège prélève sur le traitement de chaque salarié assujéti à la convention collective, que ce dernier soit membre du Syndicat ou non, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.
- 3-2.02 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée au Collège par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.
- 3-2.03 La cotisation régulière est répartie de façon égale sur chaque versement de la paie, sous réserve des modifications apportées à la cotisation syndicale par le Syndicat.
- 3-2.04 Le Collège fait parvenir au Syndicat, entre le premier et le quinzième jour de chaque mois, le montant total perçu le mois précédent, accompagné d'un état détaillé des montants perçus et ceci en deux exemplaires.

Cet état détaillé comprend les noms et prénoms, le statut, le traitement brut, les numéros matricules le cas échéant, le travail supplémentaire rémunéré s'il y a lieu ainsi que le montant des déductions individuelles.

3-2.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire du Travail de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité de négociation du personnel de soutien, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci et de la remettre au Syndicat jusqu'à la décision du commissaire du Travail.

Si la personne ne demeure pas comprise dans l'unité de négociation selon la décision du commissaire du Travail, le Syndicat rembourse le montant perçu à ladite personne.

3-2.06 Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par un salarié suite à la déduction sur son traitement de la cotisation syndicale.

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01 Le Collège reconnaît aux membres de l'exécutif du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, mais pas plus de deux à la fois pour le même motif, dans les cas prévus à la convention collective. De ce fait, les membres de l'exécutif du Syndicat ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir des membres de l'exécutif du Syndicat. Le service du personnel doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.

Tout membre de l'exécutif du Syndicat ainsi que le délégué syndical peuvent s'absenter de leur travail, mais pas plus de deux à la fois pour le même motif, pour la période de temps requise, sans perte de droits quant au traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à la clause 3-3.03. Cependant, le service du personnel 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, sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, 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 un salarié lors de

la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service du personnel, lequel ne peut refuser sans motif valable; il doit également aviser le service du personnel de l'endroit où il peut être rejoint lors 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 le service du personnel, pour participer à toute réunion selon la convention collective;
- d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre avec un représentant du Collège;
- e) tout salarié assigné comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avoir avisé le service du personnel. La durée de l'absence est alors sujette aux exigences de l'arbitre;
- f) tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et soit le délégué syndical ou un membre de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-3.04 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège le traitement versé au salarié remplaçant et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux. Cependant, le Syndicat n'effectue aucun remboursement si le salarié absent n'a pas été remplacé.

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01 Le service du personnel autorise deux (2) délégués officiels du Syndicat qui en font la demande au moins cinq (5) jours à l'avance à s'absenter de leur travail sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes mais avec remboursement par le Syndicat pour assister aux Congrès ou au Conseil Général de la C.E.Q. ou au Conseil Général de la F.P.S.-C.E.Q. (Fédération du personnel de soutien), au secteur Soutien-cégep. La demande écrite 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.

Malgré ce qui précède, dans certains cas, les parties peuvent convenir d'augmenter le nombre de délégués officiels.

3-4.02 Tout salarié nommé pour exercer un travail permanent au sein d'une organisation syndicale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à plein temps, sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, mais avec remboursement par le Syndicat. Cette libération peut être à temps partiel dans la mesure où la durée, le moment et la fraction de congé sont fixes et prédéterminés.

Tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis au service du personnel d'au moins vingt et un (21) jours.

3-4.03 Tout salarié élu à un poste de membre de l'exécutif d'une organisation syndicale nationale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps plein ou à temps partiel, sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, mais avec remboursement 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 de tel mandat.

Tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis au service du personnel d'au moins vingt et un (21) jours.

3-4.04 Tout salarié élu à un poste de membre de l'exécutif d'une organisation syndicale nationale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours, à une libération occasionnelle, sans perte de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée de tel mandat électif.

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 le traitement versé au salarié remplaçant et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux. Cependant, le Syndicat n'effectue aucun remboursement si le salarié absent n'a pas été remplacé.

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 selon les politiques en vigueur pour la réservation des locaux. 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 que le Syndicat peut utiliser pour fins de secrétariat.

Après consultation du Syndicat, le Collège détermine l'ameublement et l'emplacement ainsi que les dimensions du local. L'équipement du local sera déterminé par entente entre les parties.

3-5.03 Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de reprographie, de communication (téléx et téléphone) ainsi que les moyens audio-visuels du Collège selon les politiques d'utilisation en vigueur. Le Syndicat rembourse le coût de telles utilisations selon les politiques en vigueur s'il y a lieu.

3-5.04 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 est déterminé par entente entre les parties.

3-5.05 Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau. Le Syndicat peut faire distribuer tout document dans les casiers de ses membres par le personnel du Collège affecté à cette tâche suivant la procédure usuelle de distribution du Collège et ceci sans frais pour le Syndicat.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01 Le Collège transmet au Syndicat:

- a) au plus tard le 30 novembre de chaque année ou à une autre date fixée par entente entre les parties, la liste des salariés à son emploi au 30 septembre. Cette liste doit indiquer:
 - 1- les noms et prénoms;
 - 2- la date de naissance;
 - 3- le sexe;
 - 4- l'adresse;
 - 5- la date d'entrée en service;
 - 6- la classe d'emploi, l'échelon;
 - 7- le traitement;
 - 8- l'ancienneté au 30 juin;
 - 9- le statut du salarié: régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet, à temps partiel;
 - 10- le nom du service auquel est rattaché le salarié;
 - 11- la banque de congés de maladie monnayables et non-monnayables séparément, au 30 juin;
 - 12- le numéro d'assurance-sociale;
 - 13- le nombre d'heures travaillées prévu pour le salarié à temps partiel;
 - 14- le numéro de téléphone si le salarié y consent.

- b) Un avis écrit relativement à toute forme de cessation d'emploi, de mise à la retraite et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel départ.

- c) Le nom des salariés qui obtiennent un congé de maternité, d'adoption, ou un congé de maladie d'une durée de plus de cinq (5) jours et le cas échéant, la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation de ces congés ainsi que d'une prolongation de congé de paternité.
- d) Toute modification aux renseignements énumérés à la clause 4-1.01 a) doit être transmise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant telle modification.
- e) Copie de toute directive ou avis émis par le service du personnel concernant un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés à qui s'applique la convention collective. La copie d'une directive ou avis s'adressant à tous les salariés doit être affichée simultanément.
- f) La liste des membres des différents comités et commissions prévus à la convention collective et autres comités ou commissions dont le mandat est de définir les politiques générales du Collège et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- g) A l'engagement d'un salarié, le Collège transmet à celui-ci ainsi qu'au Syndicat les informations suivantes:
- la date d'entrée en service;
 - le statut;
 - le nombre d'heures travaillées prévu par semaine;
 - le traitement;
 - la classe d'emploi;
 - l'échelon.

- 4-1.02 Le Collège transmet au Syndicat dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie du procès-verbal ou du compte-rendu de tout comité au sein duquel le Syndicat a désigné des membres ou a participé.
- 4-1.03 Le Collège s'engage à fournir au salarié au plus tard le 1er septembre et le 1er février de chaque année, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie monnayables et non-monnayables séparément, au 30 juin et 31 décembre respectivement ainsi que l'utilisation détaillée qu'il en a faite. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.
- 4-1.04 Le Collège transmet au Syndicat les listes d'ancienneté (par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté) des salariés lors du premier jour de l'affichage, ainsi que la liste des salariés absents depuis plus de cinq (5) jours ouvrables au moment de l'affichage de la liste d'ancienneté.
- 4-1.05 Le Syndicat fournit au Collège, par écrit, dans les quinze (15) jours de leur nomination, soit au niveau des affaires syndicales internes ou externes, le nom des représentants syndicaux, le nom du délégué syndical, de son substitut, des membres de l'exécutif, le titre de leur fonction, la durée prévue du mandat et l'avis de tout changement.
- 4-1.06 Tout salarié a le droit en tout temps, sur rendez-vous, de s'absenter de son travail sans perte de traitement, pour consulter son dossier officiel.

Ce dossier doit comprendre les pièces reliées à l'engagement et à l'emploi du salarié, toute évaluation écrite du rendement, toute réprimande ou avertissement écrit, tout avis de mesures disciplinaires ainsi que les constatations de ces mesures.

Lors de cette consultation, le salarié peut être accompagné, s'il le désire, du représentant syndical.

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

- 4-2.01 Les parties reconnaissent l'importance de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et ce, de la façon ci-après décrite.
- 4-2.02 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.
- 4-2.03 Sous réserve des dispositions du présent article, le C.R.T. est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.
- 4-2.04 Le C.R.T. se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 4-2.05 Le C.R.T. doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une demande prévue au paragraphe précédent. Un avis écrit et l'ordre du jour, comportant tout point que soit le Collège soit le Syndicat veut y inscrire, doivent être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Dans le même délai, chaque partie fait parvenir à l'autre partie la documentation qu'elle possède et juge pertinente et relative aux sujets à l'ordre du jour.

Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

4-2.06 Pour avoir quorum, le C.R.T. doit comprendre au moins deux (2) représentants de chacune des parties.

4-2.07 Sauf dans le cas de réduction de personnel, le salarié dont le cas est discuté au C.R.T. en est préalablement averti par écrit par le Collège. A sa demande et pour autant qu'il s'y présente à l'heure convenue, le salarié est entendu par le C.R.T.

Malgré le premier paragraphe, dans le cas de réduction de personnel, seul le salarié dont le poste est susceptible d'être aboli peut se faire entendre et ce, aux mêmes conditions.

4-2.08 Aucune entente conclue en C.R.T. ne peut modifier une disposition de la convention collective, à l'exception des dispositions pouvant faire l'objet d'arrangement local.

4-2.09 Une entente conclue au C.R.T. lie les parties et le salarié concerné. A défaut d'entente, le Collège procède et transmet sa décision au Syndicat et au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion.

4-2.10 Le Collège doit consulter le C.R.T. avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) l'engagement d'un salarié occasionnel pour un projet spécifique prévu à l'alinéa b) de la clause 1-1.21;
- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;

- c) les abolitions de postes prévues à la clause 5-4.01;
 - d) la répartition des jours fériés et chômés dans le cadre de la clause 7-5.02;
 - e) l'attribution des congés sans traitement prévus à l'article 7-10.00;
 - f) la consultation prévue à la clause 5-3.02;
 - g) l'introduction de changements technologiques telle que prévue aux clauses 10-8.03 et 10-8.05.
- 4-2.11 Un vice de procédure dans la rédaction d'un ordre du jour ou d'un procès-verbal, ou le non respect de l'un ou l'autre des délais prévus aux clauses 4-2.02, 4-2.05 ou 4-2.09, n'ont pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège.

Le fait pour le Syndicat de ne pas assister à une réunion du C.R.T. n'a pas pour effet de retarder ou de rendre nulle la décision du Collège, à moins que le Syndicat n'ait pas été convoqué dans les délais prévus à la clause 4-2.05 pour l'un ou l'autre des sujets énumérés à la clause 4-2.10.

- 4-2.12 Le projet de procès-verbal d'une réunion du C.R.T. est déposé au plus tard à la réunion suivante.

Article 4-3.00 - Commission pédagogique

4-3.01 Dans les trente (30) jours ouvrables 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 (L.R.Q., C-29). Les personnes sont nommées annuellement.

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 tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.
- 5-1.02 a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les trente (30) 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 trente et unième (31e) 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. Le Collège transmet au Syndicat copie de cet avis accompagnée de la liste des salariés absents à la date du début de l'affichage ainsi que la liste des personnes occasionnelles et remplaçantes ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant 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 lieu de travail, l'horaire de travail prévu, le nom du supérieur immédiat, 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 ainsi que la date du début d'affichage et la date limite des mises en candidature telle que prévue à la clause 5-1.04.

- 5-1.04 Lorsque le Collège procède par affichage, le salarié régulier et la personne qui a travaillé au Collège à titre de salarié remplaçant ou occasionnel pendant une durée équivalant à cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des douze (12) mois précédant la date du début de l'affichage peuvent se porter candidats par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-1.02 b).
- 5-1.05 Dans le cas où une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les trente (30) jours du début de l'affichage. Tout salarié dont la candidature n'est pas retenue en est informé par écrit dans le même délai, avec copie au Syndicat. Cet avis comporte le nom de la personne dont la candidature a été retenue.
- 5-1.06 La période de probation du nouveau salarié à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.
- La période de probation du nouveau salarié à temps partiel est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés. Au terme du présent alinéa, les jours travaillés ou payés sont comptés sans égard au nombre d'heures par jour travaillées ou payées du salarié à temps partiel.
- 5-1.07 Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation prévue à la clause 5-1.06 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'un salarié dont la classe d'emploi apparaît à l'annexe "B".
- 5-1.08 A l'engagement, le Collège fournit au salarié une copie du texte bissexualisé de la convention collective. De même un salarié doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

- 5-1.09 Lorsqu'un salarié remplaçant obtient le poste pour lequel il a été engagé comme remplaçant, les jours travaillés dans ce poste sont comptés pour fin de période de probation.
- 5-1.10 Le Collège doit fournir un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin à l'engagement d'un salarié occasionnel et d'un salarié remplaçant qui ont complété une période de service continu d'un mois ou plus. Cependant, dans le cas d'un remplacement pour cause de maladie, l'avis est de deux (2) jours ouvrables.

Cette disposition ne s'applique pas à un salarié remplaçant ou occasionnel qui a été engagé pour une durée limitée.

5-1.11 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, sous réserve de la clause 5-6.03, procéder soit:

- a) par affectation temporaire en tentant de favoriser la promotion interne; toutefois dans le présent cas, le Collège ne peut contraindre le salarié le moins ancien à occuper le poste;

ou

- 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'except-

5-1.11 (suite) tion des salariés occupant des emplois d'occasionnel ou de remplaçant de plus de vingt (20) semaines. Les personnes intéressées doivent poser leur candidature par écrit au plus tard le dernier jour de l'affichage.

Le Collège transmet au Syndicat la liste des personnes ayant occupé des emplois 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.

Parmi les candidats, le Collège choisit la personne ayant le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant 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. le salarié à temps partiel mis à pied du Collège visé au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02 et inscrit sur les listes du Bureau de placement;
2. le salarié mis à pied du Collège inscrit sur les listes du Bureau de placement;
3. la personne ayant occupé des emplois d'occasionnel ou de remplaçant 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. S'il procède par mutation, le Collège doit informer le Syndicat par écrit de telle mutation.

Telle mutation est limitée à la classe d'emploi du salarié et ne peut être exercée qu'une seule fois par douze (12) mois pour tel salarié. Lors de telle mutation, le salarié concerné doit rencontrer les exigences normales du poste.

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

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.

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, le salarié qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature s'il satisfait aux dispositions suivantes et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi 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 respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficient de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé à l'alinéa 12 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant au cours des douze (12) derniers mois précédant le début de l'affichage:

1. Le salarié mis 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, dans le cas d'une promotion, qui répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. Le salarié mis 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'il possède plus d'ancienneté qu'un salarié visé par l'alinéa 4 de la présente clause.

- 5-2.03 3. Le salarié mis en disponibilité d'un Collège d'une (suite) 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'il possède plus d'ancienneté qu'un salarié visé par l'alinéa 4 de la présente clause et qui a posé sa candidature.
4. Le candidat, salarié régulier du Collège, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. Le candidat mis en disponibilité d'une commission scolaire, référé par le Bureau de placement et s'il répond aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02.
6. Le candidat, salarié régulier à temps partiel du Collège, visé 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, salarié à temps partiel d'un Collège de la même zone, visé 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, salarié à temps partiel d'un Collège d'une autre zone, visé au deuxième paragraphe de la clause 5-5.02, s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
9. Le candidat, salarié régulier 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.

- 5-2.03 10. Le candidat, salarié d'un Collège de la même zone, (suite) 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, salarié 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.
12. Le candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04 qui satisfait 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 au premier paragraphe de la clause 5-2.02.
14. Le candidat, salarié régulier du Collège, s'il répond aux exigences normales du poste à combler.
15. Le professeur ou le professionnel non-enseignant 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 au premier paragraphe de la clause 5-2.02, mais pourvu qu'il soit plus qualifié que le candidat, salarié régulier du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

5-2.04 Les parties peuvent convenir par voie d'arrangement local d'inverser l'ordre de priorité établi aux alinéas 13 et 14 de la clause 5-2.03.

5-2.05 Le candidat, salarié régulier 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'un salarié, 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 un salarié remplaçant, soit par affectation temporaire.

5-2.06 Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner un salarié de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucun salarié n'accepte, sauf dans le cas prévu à la clause 5-1.11, le Collège peut désigner le salarié qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.

Durant toute affectation temporaire, le salarié est libéré de son poste pour la durée de telle affectation et dans une proportion égale.

5-2.07 Lorsqu'un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par un salarié d'une classe d'emploi inférieure, il reçoit, pour la durée de ce travail, son traitement régulier.

- 5-2.08 Lorsqu'un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, une fonction normalement exécutée par un salarié d'une classe d'emploi supérieure, il est rémunéré 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.
- 5-2.09 Le salarié affecté 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 5-1.05.
- 5-2.10 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 prévues au premier paragraphe de la clause 5-2.02 en regard du poste concerné et ce, sous réserve de la loi.

Article 5-3.00 - Mise à pied temporaire

5-3.01 Le Collège peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités des secteurs mentionnés à la clause 5-3.07.

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

5-3.02 Après consultation au C.R.T., le Collège peut effectuer chaque année de telles mises à pied temporaires entre le 15 mai et le 31 août. La durée de la mise à pied temporaire peut varier d'un salarié à l'autre mais doit être déterminée à l'avance.

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

5-3.03 Si, dans un même secteur, plus d'un salarié susceptibles de mise à pied temporaire exercent la même fonction, les mises à pied temporaires se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail selon l'ordre d'ancienneté.

5-3.04 Le Collège informe chacun des salariés concernés de la date de prise d'effet et de la durée de telle mise à pied temporaire.

5-3.05 Sous réserve des articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00, le salarié reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

5-3.06 Le salarié 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.

5-3.07 Les secteurs visés par le présent article sont les suivants:

- cafétéria
- résidence
- auditorium
- centre sportif
- aréna

5-3.08 La période de mise à pied temporaire d'un salarié ne constitue en aucun cas une rupture du lien d'emploi. Cependant, la période de mise à pied temporaire n'est pas comptée pour fin d'acquisition de la sécurité d'emploi sous réserve de la clause 5-6.02.

5-3.09 Pendant sa période de mise à pied temporaire, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie du paiement des jours fériés fixés durant cette période selon la clause 7-5.02.

5-3.10 Le salarié qui désire effectuer des tâches occasionnelles pendant la période de sa mise à pied temporaire en informe par écrit le Collège avant son départ. Le Collège offre alors aux salariés concernés d'effectuer ces tâches occasionnelles selon l'ordre d'ancienneté.

Si le salarié refuse une telle offre, le Collège, peut ne lui présenter aucune autre offre au cours de la période concernée.

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

5-4.01 Deux (2) fois par année, soit le dernier jour ouvrable de mai et le dernier jour ouvrable de novembre, le Collège transmet au Syndicat pour fin de consultation la liste des postes qu'il a l'intention d'abolir pour la période concernée ainsi que les dates prévues de ces abolitions. Cette consultation se fait dans le cadre du C.R.T. et se termine dans les trente (30) jours qui suivent chacune des deux (2) dates mentionnées plus haut.

Pour les fins du présent article, un fardeau de tâche excessif ne peut échoir à un salarié du seul fait de l'abolition d'un poste.

5-4.02 Lorsqu'un poste doit être aboli, le Collège en avise le salarié concerné et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la prise d'effet de l'abolition.

a) Si le salarié bénéficie de la sécurité d'emploi, le Collège lui transmet la liste des postes dont les titulaires ont moins d'ancienneté et dont les classifications constituent soit une mutation, soit une rétrogradation pour le salarié. De plus, le Collège indique au salarié parmi les postes concernés le ou les poste(s) où il le considère comme répondant aux exigences normales du poste, les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné. Copie de cette liste est fournie au Syndicat et transmise en même temps que l'avis prévu au paragraphe précédent.

Le Collège doit également fournir au Syndicat et au salarié concerné la liste des postes vacants.

- b) Si le salarié bénéficie de la priorité d'emploi, le Collège lui transmet, ainsi qu'au Syndicat, le nom du salarié le moins ancien de sa classe et ce, au moment où il l'avise.

5-4.03 Le processus de supplantation se fait de la façon suivante:

A) Le salarié bénéficie de la sécurité d'emploi.

1. Le salarié dont le poste est aboli ou qui est déplacé par un autre salarié a l'obligation de déplacer un autre salarié moins ancien de sa classe d'emploi ou d'obtenir un poste vacant de sa classe d'emploi en autant qu'il réponde aux exigences du poste. Cependant, s'il n'y a pas de poste vacant dans sa classe d'emploi ou s'il ne répond pas aux exigences normales du poste vacant, le salarié doit choisir de déplacer un salarié moins ancien d'une autre classe d'emploi ou d'obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emploi. Dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, il doit répondre aux exigences normales du poste; dans le cas d'une promotion, il doit répondre aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

Dans le cas où plus d'un salarié choisit le même poste, celui-ci est octroyé au plus ancien.

5-4.03
(suite)

2. Le salarié le moins ancien qui est déplacé obtient un poste vacant de sa classe d'emploi avant de déplacer un salarié moins ancien d'une autre classe d'emploi et ce, en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il ait plus d'ancienneté qu'un salarié mis en disponibilité du collègue à qui le poste est offert.
3. Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, le salarié voit son traitement maintenu jusqu'à ce qu'il rejoigne le traitement de sa nouvelle classe d'emploi.
4. Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, le salarié voit sa classe d'emploi et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, tel salarié a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il ait plus d'ancienneté qu'un salarié mis en disponibilité visé à l'alinéa 1 de la clause 5-2.03.
5. Dans le cas où le Collège refuse le choix du salarié, celui-ci bénéficie, à compter du moment du refus du Collège, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

B) Le salarié bénéficie de la priorité d'emploi

Le processus de supplantation s'effectue dans l'ordre suivant:

1. le salarié dont le poste est aboli ou qui est déplacé par un autre salarié, peut déplacer le salarié le moins ancien de sa classe d'emploi en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste;
2. le salarié à temps partiel qui a accumulé deux (2) ans de service ou plus au sens de la clause 5-6.02, et dont le poste est aboli ou qui est déplacé par un autre salarié, peut choisir de déplacer un salarié qui a moins d'ancienneté et qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi.

Dans le cas d'une mutation ou d'une rétrogradation, il doit répondre aux exigences normales du poste; dans le cas d'une promotion, il doit répondre aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

5-4.04 Dès la réception de l'avis prévu à la clause 5-4.02, le salarié bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le Collège de son choix de déplacement. Par la suite, chaque salarié déplacé bénéficie du même délai, s'il y a lieu.

5-4.05 Le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article est alors déplacé par le Collège selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables au salarié dont le poste est aboli. Si le Collège ne peut le déplacer, il est avisé qu'il sera mis en disponibilité.

- 5-4.06 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.
- 5-4.07 Si le salarié déplacé en vertu du présent article obtient un poste qui constitue une rétrogradation, il conserve son traitement tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.
- 5-4.08 Le salarié ne peut refuser un poste dans lequel le Collège le déplace. En cas de refus, il est considéré comme ayant remis sa démission et il n'a pas droit à la prime de séparation.
- 5-4.09 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 ce uniquement dans le cas de postes réguliers à temps complet 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 au salarié référé par le Bureau de placement;
 - c) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un salarié mis à pied ou mis en disponibilité et indiquer s'il y a acceptation ou refus.

5-4.10 Pré-retraite

Afin de réduire le nombre de salariés mis en disponibilité, le Collège peut offrir un congé de pré-retraite avec maintien du traitement à un salarié qui y est admissible selon les modalités prévues ci-après. Ceci peut impliquer la mutation d'un ou de plusieurs salariés. Le traitement lors de la pré-retraite est celui que toucherait le salarié s'il travaillait effectivement au Collège. Il est loisible au salarié d'accepter ou de refuser cette pré-retraite.

La durée maximum du congé de pré-retraite est d'une année et seul y est admissible le salarié qui s'engage à prendre sa retraite à la fin de tel congé.

- 5-4.11 Au moment de sa mise en disponibilité et en tout temps au cours de sa mise en disponibilité, le salarié 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 le même salarié qu'une seule fois dans le secteur de l'éducation. De plus, le salarié ne peut obtenir un emploi dans le secteur de l'éducation pendant un (1) an à compter de la date où il a touché la prime de séparation.

5-4.12 Le Collège ne peut obliger un salarié régulier à temps complet à devenir un salarié régulier à temps partiel.

Le salarié éligible à la sécurité d'emploi peut, s'il le désire et si le Collège y consent, devenir salarié 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, le salarié bénéficie des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à l'article 5-6.00.

5-4.13 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'un salarié qui estime être lésé dans les droits qui lui sont reconnus aux articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

Le salarié ou le Syndicat qui veut loger 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 Collège mis-en-cause.

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 le salarié, 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 au salarié régulier à temps complet qui a complété soixante (60) jours travaillés ou payés et au salarié régulier à temps partiel qui a complété quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés et qui est mis à pied en vertu de l'article 5-4.00. Il ne s'applique pas au salarié couvert par l'article 5-6.00.

Priorité d'emploi

5-5.02 Le salarié régulier conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi telle que prévue à la clause 5-2.03.

Toutefois, le salarié 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'il en avise le Collège au moins trente (30) jours avant l'expiration des deux (2) ans prévus au paragraphe précédent.

De plus, un tel salarié peut conserver pendant une autre année additionnelle une telle priorité en autant qu'il en avise le Collège au moins trente (30) jours avant l'expiration de l'année additionnelle prévue au paragraphe précédent.

5-5.03 Le salarié visé 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. A défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement sous réserve de la clause 5-5.06.

5-5.04 Il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, sa banque de congés de maladie non-monnayables ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.05 Dès que le salarié est relocalisé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de placement et il 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 le salarié renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de placement ne peut le rejoindre à deux (2) reprises par courrier recommandé à sa dernière adresse au cours d'un (1) mois de calendrier.

5-5.06 a) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste dans un collège d'une autre zone.

b) Le salarié d'un collège francophone à qui un poste est offert dans un collège anglophone ne peut être tenu de l'accepter.

c) Le salarié d'un collège anglophone à qui un poste est offert dans un collège francophone ne peut être tenu de l'accepter.

d) Le salarié à temps partiel n'est pas tenu d'accepter un poste à temps complet, cependant il a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel.

Priorité d'engagement

5-5.07 Le salarié 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 5-1.11.

Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi

5-6.01 Le présent article s'applique au salarié régulier à temps complet mis en disponibilité et qui remplit les conditions suivantes:

- a) le salarié régulier 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) le salarié régulier 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 le salarié régulier à temps complet a reçu une rémunération effective de l'employeur, 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 un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-traitement, d'assurance-chômage (sauf dans le cas des congés de maternité vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas et d'adoption), 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 Le salarié mis en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'il soit relocalisé ou qu'il refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'il démissionne du Collège.

Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié est affecté à toutes tâches déterminées par le Collège et comprises dans sa classe d'emploi prévue au plan de classification.

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

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

- 5-6.04 Le salarié mis en disponibilité bénéficie de la priorité prévue à la clause 5-2.03.

Le salarié 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. Tel salarié a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emploi dès qu'il s'en ouvre un en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste et qu'il ait plus d'ancienneté qu'un salarié mis en disponibilité visé à l'alinéa 1 de la clause 5-2.03.

- 5-6.05 Le salarié mis en disponibilité à qui une offre d'emploi est faite par courrier recommandé bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

En cas de refus et si ce refus porte sur un poste dans son Collège ou dans un Collège de la même zone, le salarié est considéré comme ayant remis sa démission.

- 5-6.06 Le salarié relocalisé 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 Le salarié mis en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui est relocalisé 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, le salarié mis 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 Relocalisation intra-sectorielle

Le salarié mis en disponibilité dans un Collège et non relocalisé est tenu d'accepter un poste dans un établissement d'une commission scolaire situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de son collège dès que ce poste lui est offert par le Bureau de placement et que sa candidature est retenue par la commission scolaire et pour autant qu'il possède les qualifications requises et qu'il satisfasse aux exigences du poste offert. Le cas échéant, il bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.07.

Le salarié qui refuse tel poste voit son nom rayé de la liste des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et il est considéré comme ayant remis sa démission au Collège.

5-6.09 Relocalisation inter-catégorie

Le professeur ou le professionnel non-enseignant 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 Lorsqu'un salarié est relocalisé selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, son ancienneté accumulée et sa banque de congés de maladie non-monnayables. De même il est considéré comme ayant remis sa démission à son ancien Collège à compter du moment où il est relocalisé.
- 5-6.11 Le professeur ou le professionnel non-enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.09 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.
- 5-6.12 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".
- 5-6.13 Aux fins d'application du présent article, le salarié n'est pas tenu d'accepter une relocalisation dans un établissement où le personnel de soutien n'est pas syndiqué.
- 5-6.14 Aux fins d'application du présent article, le salarié d'un Collège francophone à qui un poste est offert dans un établissement anglophone ne peut être tenu de l'accepter.

De même, le salarié d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un établissement francophone ne peut être tenu de l'accepter.

Mesures permettant la résorption des salariés mis en disponibilité du réseau collégial

5-6.15 Le Collège peut affecter un salarié mis en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de service.

5-6.16 Le Collège peut proposer un projet de recyclage à un salarié mis en disponibilité ou accepter un projet soumis par un tel salarié.

Tel projet de recyclage doit avoir pour effet de préparer un salarié mis en disponibilité à occuper un poste d'une autre classe d'emploi prévue au plan de classification.

La durée maximale d'un tel projet de recyclage est de deux (2) ans.

Article 5-7.00 - Bureau de placement

5-7.01 Lorsque le salarié bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi est mis à pied ou mis en disponibilité, selon le cas, il est référé au Bureau de placement.

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

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

- a) établir les listes des salariés mis à pied et des salariés mis en disponibilité et les listes de 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 Le salarié 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 du salarié 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 d'emploi

1. Les parties nationales doivent mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de 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 soixante (60) 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.

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 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 dudit 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.

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires

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

Toutefois, si durant les deux (2) jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis adressé au salarié, ce dernier 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 au salarié.

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

5-8.03 Tout salarié 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. Dans le cas d'une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps.

5-8.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

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 un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le fait qu'il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Chaque fois que le Collège procède à telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer un salarié sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis et, dans un tel cas, le Syndicat doit en être avisé immédiatement.

5-8.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

1. d'un aveu signé devant un représentant syndical;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les trois (3) jours ouvrables 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 au salarié les bénéfices auxquels il 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 le salarié congédié continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice du salarié. Si le congédiement du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et du salarié prennent fin immédiatement.

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

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 eu 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.

Article 5-9.00 - Ancienneté

5-9.01 Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 conformément à ces dispositions. Cette liste est affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Au cours de la période d'affichage le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de ladite contestation.

A l'expiration de la période d'affichage, la liste par ordre d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à cette liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'un salarié 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.

5-9.02 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 par ordre d'ancienneté des salariés couverts par la convention collective telle qu'établie au 30 juin précédent. A chaque année, au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou tout

5-9.02 salarié par l'entremise de son Syndicat, peut contester (suite) le calcul de l'ancienneté d'un salarié 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'un salarié 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.

5-9.03 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 tout salarié régulier régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié régulier débute à compter de la date du premier jour de travail dans un poste pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement - auxquelles le Collège succède ou a succédé.

Malgré ce qui précède et ce, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le temps travaillé ou payé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant est calculé pour fin d'ancienneté de la façon suivante:

5-9.03
(suite)

1. i) le salarié qui est à l'emploi du Collège à titre d'occasionnel ou de remplaçant au moment où il obtient son poste et qui a complété sa période de probation se voit reconnaître tout le temps travaillé ou payé à titre d'occasionnel ou de remplaçant depuis la dernière date d'embauche au Collège;
 - ii) toutefois, si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté reconnue au sens de l'alinéa précédent, et si sa dernière date d'embauche est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il se voit reconnaître en plus le temps travaillé ou payé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, sauf celui antérieur à une interruption du lien d'emploi de plus d'un an. Cependant, dans ce cas l'ancienneté ne pourra être calculée rétroactivement à plus de trois (3) ans;
2. le salarié qui n'est pas à l'emploi du Collège au moment où il obtient un poste et qui a complété sa période de probation, se voit reconnaître le temps travaillé ou payé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, sauf celui antérieur à une interruption du lien d'emploi de plus d'un an. Cependant, en aucun cas l'ancienneté ne pourra être calculée rétroactivement à plus de trois (3) ans;

- b) pour le salarié régulier 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.

5-9.04 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 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident du salarié;

- f) durant une suspension du salarié;
- 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) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

5-9.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) malgré la clause 5-9.06 b), durant une période de mise à pied d'un salarié bénéficiant de la priorité d'emploi et ce, tant qu'il demeure inscrit sur la liste du Bureau de placement;
- c) pour la partie du congé sans traitement excédant la durée de trente (30) jours prévue à la clause 5-9.04 h);
- d) pour la partie d'une absence pour maladie ou accident excédant la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-9-04 e).

5-9.06 L'ancienneté se perd:

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

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Dispositions particulières

6-1.01 L'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que le salarié demeure à l'emploi du collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'éducation dans lequel il aurait été transféré ou relocalisé 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 Le salarié, 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 du salarié 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 il devient le titulaire.

Ce salarié est intégré dans l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emploi.

6-2.02 Le Collège détermine l'échelon du nouveau salarié, 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 (1) 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 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.

6-2.05 Toutefois, un salarié 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.

- 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 du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

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

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

- 6-3.01 La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une 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.
- 6-3.03 Par la suite, le passage d'un échelon à un autre se fait annuellement, à la date déterminée selon la clause 6-3.02, pourvu que le salarié ait complété six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois précédant cette date.
- 6-3.04 Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.
- 6-3.05 L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle le salarié appartient.
- 6-3.06 Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, le salarié à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les dispositions du présent article.

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

6-4.01 Le salarié 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 Le salarié 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 Le salarié ou le Syndicat qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège se sont modifiées et ne correspondent plus à sa classe d'emploi peut loger un grief selon la procédure suivante:

- a) dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, le salarié peut loger un grief au responsable du personnel du Collège. 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 selon la procédure prévue à la clause 9-2.09;
- c) ni le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa a), ni l'occurrence d'un fait antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours dans les trente (30) jours précédant le dépôt du grief. Cependant, il ne saurait y avoir de rétroactivité en vertu du présent alinéa à plus de quatre-vingt-dix (90) 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 du salarié et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont le salarié 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 le salarié 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 du salarié, 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. à défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle du salarié concerné 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, le salarié 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 9-2.16.

Article 6-7.00 - Modalités de versement du traitement

- 6-7.01 La paie est remise aux salariés 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 chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.
- 6-7.02 Les parties peuvent convenir d'un mode différent de versement du traitement, incluant le versement du traitement dans une institution bancaire choisie par le salarié.
- 6-7-03 Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes:
- le nom de l'employeur;
 - les nom et prénom du salarié;
 - l'identification de l'emploi du salarié;
 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - le nombre d'heures payées au taux normal;
 - le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
 - le taux de traitement applicable;
 - le montant du traitement brut;
 - la nature et le montant des déductions opérées;
 - le montant du traitement net versé au salarié;
 - les montants cumulatifs;
 - le numéro d'assurance-sociale du salarié.

- 6-7.04 Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés par chèque distinct.
- 6-7.05 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèque(s) qu'il recevrait normalement pour cette période. Il(s) doit (doivent) être encaissable(s) au début de ses vacances.
- 6-7.06 Lorsque le salarié 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 du salarié.
- Le versement doit être accompagné d'un état détaillé des montants versés en traitement et bénéfices marginaux.
- De plus, le Collège donne toutes les informations concernant les modalités de retrait du régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF).
- 6-7.07 Le Collège s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.

Article 6-8.00 - Primes

6-8.01 Un salarié 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 Un salarié dont la classe d'emploi apparaît à l'annexe "C" et qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par le Collège, bénéficie tant et aussi longtemps qu'il 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 Les primes en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987 et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont celles apparaissant à l'annexe "E".

Les primes de responsabilité apparaissant à l'annexe "E", en vigueur au 31 décembre 1987, seront majorées 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 12 mois précédant le 1er janvier 1988 et ce selon la formule suivante:

IPC - 4,25% , où

(1)

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

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

Les primes de responsabilité ainsi obtenues seront majorées de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ces taux remplaceront le cas échéant, ceux prévus à l'annexe "E" pour la période correspondante. Cette majoration est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

(1) Lorsque dans le résultat obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Article 6-9.00 - Argent à récupérer

- 6-9.01 Lorsque le Collège a versé des sommes en trop à un salarié, il transmet un avis écrit à cet effet au salarié avec copie au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec le salarié concerné; à défaut d'entente et après consultation du Syndicat, le Collège procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10%) du traitement brut de la paie du salarié et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. Le salarié 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.
- 6-9.02 Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à un salarié, 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 6-10.00 - Caisse d'économie

6-10.01 Le Collège consent, sur autorisation écrite reçue du salarié, à déduire à la source tout versement à être fait à toute caisse d'économie ou à une caisse populaire à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimale de six (6) mois.

6-10.02 Les périodes de retenues 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 reçu une formule signée par le salarié et comportant toutes informations pertinentes.

6-10.03 Les sommes retenues sont expédiées à la caisse d'économie ou à la caisse populaire le jour de la paie.

Article 6-11.00 - Création d'une nouvelle classe d'emploi et
modification au plan de classification

6-11.01 Si, pendant la durée de la convention collective, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par un ou des salarié(s), il soumet alors le problème à la partie patronale nationale, laquelle consulte la partie syndicale 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.

6-11.02 Une fois le traitement fixé selon la clause 6-11.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ledit traitement.

6-11.03 En cas de désaccord sur ledit 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 6-11.02, demander à l'un des arbitres nommés en vertu de 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.

6-11.04 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 le salarié exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

6-11.05 Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

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

Article 6-12.00 - Rémunération

6-12.01 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987 et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont ceux apparaissant aux annexes "B", "C" et "D".

6-12.02 Majoration des taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 seront majorés, 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 des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: (IPC - 4,25%), où

(2)

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

(1) Les parties conviennent qu'elles pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.

(2) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

6-12.02 Les données utilisées à cet égard sont celles publiées (suite) par Statistiques Canada.

Les taux et échelles de traitement horaire 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".

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.

SALARIÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

6-12.03 A compter du 1er janvier 1986, le salarié dont le taux de traitement, le jour précédent 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.

- 6-12.04 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-12.03 a pour effet de situer au 1er janvier un salarié 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 ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- 6-12.05 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 du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-12.03 et 6-12.04, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- 6-12.06 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Article 6-13.00 - Intégration dans le plan de classification

6-13.01 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 salariés visés par l'annexe "J" selon les modalités qui y sont prévues.

6-13.02 Dans le même délai prescrit à la clause 6-13.01, les parties nationales conviennent de former un comité paritaire national habilité à recevoir toute doléance d'un salarié qui est insatisfait 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.

6-13.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la recommandation ou l'avis du comité, le salarié concerné peut, s'il est toujours insatisfait de sa classification, soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 6-5.00.

6-13.04 Les dispositions du présent article s'appliquent rétroactivement à compter du 1er janvier 1986 ou de la date d'entrée en fonction du salarié si elle est postérieure au 1er janvier 1986.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET BENEFICES SOCIAUXArticle 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 salariés dont les tâches exigent une disponibilité continuelle 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 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos 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 Le salarié 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.

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

L'horaire du personnel de soutien est établi pour au moins une session.

En cours de session, les horaires ne peuvent être modifiés que par entente entre le Collège et le salarié. Toutefois, le Collège détermine l'horaire de tout poste vacant ou nouvellement créé.

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

- a) la plage horaire maximale du personnel de laboratoire (techniciens, appariteurs et magasiniers) est de 7h30 à 23h00, mais n'excédant 18h00 que dans la mesure des besoins.

La détermination des horaires peut faire en sorte que l'horaire d'un salarié peut varier d'une journée à l'autre;

- b) à l'exclusion du personnel prévu à l'annexe "C", la plage horaire du personnel affecté au service d'éducation aux adultes, à la bibliothèque, au service d'audio-visuel et aux services auxiliaires (cafétéria, résidence, gymnase, piscine, auditorium, aréna) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7h30 et 18h00 ou entre 13h00 et 23h00;
- c) la plage horaire du personnel administratif sauf celui ci-haut mentionné en a) et b) est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 7h30 et 18h00;
- d) lorsque doit être changé l'horaire d'un ou de plusieurs salariés parmi un groupe de salariés exerçant dans un département ou service les mêmes fonctions et bénéficiant d'un même horaire, tels nouveaux horaires sont offerts selon l'ordre d'ancienneté aux salariés concernés. En cas de refus, le Collège modifie l'horaire du ou des salariés les moins anciens;
- e) malgré les paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, les horaires en vigueur à la signature de la convention collective sont maintenus à moins que le Collège ne les modifie conformément aux dispositions de la présente clause.

7-2.04 Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec le ou les salariés concernés et le Syndicat.

7-2.05 Les parties peuvent convenir d'un horaire flexible en autant que cet horaire, sur une base annuelle, respecte le nombre d'heures/semaine prévu à la clause 7-1.01.

Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour le salarié concerné.

Article 7-3.00 - Travail supplémentaire

7-3.01 Tout travail requis par le Collège et exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail, telles que définies aux articles 7-1.00 et 7-2.00, est considéré comme travail supplémentaire.

Le salarié à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où il 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 au salarié qui accomplit normalement les tâches pour lesquelles du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, le Collège peut obliger le salarié 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 salariés 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 salariés 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 du salarié. Le choix du moment de la compensation en temps du travail supplémentaire doit se faire après entente entre le Collège et le salarié.

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

7-3.05 Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci peut être rémunéré en argent si le salarié en fait la demande.

7-3.06 Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait, à moins d'entente contraire entre le Collège et le salarié.

7-3.07 Le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de cent cinquante pour cent (150%) du temps travaillé, sauf pour les jours fériés et chômés où le travail supplémentaire est compensé en temps à raison de deux cent pour cent (200%) du temps travaillé en plus du paiement de la fête à l'exception des cas prévus à la clause 7-5.03. Le travail effectué la deuxième journée de congés hebdomadaires est également compensé en temps à raison de deux cent pour cent (200%) du temps travaillé.

7-3.08 Le salarié qui est rappelé pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté le Collège recevra une compensation minimale de deux (2) heures à deux cent pour cent (200%).

7-3.09 Lorsque le temps supplémentaire est rémunéré, les taux prévus aux clauses 7-3.07 ou 7-3.08 s'appliquent.

Article 7-4.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

- 7-4.01 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.
- 7-4.02 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 salarié du secteur public ou parapublic.
- 7-4.03 Le Collège ne rembourse pas à la 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 salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 7-4.04 A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

- 7-4.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-4.08, doivent être consécutives.

La 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 7-4.10 et 7-4.11, selon le cas.

- 7-4.06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 7-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 7-4.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La 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.

- 7.4.09 Pour obtenir le congé de maternité, la 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la 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

7-4.10 La 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 prestations 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 7-4.13:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);
- 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 pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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

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

(3) On entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier du salarié 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 primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une 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 salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) 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 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 salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

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

7-4.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 7-4.08, le Collège verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

7-4.10B Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la 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 salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

7-4.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La 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:

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 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 pour cent (93%).

7-4.12 Dans les cas prévus par les clauses 7-4.10 et 7-4.11:

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la 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 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 paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par E.I.C. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, 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
- Le Musée du Québec
- Le Musée de la Civilisation
- Le Musée d'Art contemporain
- La Société des établissements de plein air du Québec
- La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires

et tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (1985, L.Q. c.12).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-4.10 et 7-4.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la 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 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 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 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.

- 7-4.13 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 7-4.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 7-4.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

- 7-4.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 7-4.15 de la présente section, la 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 ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

La 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.

- 7-4.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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 salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 7-4.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la 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.

7-4.17 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.30.

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

7-4.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

7-4.19A La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de

titulaire, de la même classe d'emploi ou, si elle y consent, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la 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 salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la 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 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 conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop.

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

Autres congés spéciaux

7-4.19B La 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième 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.

Dans le cas des visites prévues à l'alinéa 7-4.19B c), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.⁽¹⁾

7-4.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-4.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-4.18 de la section II. La salariée visée à la clause 7-4.19B peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 7-4.19B, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à la clause 7-4.19B.

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

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

7-4.21 Le salarié 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 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

7-4.22 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'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.

7-4.23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant 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 sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

7-4.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 7-4.22, le salarié ou la 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.

7-4.25 Le salarié ou la salariée bénéficiaire, 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 sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, le salarié ou la salariée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

Le salarié ou la 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 à l'alinéa qui précède.

7-4.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 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 le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-4.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la 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 d'un de ces congés, le salarié ou la salariée est autorisé(e), suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants:

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

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

Le salarié ou la 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.

Le salarié ou la 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 du salarié n'est pas une salariée du secteur public, le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il 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.

7-4.28 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la 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, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi(e) par les règles applicables au salarié ou la salariée à temps partiel.

7-4.29A Le salarié ou la 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.

7-4.29B Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié ou la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié ou la salariée a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou si elle avait alors été au travail.

7-4.29C Congés pour responsabilités parentales

Suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé pour permettre au salarié ou à la salariée dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence du salarié ou de la salariée concernée. Durant ce congé, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables au salarié ou à la salariée à temps partiel.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le salarié ou la salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité. Durant cette absence, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et son expérience.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie du salarié ou de la salariée, et à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dans tous les cas, le salarié ou la salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

Dispositions diverses

7-4.30 Les congés visés à la clause 7-4.22, au premier paragraphe de la clause 7-4.25 et au premier paragraphe de la clause 7-4.27 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 au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée ou le salarié. Dans le cas d'une ou d'un salarié à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours par semaine, le salarié ou la 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.

Dans le cas d'une ou d'un salarié à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée convient de l'aménagement de ce congé avec le Collège .

7-4.31 Le Collège doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié 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 7-4.30.

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

- 7-4.32 Le salarié à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié 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.

- 7-4.33 Le salarié qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu par les clauses 7-4.21, 7-4.22 et 7-4.23 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 7-4.14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 7-4.18 de la section II.

- 7-4.34 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 a droit à cent (100%) pour cent de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

7-4.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

7-4.36 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Article 7-5.00 - Jours fériés

- 7-5.01 Tout salarié bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et chômés.
- 7-5.02 Le choix des jours fériés et chômés est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation au CRT et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations.
- 7-5.03 Le salarié dont les tâches régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés reçoit, en remplacement, un jour de congé dans le mois qui précède ou qui suit le jour férié et chômé et ce, après entente entre le Collège et le salarié. A défaut d'entente, le salarié est rémunéré à taux double pour le travail qu'il a fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.
- 7-5.04 Dans le cas où le jour férié et chômé survient pendant la période d'invalidité d'un salarié, ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et telle prestation et ce, pour tel jour chômé et payé.

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

Article 7-6.00 - Quanta de vacances

- 7-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.02 Le salarié a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété dix-sept (17) ou dix-huit (18) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.03 Le salarié a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété dix-neuf (19) ou vingt (20) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.04 Le salarié a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'il ait complété vingt et un (21) ou vingt-deux (22) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.05 Le salarié a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'il ait complété vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.06 Le salarié a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'il ait complété vingt-cinq (25) années et plus d'ancienneté au 1er juin.

- 7-6.07 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, a droit à un (1) jour et 2/3 de vacances par mois d'ancienneté.
- 7-6.08 Le salarié, 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 paragraphes précédents. En cas de décès du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droit.
- 7-6.09 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix du salarié.
- 7-6.10 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.
- 7-6.11 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1er juin de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la formule indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite 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 ou dix (10) semaines selon le cas, durant un congé pour adoption ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou durant un congé sans traitement d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Formule de déduction de jours de vacances

$$\text{NJV} - \left[\frac{\text{NJV} (260 - \text{NJA})}{260} \right] = \text{N de jours déduits (1)}$$

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

NJV Le nombre de jours de vacances auxquels le salarié a droit en vertu des clauses 7-6.01 à 7-6.07 inclusivement.

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

Le salarié qui a moins d'un (1) an de service ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

7-6.12 Pour le salarié 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.

7-6.13 Le salarié ayant atteint 60 ans d'âge ou 30 ans de service, peut utiliser les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45, de même que les jours de congés de maladie non-monnayables, à son crédit, à raison de un (1) par jour, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année, pour ajouter à ses vacances. L'utilisation de ses jours de congés de maladie doit se faire selon l'ordre prévu à la clause 7-14.47.

Article 7-7.00 - Vacances

7-7.01 Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

7-7.02 A l'intérieur de chaque service, les salariés 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 salariés sous réserve des besoins du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre le salarié et le Collège et après consultation du Syndicat si la demande de modification des dates de vacances du salarié est faite par le Collège.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, un salarié peut choisir la date de ses vacances après la date du 1er mai.

Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité ou d'adoption, d'accident ou accident de travail ou maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités prévues au premier paragraphe de la présente clause.

7-7.03 Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer le Collège pour la période de vacances.

7-7.04 Tout salarié peut, après entente avec le Collège, augmenter le nombre de semaines de vacances auquel il a droit en vertu de l'article 7-6.00 en réduisant de deux pour cent (2%) le traitement qu'il reçoit pendant la période d'acquisition de ses vacances, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont il désire se prévaloir l'année suivante.

Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité

7-8.01 a) En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

b) Le Syndicat coopère à cette fin.

7-8.02 Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.

7-8.03 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés 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.

7-8.04 Le Collège s'engage à faire subir un examen médical, une fois par année contractuelle, au salarié qui en fait la demande et qui, à cause de la nature de ses tâches, risque d'encourir un danger pour sa santé. Cet examen est aux frais du Collège à l'exception des frais de déplacement.

7-8.05 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses tâches.

7-8.06 Sauf dans le cas où ces attributions sont déjà prévues dans sa classe d'emploi, le Collège s'engage à consulter le Syndicat avant de désigner un salarié pour donner les premiers secours. Tel salarié ainsi désigné peut refuser.

Article 7-9.00 - Costumes et uniformes

7-9.01 Le Collège fournit gratuitement à ses salariés 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 salariés dans l'exercice de leur travail, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, les sarraux, tabliers, et autres de même nature, etc.

Si en raison de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité du salarié, 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.

7-9.02 Les uniformes ou vêtements prévus à la clause 7-9.01 qui sont fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

7-9.03 Aucun salarié n'est tenu de fournir les outils nécessaires à l'exercice de son travail.

Article 7-10.00 - Congé sans traitement

- 7-10.01 Le Collège peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, après consultation au Comité des relations du travail. Tel congé peut être avec étalement du traitement.
- 7-10.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 7-10.03 Le salarié 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 (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) ans.
- 7-10.04 A l'expiration du congé, le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions prévues aux articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas le salarié informe immédiatement le Collège du motif de son absence.
- 7-10.05 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la Loi le permettent.
- 7-10.06 Le salarié 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 7-11.00 - Responsabilité civile

- 7-11-01 Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.
- 7-11.02 Dès que la responsabilité légale du Collège est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, le Collège dédommage le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Article 7-12.00 - Allocation de dépenses

- 7-12.01 Aucun salarié n'est requis d'utiliser son véhicule motorisé dans l'exercice de ses tâches.
- 7-12.02 Le salarié est remboursé par le Collège de toute dépense approuvée au préalable par ce dernier et encourue dans l'exercice de ses tâches, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble de ses différentes catégories de personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.
- 7-12.03 Le Collège verse au salarié qui en fait la demande une avance égale aux frais prévus.

Article 7-13.00 - Salarié handicapé

7-13.01 Dans le cas d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les représentants syndicaux et le salarié concerné, établit des conditions de travail différentes dans la mesure où le salarié concerné satisfait auxdites conditions ou permet à tel salarié de déplacer un autre salarié, si ce dernier y consent, le tout pouvant être soumis à la procédure des griefs s'il y a lieu.

7-13.02 Dans le cas où la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, le Collège peut procéder aux mouvements de personnel nécessaires et il n'est pas requis alors de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, le salarié conserve son taux de traitement jusqu'au moment où il est intégré dans l'échelle ou taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

7-13.03 Malgré la clause 5-4.03, un salarié ne peut se prévaloir de son droit de supplantation à l'égard d'un salarié handicapé, que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour lui.

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) le salarié à temps complet ou à 75% et plus du temps complet: le Collège verse sa pleine contribution dans ce cas;
 - b) le salarié à temps partiel qui travaille moins de 75% du temps complet: le Collège verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour le salarié concerné, le salarié 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'un salarié, 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 du salarié, 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 du salarié 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 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 le salarié 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.

Un salarié qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir fourni 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'il 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, le bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

7-14.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours (1) de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le salarié 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 le salarié lui-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 le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

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

- 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 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et le salarié 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 entrent en vigueur 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 vingt (20) 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.

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 pré-établie 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 le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant.

7-14.17 Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégéps 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 cégéps 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 leur Collège leur verse néanmoins leur traitement régulier.

III - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

- 7-14.20 Le salarié à temps complet, visé 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 le salarié visé à l'alinéa b) de la clause 7-14.01 de la présente convention collective.
- 7-14.21 Le salarié qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeure assuré 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 le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'un chiropraticien nécessaire au traitement du salarié.

- 7-14.23 A) La contribution du Collège au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié 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 au 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 un salarié peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.
- 7-14.27 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
 - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré,
 - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
 - b) subordonnément 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 Il est loisible au Comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution du Collège et pourvu que:

- la cotisation des salariés 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 salariés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

7-14.29 Subordonnement aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent 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'il recevrait s'il 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 quatre-vingt-cinq (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 soixantesix et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3} \%$) 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 le salarié ne soit couvert par un régime complémentaire et collectif d'assurance-invalidité de longue durée.

7-14.30 Le traitement du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.29, est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Pour les salariés 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, le salarié 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 le régissant et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il 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, il 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 salarié régulier 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) Le salarié reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du traitement net qu'il recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. Le salarié 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.

- 7-14.33 b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est rendue avant la fin des périodes prévues aux 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.
- c) Tant et aussi longtemps qu'un salarié 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 salarié 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 au salarié 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 le salarié 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 du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié sera considéré 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 le salarié prend sa retraite.

7-14.35 Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

7-14.36 La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de 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 le salarié des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que le salarié 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 le salarié 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, le salarié est tenu de rembourser le Collège pour le montant concerné.

- 7-14.38 En tout temps, le Collège peut exiger de la part du salarié absent 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 le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence.

A son retour au travail, le Collège peut exiger d'un salarié qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par le Collège est contraire à celui du médecin consulté par le salarié, ce dernier a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3e) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois paragraphes précédents de même que les frais de transport du salarié 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, le salarié 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 tout salarié à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective et ce, à raison de un deux cent soixantième ($1/260$) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième ($1/260$) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le premier (1er) septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'un salarié qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non-monnayables.
- c) Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au premier (1er) juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Le salarié ayant fait ce choix, ajoute au 30 juin le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non-monnayables, à ses jours de congés de maladie déjà accumulés.

- 7-14.41 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon la clause 7-14.40 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si un salarié quitte son emploi au cours d'une année contractuelle ou s'il 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.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 7-4.05 et les congés prévus aux clauses 7-4.15 et 7-4.22 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

- 7-14.42 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à celle du salarié 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 Le salarié qui bénéficiait de jours de congés de - maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au premier (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 premier (1er) janvier 1973.

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'un salarié peut être utilisée, soit pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite (R.R.E., R.R.F. et R.R.E.G.O.P.), soit pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}$ %) du salaire durant la deuxième année d'invalidité.

- 7-14.45 Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'un salarié au premier (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'un salarié au premier (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 congé parental prévu à l'article 7-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité du salarié après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa c) de la clause 7-14.29. Le salarié 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 du salarié au premier (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 Le salarié qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-1975, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention collective.

7-14.47 Les jours de congés de maladie au crédit d'un salarié à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de 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 du salarié 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 du salarié.

Pré-retraite graduelle

7-14.48 Le salarié qui a à son crédit une caisse de jours de congés de maladie monnayables peut, après entente avec le Collège, se prévaloir d'une pré-retraite graduelle aux conditions suivantes:

- a) le salarié doit être admissible à la retraite à la fin de sa pré-retraite graduelle;
- b) le salarié 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, le salarié doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre le salarié et le Collège.

Article 7-15.00 - Congé pour une charge publique

7-15.01 Le Collège reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

7-15.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié 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.

7-15.03 Le salarié défait reprend à la fin de son congé sans traitement le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, sous réserve du chapitre 5.

7-15.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

7-15.05 Le salarié élu à une élection provinciale, fédérale ou municipale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il occupait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

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

7-15.06 Le Collège reconnaît au salarié le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et le salarié ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

7-15.07 Les libérations prévues au présent article, à l'exception de celles de la clause 7-15.04, sont à temps complet.

Article 7-16.00 - Congés spéciaux

7-16.01 Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-traitement ou qu'il 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, le salarié 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 du salarié: 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 du salarié: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un salarié 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 un salarié à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le salarié.

7-16.02 Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-16.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence du salarié et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence du salarié.

7-16.03 Dans tous les cas, le salarié 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.

- 7-16.04 Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement et le Collège maintient son traitement comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, il 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 du salarié.
- 7-16.05 Le salarié qui en fait la demande au Collège par écrit 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 cette demande.
- 7-16.06 Pour toute raison personnelle, le salarié 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 du salarié. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés de maladie non-monnayables du salarié serait nul, ces absences sont sans traitement.

Article 7-17.00 - Congé sabbatique à traitement différé
ou anticipé

7-17.01 Le salarié régulier peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à l'annexe "K".

Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin du régime, le Collège ne peut refuser la demande du salarié sans motif valable.

Cependant, la prise du congé ne peut se faire qu'à la fin du régime pour le salarié à temps partiel ou avant que la sécurité d'emploi ne soit acquise pour le salarié à temps complet.

CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

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

A cet effet, le Collège fait profiter lesdits salariés de la politique 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 le salarié à son emploi et lui permet de compléter les activités 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 perfectionnement.

8-1.04 Le salarié qui, tel qu'autorisé par le Collège, poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire régulier de travail, reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'horaire régulier de travail de ce salarié n'est pas modifié de ce fait sauf après entente entre le salarié et le Collège.

Article 8-2.00 - Perfectionnement local

- 8-2.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariés et elles s'engagent à coopérer à cette fin au Comité local 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 du salarié.
- 8-2.03 Les activités de formation 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 salariés à condition toutefois qu'ils procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques, que les inscriptions venant du grand public aient priorité et qu'un tel avantage n'oblige pas le Collège à organiser les cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.
- 8-2.05 Le Collège consulte obligatoirement le Comité local de perfectionnement avant d'établir une politique de perfectionnement applicable aux salariés 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 local de perfectionnement.

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

Ce Comité a pour fonction:

- a) de recevoir les demandes de perfectionnement des salariés, de les analyser, de les discuter et de transmettre au Collège ses recommandations;
- b) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des salariés;
- c) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les salariés puissent bénéficier de toutes les facilités 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 au perfectionnement local

8-3.01 Pour l'application de la politique de perfectionnement local, le Collège dispose par année contractuelle par salarié régulier à temps complet, d'un montant de trente-six (36 \$) dollars dont vingt-quatre (24 \$) dollars sont utilisés pour le perfectionnement et la formation et douze (12 \$) dollars sont utilisés pour la formation reliée au changement technologique.

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.

CHAPITRE 9 - PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGEArticle 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

- 9-1.01 Tout grief est logé et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 9-1.02 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant autorisé du Syndicat, peut, avant de loger 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 Le salarié ou le Syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit soumettre 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.

Si plusieurs salariés pris 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, loger 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 approprié doit être rempli par le salarié ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui y sont impliquées et le correctif requis.
- 9-1.05 Le Collège rend sa décision au salarié concerné avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. A défaut de telle réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut, s'il ne l'a déjà fait, soumettre le grief à l'arbitrage dans 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 le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

- 9-1.07 Tous 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 En tout temps, avant l'audition du grief à l'arbitrage, il est loisible aux parties de se rencontrer au C.R.T. pour discuter du litige.

Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage

9-2.01 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 quarante-cinq (45) jours 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.

En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir l'avis de grief au premier arbitre.

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 salarié concerné, 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.

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;

b) désigner un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.09.

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 Dans le cas où un assesseur n'est pas désigné par l'une ou l'autre des parties nationales, l'arbitre peut procéder.

En cas d'incapacité ou de refus d'agir d'un assesseur, la partie nationale qui l'a désigné lui nomme un remplaçant, dans le délai prescrit par l'arbitre. En cas de défaut de procéder à la nomination d'un remplaçant dans ledit délai, l'arbitre peut poursuivre l'arbitrage.

- 9-2.08 Dans le cas d'un tribunal composé d'un arbitre et de deux(2) 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 rendre des décisions sauf si un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audition.

- 9-2.09 Sous réserve de la clause 9-2.10, 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
 BLOUIN, Rodrigue
 BOISVERT, Marc
 FERLAND, Gilles
 FOISY, Claude-H
 FORTIER, François-G.
 FRECHETTE, Raynald
 FRUMKIN, Harvey
 GRAVEL, Marc
 LUSSIER, Jean-Pierre
 MORENCY, Jean M.
 MORIN, Fernand
 SABOURIN, Diane
 SEXTON, Jean
 TREMBLAY, Denis
 VEILLEUX, Diane

- 9-2.09 Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier (suite) la présente liste d'arbitres.

Dans les cas de grief de classification tel que prévu à l'article 6-5.00, l'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes:

BOISVERT, Marc
FERLAND, Gilles

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

- 9-2.10 Les griefs dont l'objet principal porte sur l'imposition de mesures disciplinaires sont soumis à un arbitre assisté d'un assesseur patronal et d'un assesseur syndical.

Toutefois, dans les cas où les parties nationales en conviennent, des griefs d'autres natures peuvent également être soumis à l'arbitrage selon le mode prévu au paragraphe précédent.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.09 et toutes les clauses du présent article relatives à l'arbitrage régulier s'appliquent en y apportant les adaptations nécessaires.

- 9-2.11 Dans le cas d'incapacité ou de refus d'agir d'un arbitre celui-ci est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.12 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.
- 9-2.13 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

- 9-2.14 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.
- 9-2.15 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision du Collège;
 - b) en 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.
- 9-2.16 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.
- 9-2.17 Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.
- 9-2.18 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.

- 9-2.19 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.20 a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition 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.
- 9-2.21 a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- b) L'arbitre dépose au greffe deux (2) copies signées de la sentence.
- 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 doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.
- 9-2.22 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.

9-2.23 A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un (1) 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.

9-2.24 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.

9-2.25 Les frais et honoraires des arbitres sont à la charge du Ministère.

9-2.26 Les frais et honoraires des assesseurs sont assumés par la partie qu'ils représentent.

9-2.27 Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.28 Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.29 Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et ensuite aux cas de suspension et de congédiement.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GENERALESArticle 10-1.00 - Travail à forfait

10-1.01 Le Collège pourra donner du travail à forfait en autant que cela n'aura pas pour effet de causer des mises à pied et mises en disponibilité parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège.

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 - Durée de la convention collective

10-2.01 La convention collective est en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire jusqu'au 31 décembre 1988 et le demeure jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.

Article 10-3.00 - Publication

- 10-3.01 La partie patronale nationale s'engage à publier en français et à ses frais le texte conforme de la convention collective pour distribution de dix (10) exemplaires au Syndicat et de deux cents (200) exemplaires à la Fédération du personnel de soutien (CEQ). Ce texte est le seul qui peut être invoqué aux fins d'interprétation et d'application de la convention collective, notamment devant les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux civils.
- 10-3.02 La partie patronale nationale effectue une version bisexualisée du texte prévu à la clause 10-3.01 et ce, en utilisant les règles d'écriture apparaissant à l'annexe "I".
- 10-3.03 La version bisexualisée est imprimée par la partie patronale nationale et rendue disponible aux membres des syndicats à qui elle s'applique.
- 10-3.04 Dans le cas d'un Collège anglophone, la partie patronale nationale s'engage à rendre disponible pour distribution aux salariés la version anglaise du texte visé à la clause 10-3.01 et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective par les parties nationales.

Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel

- 10-4.01 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.
- 10-4.02 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.
- 10-4.03 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.
- 10-4.04 Tout salarié qui se croit victime de harcèlement sexuel peut, seul ou par l'entremise de son Syndicat, porter plainte au Collège.

Article 10-5.00 - Accès à l'égalité

10-5.01 Les parties conviennent de former un comité paritaire d'accès à l'égalité composé d'un maximum de deux représentants de chaque partie.

10-5.02 Ce comité a pour mandat:

a) d'étudier tout problème d'accès à l'égalité soumis par l'une ou l'autre des parties représentées au comité;

b) de faire au Collège toute recommandation utile;

c) d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité.

10-5.03 Les parties nationales peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

10-5.04 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.

10-5.05 Le Collège ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail des salariés dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité.

Article 10-6.00 - Annexes

10-6.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-7.00 - Dispositions particulières relatives aux
comités ou commissions prévus à la conven-
tion collective

- 10-7.01 A défaut par le Syndicat de désigner ses représentants aux comités ou commissions prévus à la convention collective ou à défaut par les représentants du Syndicat de s'acquitter de leurs fonctions, le Collège peut procéder.
- 10-7.02 A défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses représentants aux comités ou commissions où il est prévu qu'elle soit représentée ou à défaut de ses représentants de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale nationale peut procéder.

Article 10-8.00 - Changement technologique

- 10-8.01 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.
- 10-8.02 En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher un salarié d'obtenir tout poste de sa classe d'emploi pour lequel il possède déjà les qualifications à la condition que celui-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.
- 10-8.03 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. Par la suite, le Syndicat bénéficie d'un délai de trente (30) jours, pour faire connaître sa position au Collège en C.R.T.
- 10-8.04 Ce plan transmis au Syndicat doit comprendre les éléments suivants:
- a) la nature du changement technologique;
 - b) les salariés et les postes susceptibles d'être touchés;
 - c) la date prévisible de mise en place des changements;
 - d) le perfectionnement envisagé.

10-8.05 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 10-8.03, 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 10-8.04; 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.

ANNEXE AFRAIS DE DEMENAGEMENT

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent tout salarié 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 50 kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si le salarié 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 et elles sont payées par le Collège qui engage le salarié sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03 Tout salarié 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 au salarié les frais de déplacement pour lui-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 du salarié 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 du salarié visé, 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'il 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 du salarié 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 | e 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 du salarié 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 tout salarié marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il 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 ledit salarié 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 au salarié marié déplacé est payable également au salarié célibataire tenant logement.

1.08

Le nouveau Collège paie au salarié 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, le salarié - qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.09

Si le salarié choisit de sous-louer lui-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 au salarié 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 au salarié 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 le salarié doit payer.

1.11 Lorsque la maison du salarié, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié 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 au salarié les dépenses suivantes à condition qu'il produise les pièces justificatives:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurances.

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 le salarié 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 du salarié marié ne soit pas relocalisée immédiatement, le nouveau Collège assume les frais de transport du salarié 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 le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est relocalisé, 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.

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: 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	9,11	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 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

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 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
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 entretien aéronautique (Cégep Edouard-Montpetit)

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

CLASSE: Technicien breveté d'entretien aéronautique
(Cégep Edouard-Montpetit)

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 en fabrication mécanique (Cégep Edouard-Montpetit)

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

TAUX DES CLASSES D'EMPLOIS ABOLIES OU INTEGREES

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 salariés reclassifiés 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: Téléphoniste

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

ANNEXE "C"

TAUX DE TRAITEMENT

CLASSES: Mécanicien de machines fixes
(Taux horaires)

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSE</u>	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES:</u>	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
	-----	-----	-----
Electricien	13,38	13,92	14,60
Chef-électricien	14,24	14,81	15,52
Tuyauteur	13,38	13,92	14,60
Menuisier	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien	12,66	13,17	13,82
Peintre	11,86	12,33	12,94
Aide de métiers	10,51	10,94	11,49
Aide domestique	9,47	9,91	10,42
Aide général de cuisine	9,47	9,91	10,42
Pâtissier	11,86	12,33	12,94

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES:</u>	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
	-----	-----	-----
Buandier	9,80	10,23	10,75
Concierge de résidence	10,97	11,41	11,98
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
Jardinier	11,02	11,46	12,04
Manoeuvre	10,01	10,44	10,97

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

CLASSE: Mécanicien d'entretien (Collège de Victoriaville)

Semaine: 38,75 heures

Echelon	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	12,87	13,38	14,04

TAUX DES CLASSES D'EMPLOIS ABOLIES OU INTEGRES

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 salariés reclassifiés 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

ANNEXE "D"

TAUX DE TRAITEMENT DU SALARIE ELEVE

Le taux de traitement du salarié 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 fabrication mécanique (Cégep Edouard-
 Montpetit)
 Technicien en entretien aéronautique (Cégep Edouard-
 Montpetit)
 Technicien breveté d'entretien aéronautique (Cégep
 Edouard-Montpetit)

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
10,16	10,59	11,13

CLASSES: Appareteur
 Opérateur d'appareils de photocomposition
 électronique
 Opérateur de duplicateur offset
 Opérateur de duplicateur offset,
 classe principale
 Opérateur en informatique,
 classe II
 Opérateur en informatique,
 classe I

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
AU	AU	AU
1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
(\$)	(\$)	(\$)
-----	-----	-----
8,89	9,36	9,85

Le taux de traitement du salarié 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 du salarié 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)
 Mécanicien d'entretien (Cégep Victoriaville)
 Buandier

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"

FORMULE 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.

Cette adhésion sera valable pour la durée de la convention collective et ne sera révoquée que durant les délais prévus au Code du travail.

Signature du
salarié:

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	Jonquière
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	Jonquière, 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	Jonquière, 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**
LIMOILQU	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-FELICIEEN	-
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"

Droits parentaux

Le Gouvernement s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par le Collège en vertu de la section II de l'article 7-4.00 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 Prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, les parties nationales se rencontrent 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 "I"

BisexualisationA) Règles d'écriture à être utilisées conformément à l'article 10-3.00

- 1- Lorsqu'il est question d'appellations d'emploi, de titres de fonction, de désignations de personne, on utilise la forme féminine d'abord et la forme masculine ensuite écrites en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément).

Exemples:

L'enseignante et l'enseignant.

La professionnelle ou le professionnel.

Advenant que la salariée ou le salarié soit (...) elle et il doit aviser ...

- 2- Lorsque de telles appellations sont des épïcènes (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

Exemples:

Une ou un titulaire du poste.

La ou le secrétaire.

La ou le stagiaire.

- 3- Parfois, pour aérer le texte, utiliser le terme générique pour nommer la catégorie de salariées et salariés.

Exemples:

Le personnel professionnel.

Le personnel enseignant.

- 4- Substituer au mot employeur (fonction), l'institution pour laquelle il agit.

Exemples:

Le Collège doit faire parvenir.
Le Ministère.
La Commission.

- 5- Accorder les adjectifs, épithètes, attributs selon la règle grammaticale usuelle.

Exemples:

La salariée ou le salarié embauché.
L'enseignante ou l'enseignant régulier qui ...

- 6- Quand dans l'appellation d'emploi ou du titre de fonction, on a le même article, adjectif démonstratif, adjectif possessif bref, le même déterminant, on ne le répète pas sauf pour l'emploi de l'article éliidé.

Exemples:

Les salariées ou salariés.
Les professionnelles ou professionnels.
L'enseignante ou l'enseignant.

- 7- Quand le déterminant est différent, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine.

Exemples:

Aucune professionnelle ou aucun professionnel.
Cette salariée ou ce salarié peut se prévaloir.

- 8- Généralement, si on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné (femmes et hommes) on sépare les deux (2) groupes par la conjonction "et".

Exemples:

La Commission avise les salariées et salariés du délai...
Les employées et employés doivent convenir avec la Commission de ...

- 9- Si on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes, on sépare les deux formes par la conjonction "ou".

Exemples:

La salariée ou le salarié doit donner au Collège un préavis de quatre (4) semaines.
L'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut être changé sans ...

- 10- Pour parer à toutes éventualités, recourir à une note explicative, en début de texte, pour signifier clairement que la forme masculine ou féminine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

B) Rencontres des parties nationales

Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, les parties nationales se rencontrent afin de discuter des règles d'écriture qui pourraient être applicables lors de la négociation de la future convention collective à être négociée par les parties nationales.

ANNEXE "J"

Intégration 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

Le salarié dont la classe d'emploi est soit gardien soit surveillant est intégré 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 conserver une semaine de travail de trente-cinq (35) heures tout en conservant son statut de salarié à temps complet. 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

Le salarié dont la classe d'emploi est soit technicien en génie civil soit technicien en chauffage et réfrigération est intégré 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

Le salarié dont la classe d'emploi est opérateur en informatique, classe principale, est intégré dans la classe d'emploi d'opérateur en informatique, classe I.

2- Auxiliaire en informatique, classe principale

Le salarié dont la classe d'emploi est auxiliaire en informatique, classe principale, est intégré, 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

Le salarié dont la classe d'emploi est auxiliaire en informatique est intégré dans la classe d'emploi d'agent de bureau, classe II.

4- Magasinier, classe principale

Le salarié dont la classe d'emploi est magasinier, classe principale, est intégré dans la classe d'emploi de magasinier, classe I.

5- Téléphoniste

Le salarié dont la classe d'emploi est téléphoniste est intégré dans la classe d'emploi d'agent de bureau, classe II.

6- Acheteur

Le salarié dont la classe d'emploi est acheteur est intégré dans la classe d'emploi d'agent de bureau, classe principale.

7- Maître-mécanicien en tuyauterie

Le salarié dont la classe d'emploi est maître-mécanicien en tuyauterie est intégré dans la classe d'emploi de tuyauteur.

8- Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques

Le salarié dont la classe d'emploi est opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques est intégré dans le corps d'emploi de mécanicien de machines fixes.

D-Reclassification des secrétaires de direction et secrétaires.

Le salarié dont la classe d'emploi est soit secrétaire de direction soit secrétaire est intégré, 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 du salarié visé par l'un ou l'autre des mécanismes prévus à la présente annexe se fait conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00 pour les cas de promotion et de mutation.

Toutefois, pour la mutation, dans le cas où la formule du maintien du traitement s'applique et si celui-ci ne correspond pas à un échelon de la nouvelle classe d'emploi, le salarié concerné est intégré à l'échelon immédiatement supérieur, sauf s'il est hors échelle. Dans ce dernier cas il demeure hors échelle.

Si l'intégration dans une nouvelle classe d'emploi constitue une rétrogradation pour le salarié, celui-ci conserve le traitement évolutif relié à son ancienne classe d'emploi.

ANNEXE "K"

Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

Dans le cas où un salarié bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé conformément à la clause 7-17.01, 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.

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. Le salarié 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. Seul le salarié qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

Le Collège ne peut accepter la demande de congé d'un salarié invalide ou en congé sans traitement.

Retour

06. Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste et il 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, le salarié reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé:

<u>Durée de participation au régime</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
	<u>Durée du congé</u>		<u>Pourcentage du traitement</u>	
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
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 le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, le salarié a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Il 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 du salarié est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime.
09. Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

Régime de retraite

10. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le salarié 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'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La contribution du salarié 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 le salarié cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:
- a) Si le salarié a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il 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 le salarié n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

11. c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le salarié ou le Collège s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le salarié durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du salarié 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 au salarié. S'il est positif, le salarié rembourse ce solde au Collège.
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié 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; le salarié 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 au salarié.

Lorsque le salarié a l'obligation de rembourser le Collège, il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-9.00.

Absence sans traitement

12. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un salarié pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 11 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

12. Dans le cas où le total des absences sans traitement (suite) d'un salarié pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

Mise en disponibilité

13. Dans le cas où le salarié est mis 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 du salarié 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 le salarié devient invalide au sens de l'article 7-14.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé:

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

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

b) L'invalidité survient après la période de congé:

La participation du salarié 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, le salarié encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé:

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

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié 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, le salarié aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier.

15. c) 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.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

Durant les deux (2) premières années, le salarié sera traité tel qu'il est prévu précédemment: A la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et:

- i) Si le salarié 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 le salarié 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 il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (10 semaines)

16. Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines ou d'adoption (10 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 pourcent (93%) du traitement régulier) ou de dix (10) semaines selon le cas et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines selon le cas.

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

Dispositions particulières

17. Dans tous les cas où le salarié 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 "L"Griefs antérieurs à la présente
convention collective

1. Les griefs portés à l'arbitrage selon les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ou selon des conventions collectives antérieures seront entendus conformément à ces dispositions ou conventions collectives.
2. Malgré ce qui précède 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 9-2.09 de la convention collective.
3. Les parties nationales s'engagent à étudier tous les griefs de classification inscrits au 31 décembre 1986 et à recommander aux parties des solutions permettant de régler les problèmes reliés à la classification des salariés.

ANNEXE "M"

Plan de classification

Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel, (Edition décembre 1986).

ANNEXE "N"

Délai pour déposer un grief à compter de la date de l'entrée
en vigueur de la convention collective

Il est convenu 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 du texte officiel français prévu à la clause 10-3.01.

ANNEXE "0"

LETRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et 4.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS

2.01 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 dont 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 d'employé(e) 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 paragraphes A. et B.

- 2.02 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.

- 2.03 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 du 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 65 ans. Ces années et/ou partie 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 débuter 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 paragraphes 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 au paragraphe 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 au paragraphe 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 la 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 prévu aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, pré-retraite et congé sans solde 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'applique 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.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

- 2.05 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 le paragraphe 2.06.

Les alinéas L) et M) du paragraphe 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

2.06 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 au paragraphe 2.02.

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 du paragraphe 2.03 F) 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 une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.03 et 2.05 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 du paragraphe 2.03 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 au paragraphe 2.05, 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 au paragraphe 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 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.

2.08 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 du 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 nécessaires 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 nécessaires 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 2.08, 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 du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55% de son salaire, 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 2.08 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 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles du RRE.

- 2.09 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.

3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF

- 3.01 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 dix (10) année 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 2.03 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.

3.02 DURÉE DU PROGRAMME

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

3.03 FINANCEMENT DU PROGRAMME AU RRF

Les parties s'engagement 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 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.02 et 3.01 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 du paragraphe 3.01 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.

3.04 COMITE 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 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

5.00 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.

6.00 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 des 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.

7.00 R.S.R. NON TRANFÉRÉS 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.

8.00 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 salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE "p"

RétroactivitéA) Pour le salarié à l'emploi du Collège à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective

- .01 Les taux ou échelles de traitement pour les années 1986 et 1987 s'appliquent, selon la classification du salarié, avec effet rétroactif respectivement au 1er janvier 1986 et au 1er janvier 1987.
- .02 Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er janvier 1986, le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux ou échelles de traitement prévus pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.
- .03 La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-8.00.
- .04 Ce salarié ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement ou la salariée ayant bénéficié d'un congé visé à la clause 7-4.05, 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 prévu aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.
- .05 Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié occasionnel et au salarié remplaçant.

B) Pour le salarié qui a quitté son emploi depuis le 1er janvier 1986 et avant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective

.06 Le salarié qui a quitté son emploi depuis le premier janvier 1986 et avant la date de l'entrée en vigueur de la convention collective reçoit à titre de rétroactivité un montant forfaitaire calculé de la façon suivante:

. Pour l'année 1986: 3,5 % du traitement gagné.

. Pour l'année 1987, un pourcentage du traitement gagné en 1987 déterminé selon le tableau suivant:

<u>Taux horaire effectivement appliqué</u>	<u>Rétroactivité</u>
(En vigueur le 31 décembre 1985)	
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%

.07 Le salarié ayant bénéficié des prestations d'assurance-traitement depuis le 1er janvier 1986 se voit appliquer, pour la période visée, les taux prévus à la clause .06 selon le prorata qui lui a été appliqué en vertu du régime d'assurance-traitement prévu aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

.08 Cependant, le salarié concerné doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de l'expédition au Syndicat de la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1986 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès du salarié, 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 date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

C) Pour le salarié occasionnel et le salarié remplaçant à l'emploi du collègue à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective

- .09 Pour la période située entre le 1er janvier 1986 et la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, le salarié occasionnel et le salarié remplaçant reçoivent à titre de rétroactivité un montant forfaitaire calculé selon les dispositions prévues aux clauses .06 et .07.
- .10 A compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, le salarié occasionnel et le salarié remplaçant se voient appliquer les nouveaux taux ou échelles de traitement selon la classification qui leur est attribuée en vertu du plan de classification prévu à l'annexe "M".

D) Dispositions générales

- .11 Pour les salariés visés par les dispositions prévues en A et C, les montants de rétroactivité résultant de l'application de la présente annexe pour les années 1986 et 1987 sont payables dans les soixante (60) (1) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective. Un montant de rétroactivité inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.
- .12 Pour le salarié visé 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 .08.

(1) Cependant pour le salarié visé par l'article 6-13.00, la période de soixante (60) jours ne commence à courir qu'à compter du moment où le Collège a procédé à l'intégration de ce salarié pour la partie de rétroactivité liée à cette intégration.

ANNEXE "Q"

Lettre d'entente relative aux auxiliaires de bureau

A la signature de la convention collective:

1. Les parties nationales mettent sur pied un comité paritaire qui reçoit les demandes des auxiliaires de bureau qui prétendent être mal classés. Les demandes devront être soumises au comité dans les soixante (60) jours de la formation de ce dernier.
2. Si le comité conclut au bien-fondé de la demande, le Collège procédera au reclassement du salarié. Ce reclassement prendra alors effet au 1er janvier 1987.

ANNEXE "R"

Lettre d'entente relative à l'étude de certaines
relativités salariales dans les emplois de la catégorie
du personnel de soutien du secteur de l'Éducation
et des Affaires sociales CEQ

Considérant les demandes syndicales visant à modifier les relativités salariales de certains emplois, les parties (1) conviennent qu'il y a lieu de procéder à un examen des relativités salariales présentement remises en cause par ces demandes, notamment celles touchant les emplois à prédominance féminine.

EN CONSÉQUENCE

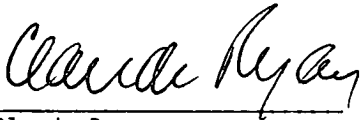
1. Les parties conviennent de former au niveau national, dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité de travail composé de six (6) personnes dont trois (3) désignées par la partie patronale et trois (3) par la centrale syndicale.
2. Afin de vérifier si les traitements de certains corps d'emploi sont égaux pour du travail équivalent, le comité a pour mandat d'établir la valeur relative des emplois faisant l'objet d'une demande de modification salariale et des autres emplois utiles aux fins de comparaison. A cette fin, le comité devra convenir d'une méthode de comparaison, de l'échantillon des emplois, d'un outil d'évaluation d'emplois et de tous les autres éléments nécessaires à la détermination de la valeur relative des emplois. De plus le comité pourra décider d'élargir son étude sur les relativités salariales à d'autres classes d'emploi.
3. Le comité se réunit au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.
4. Le comité dispose de douze (12) mois après sa formation pour présenter aux parties ses constatations et les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.

(1) Les parties sont les suivantes: l'ensemble des comités patronaux des secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales d'une part, et la Centrale d'enseignement du Québec, d'autre part.

5. Le comité peut recourir aux services de ressources extérieures ayant des expertises sur la question, si les membres en conviennent ainsi. Le cas échéant, les honoraires et les dépenses de telles ressources sont assumés à parts égales par chacune des parties.
6. Afin de favoriser le bon fonctionnement du comité et la discussion entre les parties, celles-ci conviennent de suspendre toute autre procédure visant les matières traitées au comité pendant que les travaux du comité seront en cours.

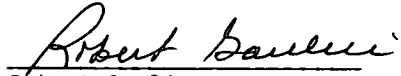
EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé
à Montréal, ce 11e jour du mois de mai 1987.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



Claude Ryan
Ministre de l'Enseignement
supérieur et de la Science

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC (CEQ) AU NOM DES SYNDICATS DE
PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLÈGES

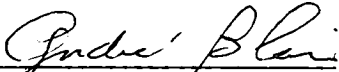


Robert Gauvin



Daniel Lachance

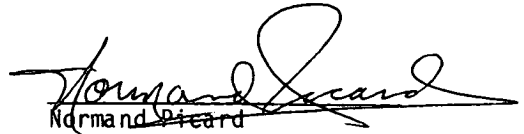
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DES COLLÈGES



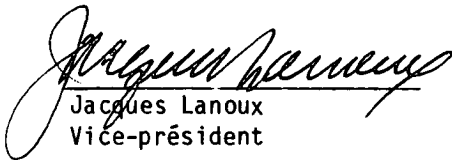
André Blais
Président



Rachèle Pétrin



Normand Picard



Jacques Lanoux
Vice-président



Serge Rochon

1519-0009 (0)

