

# ENTENTE

*intervenue entre*

**D'UNE PART**

LE SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE  
(SCFP/FTQ) 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-8

**VERSION  
OFFICIELLE**

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



ENTENTE

C - 8

intervenue entre

d'une part,

Le Syndicat canadien de la Fonction  
publique (SCFP/FTQ) au nom des syndicats  
de personnel de soutien des Collèges

ET

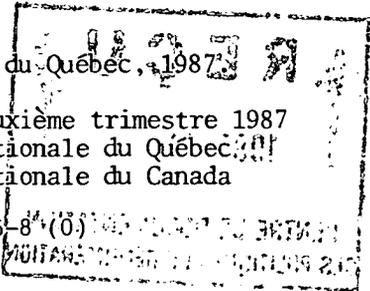
d'autre part

Le Comité patronal de négociation des collègues

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



© Gouvernement du Québec, 1987



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

ISBN 2-550-17465-8 (0)

## TABLE DES MATIERES

### CHAPITRE 1 - Définitions

Article 1-1.00 - Définitions ..... 1

Article 1-2.00 - But de la convention collective ..... 7

### CHAPITRE 2 - Juridiction

Article 2-1.00 - Reconnaissance des parties locales ..... 8

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties nationales ..... 9

Article 2-3.00 - Champ d'application ..... 10

### CHAPITRE 3 - Prérogatives syndicales

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale ..... 14

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales ..... 15

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales ..... 17

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national .... 20

Article 3-5.00 - Réunion et affichage ..... 22

CHAPITRE 4 - Participation

Article 4-1.00 - Information .....	23
Article 4-2.00 - Comité des relations du travail (C.R.T.) .....	25
Article 4-3.00 - Commission pédagogique .....	28

CHAPITRE 5 - Mouvement de personnel .....

Article 5-1.00 - Engagement .....	29
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel .....	33
Article 5-3.00 - Mise à pied temporaire .....	39
Article 5-4.00 - Abolition de poste pourvu d'un titulaire .....	42
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi et priorité d'engagement ...	49
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi .....	51
Article 5-7.00 - Bureau de placement .....	56
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires .....	60
Article 5-9.00 - Ancienneté .....	64
Article 5-10.00 - Calcul de l'ancienneté aux fins de la relocalisation .....	66

CHAPITRE 6 - Conditions de traitement

Article 6-1.00 - Dispositions particulières .....	69
Article 6-2.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement .....	70
Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon .....	72
Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et la mutation .....	74
Article 6-5.00 - Modifications de fonctions .....	75
Article 6-6.00 - Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre .....	76
Article 6-7.00 - Modalités de versement du traitement .....	78
Article 6-8.00 - Primes .....	80
Article 6-9.00 - Création de nouvelles classes d'emploi et modification au plan de classification .....	82
Article 6-10.00 - Rémunération .....	84
Article 6-11.00 - Rémunération du travail supplémentaire .....	88
Article 6-12.00 - Nombre et rémunération des jours fériés..... et chômés	89
Article 6-13.00 - Intégration dans le plan de classification ...	90

CHAPITRE 7 - Conditions de travail et bénéfices sociaux

Article 7-1.00 - Heures de travail .....	91
Article 7-2.00 - Horaires de travail .....	92
Article 7-3.00 - Travail supplémentaire .....	94
Article 7-4.00 - Droits parentaux .....	96
Article 7-5.00 - Jours fériés .....	116
Article 7-6.00 - Quanta de vacances .....	117
Article 7-7.00 - Vacances .....	121
Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité .....	123
Article 7-9.00 - Costumes et uniformes .....	124
Article 7-10.00 - Caisse d'économie .....	125
Article 7-11.00 - Responsabilité civile .....	126
Article 7-12.00 - Allocation de dépenses .....	127
Article 7-13.00 - Salarié handicapé .....	128
Article 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie maladie et traitement .....	129
Article 7-15.00 - Congé sans traitement .....	154

Article 7-16.00 - Congé pour une charge publique .....	156
Article 7-17.00 - Congés spéciaux .....	157
Article 7-18.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé .....	161

CHAPITRE 8 - Perfectionnement

Article 8-1.00 - Dispositions générales .....	162
Article 8-2.00 - Perfectionnement local .....	163
Article 8-3.00 - Montant alloué au perfectionnement local ....	165

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs .....	166
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage .....	169
Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation .....	177

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

- VI -

Article 10-4.00 - Argent à récupérer .....	182
Article 10-5.00 - Modification des conditions de travail ....	183
Article 10-6.00 - Non-discrimination .....	184
Article 10-7.00 - Harcèlement sexuel .....	185
Article 10-8.00 - Accès à l'égalité .....	186
Article 10-9.00 - Annexes .....	187
Article 10-10.00 - Dispositions particulières relatives aux comités ou commissions prévus à la convention collective .....	188
Article 10-11.00 - Stationnement .....	189
Article 10-12.00 - Changement technologique .....	190
ANNEXES	
Annexe A - Frais de déménagement .....	192
Annexe B - Echelles de traitement .....	197
Annexe C - Taux de traitement .....	210
Annexe D - Taux de traitement du salarié élève .....	216
Annexe E - Primes .....	220
Annexe F - Formule d'adhésion syndicale .....	221

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 .....	222
Annexe H - Droits parentaux .....	226
Annexe I - Lettre d'entente relative à la reconnaissance pour fins d'ancienneté du temps travaillé à titre de salarié occasionnel ou remplaçant depuis le 1er juillet 1979 .....	227
Annexe J - Plan de classification .....	228
Annexe K - Intégration dans le plan de classification .....	229
Annexe L - Régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé .....	232
Annexe M - Griefs antérieurs à la présente convention collective .....	240
Annexe N - Modalités de rappel du salarié à temps partiel annuel .....	241
Annexe O - Délai pour déposer un grief à compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective .....	242
Annexe P - Classification de trois salariés au Collège Vanier .....	243
Annexe Q - Lettre d'intention relative au RREGOP .....	244
Annexe R - Catégories des classes d'emploi aux fins de l'attribution des tâches au salarié mis en disponibilité .....	257
Annexe S - Rétroactivité .....	258
Annexe T - Lettre d'entente relative aux cas des auxiliaires de bureau .....	262

Annexe U - Disparités régionales .....	263
Lettre d'entente relative aux disparités régionales .....	269
Lettre d'entente, Fiscalité en matière de bénéfices reliés aux disparités régionales .....	271

## 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

Il s'agit de l'expérience ayant préparé le candidat à exercer les tâches de l'emploi et ayant été acquise soit à l'intérieur soit à l'extérieur du Collège.

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 mécontente 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 son ancienne classe d'emploi.

#### 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 "J".

#### 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 son ancienne classe d'emploi.

#### 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 son ancienne classe d'emploi.

#### 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. Ce salarié peut, après entente avec le Syndicat au CRT, effectuer des tâches dans plusieurs services en autant que ses attributions comportent des tâches d'une même 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.

Ce salarié peut, après entente avec le Syndicat au CRT, effectuer des tâches dans plusieurs services en autant que ses attributions comportent des tâches d'une même classe d'emploi.

#### 1-1.20 Salarié à temps partiel annuel

Salarié embauché dans un poste qui, après entente avec le Syndicat, comprend un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle égal ou inférieur à soixante-quinze pour cent (75%) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.01 pour la classe d'emploi. Cette entente peut prévoir que tel poste comporte des tâches d'une même classe d'emploi pouvant être effectuées dans plusieurs services.

Si un salarié travaille exceptionnellement un nombre d'heures correspondant à un pourcentage supérieur à celui prévu au paragraphe précédent, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

#### 1-1.21 Salarié élève

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

#### 1-1.22 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 contractuelle, à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat. A défaut d'entente, le salarié occasionnel qui excède la période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés est rémunéré au taux de traitement régulier majoré de 100% à compter de la quatre-vingt-onzième (91e) journée.

b) Salarié embauché après consultation au CRT pour une période maximale d'un an pour la réalisation d'un projet spécifique non répétitif et à durée déterminée. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. A défaut d'entente, l'occasionnel qui excède la période maximale d'un an est rémunéré au taux de traitement régulier majoré de cent pour cent (100 %) à compter de la première journée excédant l'année.

#### 1-1.23 Salarié régulier

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

#### 1-1.24 Salarié remplaçant

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

#### 1-1.25 Syndicat

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

#### 1-1.26 Traitement

Rémunération du salarié conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-10.00.

Article 1-2.00 - But de la convention collective

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

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les 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) de faciliter, par des mécanismes appropriés, 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.

Aux fins d'application de la présente clause, un maximum de deux (2) salariés, représentants du secteur soutien CEGEP (SCFP), sont libérés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) salariés obtiennent cette libération après en avoir avisé leur Collège au moins cinq (5) jours avant la date prévue de la rencontre. En aucun cas la présente clause ne peut permettre la libération de plus de deux (2) salariés pour l'ensemble des collèges dont les syndicats sont affiliés au S.C.F.P.

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 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 qu'il n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.
- 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 et 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;

- 2-3.04 - Articles: 5-6.00 - Sécurité d'emploi;  
 5-7.00 - Bureau de placement;  
 5-8.00 - Mesures disciplinaires;  
 5-9.00 - Ancienneté;  
 5-10.00 - Calcul de l'ancienneté aux fins de  
 la relocalisation;  
 6-13.00 - Intégration dans le plan de  
 classification;  
 7-6.00 - Quanta de vacances;  
 7-7.00 - Vacances;  
 7-10.00 - Caisse d'économie;  
 7-13.00 - Salarié handicapé;  
 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie  
 et traitement;  
 7-15.00 - Congé sans traitement;  
 7-16.00 - Congé pour une charge publique;  
 7-18.00 - 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

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 aux alinéas 12 et 15 de la clause 5-2.03. Dans le cas où tel salarié pose sa candidature en vertu de l'alinéa 12 ou 15 de la clause 5-2.03, les clauses 5-1.04 et 5-1.06 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.

Le salarié remplaçant dont la période d'embauche prévue est de six (6) mois et plus bénéficie des articles 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00.

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:

- Articles: 2-3.00 - Champ d'application, à l'exception des clauses 2-3.01 à 2-3.04;
- 3-2.00 - Cotisations syndicales;
- 6-7.00 - Modalités de versement du traitement;
- 7-8.00 - 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 collective;
- 10-6.00 - Non-discrimination;
- 10-7.00 - Harcèlement sexuel.

2-3.05 Le taux de traitement 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.

### CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

#### Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

- 3-1.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de l'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 de l'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 apparaissant à l'annexe "F", dont copie doit être retournée au Syndicat.
- 3-1.03 Le Collège ne sera 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 - Cotisations syndicales

3-2.01 Le Collège prélève sur le traitement de chaque salarié assujetti à la convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

3-2.02 Pour les fins du présent article, le montant de 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, les numéros matricules le cas échéant, les heures payées ainsi que le montant des déductions individuelles.

3-2.05 Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui - par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.

3-2.06 Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où le salarié cesse d'être régi par la convention collective.

Article 3-3.00 - Libérations syndicales locales

3-3.01 Le Collège reconnaît aux représentants autorisés du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. De ce fait, ceux-ci 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. Le service du personnel doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.

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

Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat informe le service du personnel du nom de ses représentants autorisés.

3-3.02 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 traitement et autres bénéfices, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues:

- 3-3.02 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, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé le service du personnel, lequel peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent. Il doit également aviser le service du personnel de l'endroit où il peut être rejoint.
- 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 en 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 deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service du personnel, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-3.03 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants:

- a) le traitement brut du salarié libéré;
- b) le traitement brut du remplaçant du salarié libéré.

Toutefois, le syndicat ne fera aucun remboursement si le salarié libéré n'est pas effectivement remplacé.

Article 3-4.00 - Libérations syndicales au plan national

3-4.01 Le Collège autorise un maximum de 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 traitement, mais avec remboursement par le Syndicat, pour assister au Congrès du C.T.C., au Congrès et au conseil général de la F.T.Q., au Congrès du S.C.F.P., au Congrès du S.C.F.P. Québec et au Conseil général du S.C.F.P. Québec, au Congrès du Conseil du Travail ou aux réunions du Secteur Cégeps (S.C.F.P.). 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.

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 temps complet, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat.

Tout salarié ainsi libéré peut reprendre son poste après un préavis au Collège 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 provinciale ou nationale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps complet ou à temps partiel sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée de tel mandat électif.

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

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

3-4.04 Un salarié élu pour siéger au Bureau de direction du S.C.F.P. Québec a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables, à une libération occasionnelle sans perte de traitement, 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, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants:

- a) le traitement brut du salarié libéré;
- b) le traitement brut du remplaçant du salarié libéré.

Toutefois, le Syndicat ne fera aucun remboursement si le salarié libéré n'est pas effectivement 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 moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3-5.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé pour fins de secrétariat. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat.
- 3-5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés, fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. L'usage de tels tableaux est exclusif au Syndicat.
- 3-5.04 Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau ou en les faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.
- 3-5.05 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 s'il y a lieu.

## CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

### Article 4-1.00 - Information

4-1.01 Le Collège transmet au Syndicat:

- a) La liste des salariés une fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer:
  - les noms et prénoms;
  - la date de naissance;
  - l'état civil;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - le traitement;
  - l'ancienneté au 30 juin;
  - le statut du salarié: régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet, à temps partiel, en probation;
  - le nom du service auquel est rattaché le salarié;
  - le numéro de téléphone si le salarié ne s'y oppose pas.
- b) Toute directive ou document d'ordre général à l'intention du personnel de soutien.
- c) La liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission pédagogique.

- d) Dans la mesure du possible, le Collège transmet au Syndicat un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité, à une mise à la retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant tel départ.
- e) Toute modification à a) et à c) dans les cinq (5) jours ouvrables de l'occurrence sera transmise au Syndicat.
- f) L'ensemble des renseignements prévus à a) sera transmis au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauchage, pour tout nouveau salarié ainsi que sa date de fin d'embauche s'il y a lieu. Ce dernier reçoit copie de ces renseignements.
- g) La liste d'ancienneté des salariés le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-9.03.
- h) Une copie du procès-verbal des réunions du conseil d'administration.

4-1.02 Le Collège s'engage à fournir au salarié, au plus tard le 1er novembre et le 1er mai, un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie au 15 octobre et au 15 avril de chaque année ainsi que l'utilisation détaillée qu'il en a faite. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

4-1.03 Lorsque le Collège modifie de façon significative les tâches principales et habituelles d'un salarié, il en informe le Syndicat par écrit.

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. 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 Le salarié dont le cas est discuté au C.R.T. en est préalablement averti par écrit par le Collège sauf dans les cas de réduction de personnel. A sa demande et pour autant qu'il s'y présente à l'heure convenue et pour autant qu'il ne s'agit pas d'une mise à pied pour surplus de personnel, le salarié est entendu par le C.R.T.

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

4-2.08 A l'exception des ententes conclues dans le cadre des arrangements locaux prévus à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, aucune entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

4-2.09 Une entente conclue au C.R.T. lie les parties et le salarié concerné. A défaut d'entente, le Collège procède. Cependant, le Collège ne peut procéder avant d'avoir transmis sa décision au syndicat.

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 1-1.22;

- b) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives et de restructuration de service;
  - c) la détermination et le changement des horaires de travail;
  - d) la répartition des jours fériés;
  - e) l'attribution de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-15.00;
  - f) la consultation prévue à la clause 5-3.02;
  - g) le grief référé par l'une des parties le cas échéant selon la clause 9-1.08;
  - h) la mise en place de changement technologique prévue aux clauses 10-12.03 et 10-12.05.
- 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 ou 4-2.05, 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.

Article 4-3.00 - Commission pédagogique

- 4-3.01 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat peut désigner deux (2) représentants qui sont nommés par le Collège à la Commission pédagogique prévue par la loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (mandat d'un an).
- 4-3.02 Le mandat de la Commission pédagogique est celui applicable à l'ensemble du personnel enseignant du Collège.

## CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

### Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01 L'engagement de tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.

1-1.02 a) Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les soixante (60) jours qui suivent s'il doit le combler. Dans le cas où le Collège décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le soixante et unième (61e) jour de la vacance.

b) Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il peut procéder par mutation tel que prévu à la clause 5-2.01 ou par affichage. S'il procède par affichage, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Dans les trois (3) jours ouvrables du début de l'affichage, 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, l'horaire de travail, la description de la fonction, le lieu de travail, 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 candidatures 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 Au cours du processus de sélection, le Collège peut mettre sur pied un jury de sélection; il invite alors le Syndicat à y déléguer un représentant. Si celui-ci est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.
- 5-1.06 Dans le cas où une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les quarante-cinq (45) jours du début de l'affichage. 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.

Dans le cas où aucune candidature n'a été retenue après l'application de la clause 5-2.03, le Collège peut procéder de nouveau conformément à la clause 5-2.01 tant et aussi longtemps qu'une candidature n'est pas retenue.

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

5-1.07 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.

5-1.08 Pour le personnel dont le nombre régulier d'heures de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, les parties peuvent convenir de prolonger cette période pour une durée n'excédant pas trente (30) jours.

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 A l'engagement, le Collège fournit au salarié une copie de la convention collective et une copie de l'affichage. De même un salarié doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

5-1.11 Remplacement d'une durée prévisible de vingt (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

- 5-1.11 b). par affichage d'une durée de cinq (5) jours conformément à la clause 5-1.03 et réservé aux personnes mentionnées en 1., 2. et 3. du présent alinéa à l'exception des 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.

Dans les deux (2) jours ouvrables du début 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 selon les modalités du deuxième paragraphe de la clause 5-10.01 a) 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. Le Collège peut muter un salarié uniquement dans un poste de la même classe d'emploi que celui-ci détient. Le salarié doit répondre aux exigences normales du poste concerné.

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

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 conditions suivantes et ce, à l'exception de toutes les classes d'emplois de technicien prévues au plan de classification:

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

5-2.03 Dans le cas où le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle ayant le plus d'ancienneté ou, dans les cas visés aux alinéas douze (12) et quinze (15) de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième paragraphe de la clause 5-10.01 a).

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 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.

- 5-2.03 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.
10. Le candidat, salarié d'un Collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00 s'il répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.02.
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 au premier alinéa de 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 alinéa 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 candidat remplaçant ou occasionnel visé à la clause 5-1.04 qui répond aux exigences normales du poste à combler.

16. 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.

17. Le candidat de l'extérieur que le Collège pourra engager, même s'il ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02, mais pourvu qu'il soit plus qualifié que le candidat, salarié régulier, remplaçant ou occasionnel 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 que la priorité établie à l'alinéa 13 de la clause 5-2.03 soit reportée après celle de l'alinéa 14 ou de l'alinéa 15 de la même clause.

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 Syndicat est avisé de toute affectation temporaire d'un salarié dès son affectation.
- 5-2.10 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 5-1.06.
- 5-2.11 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 1er alinéa 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 à l'alinéa 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 7-5.01.

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 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, et ce au moment où le salarié exerce son choix.

- 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 d'emploi et ce, au moment où il l'avise.

5-4.02 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 procéder et ce, dans l'ordre suivant:

a) de combler un poste vacant de sa classe d'emploi 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 et ce, malgré le deuxième paragraphe de la clause 5-2.01;

b) de déplacer un salarié de sa classe d'emploi qui a moins d'ancienneté en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste;

c) de déplacer un salarié d'une autre classe d'emploi qui a moins d'ancienneté. 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.

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

2. 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.
3. 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.
4. 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 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.

2. 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.

5-4.03 Dès la réception de l'avis prévu à la clause 5-4.01, 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.

5-4.04 Le Collège avise par écrit le salarié de l'acceptation ou du refus de son choix de déplacement. Dans le cas de refus, le Collège avise le salarié des motifs de son refus et transmet copie au Syndicat.

5-4.05 L'entrée en vigueur de chaque déplacement n'intervient que dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de tel processus mais jamais avant la fin de la période de trente (30) jours du préavis d'abolition de poste prévu à la clause 5-4.01.

Si le processus de supplantation se termine après l'expiration du délai de préavis, le salarié dont le poste est aboli conserve ses droits et privilèges jusqu'à l'entrée en vigueur des déplacements et continue d'exercer les fonctions du poste aboli.

Dès la fin du processus de supplantation, le Collège avise le Syndicat de l'état des effectifs concernés par tel processus.

5-4.06 Le salarié qui est tenu de déplacer un autre salarié conformément aux clauses 5-4.02 A) et 5-4.03 et qui refuse de le faire est considéré comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à la prime de séparation.

5-4.07 Le salarié qui n'a pu obtenir un poste suite à l'application du processus de supplantation est alors mis à pied ou mis en disponibilité selon le cas.

5-4.08 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.

#### 5-4.09 Pré-retraite

Afin d'éviter une mise 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.

5-4.10 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.

5-4.11 Le Collège ne peut obliger un salarié régulier à temps complet à devenir un salarié régulier à temps partiel.

5-4.12 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) Collège(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 avisé 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 avisé 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-bénéficiaire 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.

- 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. De même, le salarié d'un Collège anglophone à qui un poste est offert dans un Collège francophone ne peut être tenu de l'accepter.
- c) 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.
- d) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste en rétrogradation.

#### 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 du Collège suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective.

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

- 5-6.03 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 catégorie telle que définie à l'annexe "R".

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 et 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 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 5-4.02 A) 3.

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 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.

5-6.10 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".

5-6.11 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.

### Relocalisation inter-catégorie

5-6.12 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.

5-6.13 Le professeur ou le professionnel non enseignant relocalisé selon les dispositions de la clause 5-6.12 transfère tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective.

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

5-6.14 Le Collège peut affecter un salarié mis en disponibilité dans un organisme communautaire sous forme de prêt de service. Tel prêt de service est possible après entente avec le salarié concerné.

5-6.15 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 et 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 des cégeps 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 de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties nationales s'entendent pour désigner un président du comité paritaire.

5-7.05 En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties nationales s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours 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.

5-7.05 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.

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 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, le Collège convoque le salarié par avis 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.

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

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

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).

De plus, toute réprimande écrite ou tout avis écrit, relatif à une offense ne pouvant être opposée au salarié au sens du paragraphe précédent, doit être retiré du dossier.

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

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

5-8.11 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel, accompagné du représentant syndical s'il le désire.

5-8.12 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

### 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 sera affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Copie de la liste d'ancienneté est remise au Syndicat le premier jour de l'affichage. 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 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.

5-9.02 Le calcul de l'ancienneté se fait selon les modalités prévues à l'article 5-10.00.

5-9.03 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 double liste (par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique) d'ancienneté des salariés couverts par la convention collective telle qu'établie au 30 juin précédent. Au cours de la période d'affichage, le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise de son Syndicat, peut contester 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 d'ancienneté 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.

Article 5-10.00 - Calcul de l'ancienneté aux fins de la  
relocalisation

5-10.01 Aux fins de la relocalisation, 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.

Cependant, pour les fins d'application du paragraphe précédent, lorsqu'un salarié devient régulier, les jours travaillés ou payés à titre de salarié occasionnel ou remplaçant depuis la signature de la présente convention collective et antérieurs à l'obtention d'un poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. S'ajoutent à cette ancienneté, le cas échéant, les jours travaillés ou payés établis par le Collège en vertu de l'annexe "I".

- 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.

5-10.02 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 les deux (2) premières années de mise à pied du salarié à temps partiel bénéficiant de la priorité d'emploi selon son horaire au moment de la mise à pied;
- j) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

5-10.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) durant l'exercice d'une charge publique;

- b) malgré la clause 5-10.04 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 excédant trente (30) jours du congé sans traitement prévu à la clause 5-10.02 h);
- d) à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-10.02 e).

5-10.04 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, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.

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

6-2.04 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 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 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.

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

6-3.04 Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon sauf dans les cas visés à la dernière phrase de l'alinéa b) de la clause 6-4.01 et de l'alinéa a) de la clause 6-4.02.

6-3.05 L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'attestation d'études, lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une 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 clauses 6-3.01, 6-3.02 et 6-3.03.

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. Aux fins de détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de la promotion;
- c) le 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. Aux fins de détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon 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 la mutation;
- b) le maintien de son traitement.

Article 6-5.00 - Modifications de fonctions

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

a) dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, le salarié ou le Syndicat 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 9-2.07;

c) le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa a.) ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur dudit délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours. Cependant, il ne saurait y avoir de rétroactivité en vertu du présent alinéa à plus de 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. A défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle 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, le salarié demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée.

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

Article 6-7.00 - Modalités de versement du traitement

- 6-7.01 La paie est remise aux salariés selon les modalités existantes à l'expiration des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.
- 6-7.02 Lorsque le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.
- 6-7.03 Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes:
- le nom et prénom du salarié;
  - le numéro d'assurance sociale du salarié;
  - le traitement brut;
  - le traitement net;
  - la période couverte par le chèque;
  - le nombre d'heures payées à taux simple;
  - les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
  - les primes;
  - les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
  - les gains et déductions cumulés depuis le début de l'année civile.
- 6-7.04 Sauf en cas de force majeure, 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 chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.
- 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.
- 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 un pour cent (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

$$\text{IPC} = \left[ \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right]^{(1)} \times 100$$

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.

6-8.04 Un salarié qui exerce sa fonction dans la localité de Ville-Marie bénéficie des dispositions prévues à l'annexe "U".

---

(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 - Création de nouvelles classes d'emploi et  
modification au plan de classification

6-9.01 Si, pendant la durée de la convention collective, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par un ou des salariés, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale.

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

6-9.02 Une fois le traitement fixé selon la clause 6-9.01, les parties nationales se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ledit traitement.

6-9.03 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 6-9.02, 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.

6-9.04 Le traitement définitif de la nouvelle classe d'emploi est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes:

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

OU

- la date où le salarié exerce effectivement la fonction correspondant à la nouvelle classe d'emploi.

6-9.05 Si un salarié détenteur d'un poste exécute la fonction prévue à la classe d'emploi nouvellement créée selon les modalités du présent article, tel salarié demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée et est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège en regard de ce poste.

6-9.06 Sous réserve du présent article, la partie patronale nationale s'engage à ne pas modifier le plan de classification sans consultation préalable de la partie syndicale nationale.

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 6-10.00 - Rémunération

6-10.01 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1985 sont majorés avec effet au 1er janvier 1986, d'un pourcentage égal à 3,5% en tenant compte le cas échéant, des fusions de titres de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

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

6-10.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1986 sont majorés avec effet au 1er janvier 1987, selon les modalités suivantes, en tenant compte, le cas échéant des fusions de titres ou de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

i) Les taux et échelles de traitement qui, au 31 décembre 1986, sont égaux ou supérieurs à 10,69\$/heure, sont majorés d'un pourcentage égal à 4%;

ii) les taux et échelles de traitement qui, au 31 décembre 1986 sont inférieurs à 10,69\$/heure sont majorés d'un pourcentage obtenu selon la formule suivante:

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

où T = pourcentage de majoration<sup>(2)</sup>

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

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

6-10.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 sont majorés avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage égal à 4,15% auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure<sup>(3)</sup>, en tenant compte, le cas échéant, des fusions de titres ou de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

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

---

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

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

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

6-10.04 Malgré la clause 6-10.03, 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

$$\text{IPC} = \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \times 100 \quad (2)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées 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.

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

SALARIÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

- 6-10.05 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.
- 6-10.06 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-10.05 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.
- 6-10.07 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-10.05 et 6-10.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- 6-10.08 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Article 6-11.00 - Rémunération du travail supplémentaire

- 6-11.01 Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré en argent si le salarié en fait la demande; telle demande doit être formulée au Collège selon la procédure en vigueur.
- 6-11.02 Le travail supplémentaire est compensé ou rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150%) du temps travaillé, sauf pour les jours fériés et chômés où le travail supplémentaire est compensé ou rémunéré 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 6-12.02. Le travail effectué la deuxième journée de congés hebdomadaires est également compensé ou rémunéré à raison de deux cent pour cent (200%) du temps travaillé.
- 6-11.03 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%).

Article 6-12.00 - Nombre et rémunération des jours  
fériés et chômés.

- 6-12.01 Tout salarié bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et chômés.
- 6-12.02 Le salarié dont la fonction régulière comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés reçoit après entente un jour de congé en remplacement. 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 maintenu.
- 6-12.03 Dans le cas où un 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 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 "K" 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 Le salarié dont la fonction exige une disponibilité continue sur les lieux du travail bénéficie d'une période d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail du salarié.

7-1.03 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) 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. Cette période se situe vers le milieu du quart de travail du salarié.

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 8h00 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 visé à l'alinéa précédent ainsi qu'à l'annexe "C", la plage horaire est d'une durée maximale de dix (10) heures et se situe entre 8h00 et 18h00 ou entre 13h00 et 23h00;

c) lorsque doit être changé l'horaire d'un ou 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;

d) malgré les alinéas a), b) et c) 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 clauses 7-1.01 et 7-2.01, 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 clauses 7-1.01 et 7-2.01.

7-3.02 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement les tâches pour lequel 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 Lorsque le travail supplémentaire est rémunéré, il est payé à la période de paie qui suit celle pendant laquelle le travail a été fait.

## Article 7-4.00 - 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 des secteurs 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) 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 la prestation 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 ainsi 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 travaillée pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 7-4.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage des prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. 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 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 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

et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (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 et 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

7-4.19 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 un 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 ( $\frac{1}{2}$ ) de 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

7-4.19A 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.

7-4.19B Dans le cas des visites prévues au paragraphe 7-4.19A 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 7-4.19A 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 7-4.19A, 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 ( $\frac{1}{2}$ ).

#### 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 quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

7-4.22 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 bénéficie, 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 ce congé, 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 de ce congé, le salarié ou la salariée est autorisé(e), suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé sans traitement en congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas.

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. Il ou elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il ou si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi(e) par les règles applicables au salarié ou la salariée à temps partiel conformément à la clause 2-3.02.

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.

#### 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. 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 (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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 pour adoption prévu par la clause 7-4.22 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.

Article 7-5.00 - Jours fériés

7-5.01 Le choix des jours fériés et chômés prévus à la clause 6-12.01 est fait avant le début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation du C.R.T. et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations et des lois.

7-5.02 La fixation de la date du jour de congé prévu à la clause 6-12.02 se fait par entente entre le salarié et le Collège.

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, bénéficie d'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 table indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (20 semaines), durant un congé pour adoption (10 semaines) ou durant une absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au trai- tement	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté								
	10jrs ouvrables	15jrs	20jrs	21jrs	22jrs	23jrs	24jrs	25 jrs	
$\frac{1}{2}$ à 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 $\frac{1}{2}$ à 22	$\frac{1}{2}$	1	1 $\frac{1}{2}$						
22 $\frac{1}{2}$ à 32	1	2	2 $\frac{1}{2}$	3					
32 $\frac{1}{2}$ à 44	1 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	3	3	3	3	3	3	3 $\frac{1}{2}$
44 $\frac{1}{2}$ à 54	2	3	4	4	4	4 $\frac{1}{2}$	4 $\frac{1}{2}$	4 $\frac{1}{2}$	5
54 $\frac{1}{2}$ à 66	2 $\frac{1}{2}$	4	5	5	5 $\frac{1}{2}$	5 $\frac{1}{2}$	5 $\frac{1}{2}$	5 $\frac{1}{2}$	6
66 $\frac{1}{2}$ à 76	3	4 $\frac{1}{2}$	6	6	6 $\frac{1}{2}$	6 $\frac{1}{2}$	7	7	7 $\frac{1}{2}$
76 $\frac{1}{2}$ à 88	3 $\frac{1}{2}$	5	6 $\frac{1}{2}$	6 $\frac{1}{2}$	7	7 $\frac{1}{2}$	7 $\frac{1}{2}$	7 $\frac{1}{2}$	8
88 $\frac{1}{2}$ à 98	4	5 $\frac{1}{2}$	7	7	7 $\frac{1}{2}$	8	8 $\frac{1}{2}$	8 $\frac{1}{2}$	9
98 $\frac{1}{2}$ à 110	4 $\frac{1}{2}$	6	8	8	8 $\frac{1}{2}$	9	9 $\frac{1}{2}$	9 $\frac{1}{2}$	10
110 $\frac{1}{2}$ à 120	5	6 $\frac{1}{2}$	9	9 $\frac{1}{2}$	10	10 $\frac{1}{2}$	11	11 $\frac{1}{2}$	11 $\frac{1}{2}$
120 $\frac{1}{2}$ à 132	5 $\frac{1}{2}$	7	10	10 $\frac{1}{2}$	11	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$
132 $\frac{1}{2}$ à 142	6	8	11	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$	13	14	14
142 $\frac{1}{2}$ à 154	6 $\frac{1}{2}$	8 $\frac{1}{2}$	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$	13	14 $\frac{1}{2}$	14 $\frac{1}{2}$
154 $\frac{1}{2}$ à 164	7	9	12	12 $\frac{1}{2}$	13	14	14 $\frac{1}{2}$	15 $\frac{1}{2}$	15 $\frac{1}{2}$
164 $\frac{1}{2}$ à 176	7 $\frac{1}{2}$	10	13	13 $\frac{1}{2}$	14 $\frac{1}{2}$	15	16	16 $\frac{1}{2}$	16 $\frac{1}{2}$
176 $\frac{1}{2}$ à 186	8	11	14	14 $\frac{1}{2}$	15 $\frac{1}{2}$	16	17	18	18
186 $\frac{1}{2}$ à 198	8 $\frac{1}{2}$	11	15	15 $\frac{1}{2}$	16 $\frac{1}{2}$	17 $\frac{1}{2}$	18	19	19
198 $\frac{1}{2}$ à 208	9	12	16	16 $\frac{1}{2}$	17 $\frac{1}{2}$	18 $\frac{1}{2}$	19 $\frac{1}{2}$	20 $\frac{1}{2}$	20 $\frac{1}{2}$
208 $\frac{1}{2}$ à 220	9 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$	16 $\frac{1}{2}$	17	18	19	20	21	21
220 $\frac{1}{2}$ à 230	10	13	17	18	19	20	21	22	22
230 $\frac{1}{2}$ à 242	10	14	18	19	20	21	22	23	23
242 $\frac{1}{2}$ à 252	10	14 $\frac{1}{2}$	19	20	21	22	23	24	24
252 $\frac{1}{2}$ à 264	10	15	20	21	22	23	24	25	25

Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté 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 Lorsqu'un salarié quitte le Collège à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

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

Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des salariés sous réserve des besoins du service. Si le choix des dates de vacances d'un salarié n'est pas accepté par le Collège, celui-ci doit l'informer au plus tard le 31 mai.

7-7.03 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.

7-7.04 Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident du travail ou maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances ou durant les vacances et comportant dans ce cas une hospitalisation minimum de trois (3) jours avec certificat médical, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure; dans le cas de l'hospitalisation durant la période de vacances, le salarié peut reporter l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à ladite période d'hospitalisation, à une date ultérieure.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités applicables prévues à la clause 7-7.02.

Dans le cas où le salarié bénéficie des prestations d'assurance-traitement, le montant payé en trop lors du versement des chèques de vacances est perçu par le Collège à la période de paie suivant le retour au travail du salarié.

7-7.05 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 des vacances.

7-7.06 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 salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de sa fonction.

Article 7-9.00 - Costumes et uniformes

7-9.01 Le Collège fournit gratuitement à ses salariés:

- 1- Tout uniforme ou vêtement dont il exige le port à cause de la nature du travail.
- 2- Tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.
- 3- Tout survêtement ou article nécessaire à l'hygiène et à la sécurité des salariés dans l'exercice de leur fonction, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

Si, en raison de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité du salarié, certaines tâches peuvent exiger le port de vêtements, survêtements ou articles spéciaux autres que ceux prévus ci-dessus, les parties verront à les déterminer par entente.

7-9.02 Les uniformes, vêtements, survêtements ou articles 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, vêtement, survêtement ou article, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un uniforme, vêtement, survêtement ou article doit être remplacé.

7-9.03 L'entretien et le nettoyage des uniformes, vêtements, survêtements ou articles prévus à la clause 7-9.01, qui sont fournis par le Collège, sont à la charge du Collège.

Article 7-10.00 - Caisse d'économie

7-10.01 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 ou au Fonds de solidarité de la FTQ à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimum de six (6) mois.

7-10.02 Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement.

Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, le Collège doit avoir reçu une formule signée par le salarié et spécifiant toutes informations pertinentes.

7-10.03 Les sommes retenues sont remises à la caisse d'économie, à la caisse populaire ou au Fonds de solidarité de la FTQ au plus tard le quinzième jour du mois suivant.

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 sa fonction et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

7-11.02 Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage tout 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 dans l'exercice de sa fonction.
- 7-12.02 Le Collège rembourse au salarié toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de sa fonction, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.
- 7-12.03 Le Collège avise le Syndicat de toute modification à la politique citée à la clause 7-12.02 dans les dix (10) jours suivant la décision de modification par le Collège.

Article 7-13.00 - Salarié handicapé

- 7-13.01 Dans le cas d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les représentants syndicaux et 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 Aux fins d'application de la clause 7-13.01, le Collège utilise dans la mesure du possible le salarié au maximum de ses capacités résiduelles.
- 7-13.03 Dans le cas où la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-13.01 entraîne un changement de poste, ce poste appartient au salarié handicapé sans qu'il soit requis 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 du taux de traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

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 sa fonction ou de tout autre fonction 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, par 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 calculés 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 vingt-deux (22) 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 "huit (8) jours" au lieu de "vingt-deux (22) jours" si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois de travail.

- 7-14.06 a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de l'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 de l'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 de l'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 de l'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.

De plus, les parties pourront par arrangement local convenir que le Collège effectuera la retenue des cotisations requises pour le régime complémentaire contracté par le Syndicat local.

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

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

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

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

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

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

7-14.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le Comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le Comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le Comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-14.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties nationales constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées, ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle 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 cégeps et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

7-14.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du Comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des

fonds d'un régime est utilisé par le Comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.

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

7-14.19A Le comité paritaire doit prévoir l'instauration d'un régime d'assurance-traitement long terme, lequel doit répondre aux exigences suivantes:

1. le délai de carence ne peut être inférieur à cent quatre (104) semaines du début de la période d'invalidité;
2. la prestation de base ne peut être supérieure à soixante pourcent (60%) du traitement que recevrait le salarié s'il était au travail au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas cinq pourcent (5%) par année. Telle prestation comprend toute prestation que le salarié peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
3. le comité dispose, à titre de contribution patronale à un tel régime, pour chacune des années où tel régime est en vigueur d'une somme totale égale à la valeur de la réduction actuarielle impliquée par l'intégration des prestations de base du régime d'assurance automobile du Québec au régime de base d'assurance-traitement. La détermination de telle réduction actuarielle est établie par les deux parties au comité. A défaut d'entente entre les parties, il appartient à un actuaire choisi par elles d'en déterminer le montant.

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 de l'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, de même qu'à l'option du comité paritaire, 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 en dehors du Canada, 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.

- 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 réduites 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) subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
  - c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

7-14.28 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 85% de son traitement;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à  $66 \frac{2}{3} \%$  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, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon n'intervenant que dans le cas où le salarié a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

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 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 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 (1/260e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata d'un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Tel paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 1er septembre de chaque année.
- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'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 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 (1).

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 (1).

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité (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 de l'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 bénéfices prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

---

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

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 1er janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er janvier 1973.

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

La valeur des jours monnayables au crédit d'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 85 % la prestation de 66 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 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 prévoient une telle utilisation. De même, les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'un salarié au 1er janvier 1973 peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir: en cas de 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 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.

7-14.45A- Les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45, de même que les jours de congés de maladie non-monnayables, au crédit d'un salarié ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances du salarié en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également le salarié qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-14.40 de la convention collective.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1., les autres jours monnayables au crédit 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.

7-14.48 Le salarié qui a à son crédit une caisse de jours de congés de maladie monnayables selon la clause 7-14.45 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 sans traitement

- 7-15.01 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.
- 7-15.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongé par entente entre les parties. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études ou perfectionnement, le congé peut être attribué pour la durée des études ou du perfectionnement.
- 7-15.03 Le salarié qui a acquis la sécurité d'emploi peut après entente avec le Collège obtenir un congé sans traitement de deux (2) ans afin de fonder son entreprise.
- 7-15.04 A l'expiration du congé, le salarié reprend son poste, sous réserve des dispositions de la convention collective. 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.
- 7-15.05 Le salarié qui a complété deux (2) ans de service ou l'équivalent en vertu des clauses 5-6.01 et 5-6.02 bénéficie, suite à une demande écrite préalable d'au moins soixante (60) jours, d'un congé sans traitement. La durée du congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) ans. Un seul salarié à la fois par service peut obtenir un tel congé sauf entente à l'effet contraire.

Lorsque le Collège désire combler le poste et ne peut procéder dans le délai prévu au paragraphe précédent, tel délai est prolongé pour une période maximum de trente (30) jours.

- 7-15.06 Le Collège met à la disposition du salarié les informations dont il dispose relativement aux assurances et aux régimes de retraite et ce, avant le départ du salarié.

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

A défaut par le salarié de se conformer au paragraphe précédent, il sera considéré comme ayant cessé de participer auxdits régimes à compter du début du congé.

- 7-15.07 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 7-16.00 - Congé pour une charge publique

7-16.01 Le Collège reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

7-16.02 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.

7-16.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

7-16.04 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.

7-16.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait 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.

Article 7-17.00 - Congés spéciaux

7-17.01 Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, 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, petit-fils, petite-fille, 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, petit-fils, petite-fille, 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.

7-17.02 Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-17.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent (200) kilomètres de la résidence du salarié et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de la résidence du salarié.

7-17.03 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.

7-17.04 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.

7-17.05 Le salarié qui en fait la demande au Collège sur la formule prescrite a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par le salarié au Collège.

Dans les cas sérieux et d'urgence prévus au paragraphe précédent, le salarié peut informer le Collège après le fait et ce, dès que possible.

7-17.06 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.

7-17.07 En outre, le Collège, sur demande, permet à un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:

- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère;
- b) le salarié, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) le salarié, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

Article 7-18.00 - Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

7-18.01 Un salarié régulier peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues à l'annexe "L".

Toutefois, 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 raisonnable.

De plus, 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 par 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 et ce, pour la durée de la convention collective.

8-3.02 Si le solde du montant prévu à la clause 8-3.01 pour une année contractuelle donnée n'a pas été entièrement dépensé ou engagé au cours de cette année, il est alors transféré à l'année contractuelle suivante. De même, le solde non dépensé ou non engagé des sommes allouées pour le perfectionnement de l'année 1986-1987 de la convention collective 1982-1985 est transféré à la convention collective 1985-1988.

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 déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

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 sans excéder les délais prévus à la clause 9-2.01.
- 9-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.
- Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formules prévues au présent article, n'en affecte pas la validité.
- 9-1.07 Les délais prévus à la clause 9-1.03 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 CRT pour discuter du litige.

9-1.09 A la demande de l'une ou l'autre des parties, les parties nationales procèdent à la mise à jour du rôle des griefs par Collège et ce, pour tous les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures.

Par la même occasion, les représentants des parties nationales analysent les griefs encore inscrits au rôle et recommandent aux parties tout règlement qu'ils jugeront acceptable quant auxdits griefs.

Par la suite, à la demande conjointe des parties, les représentants des parties nationales s'engagent à procéder à l'analyse des griefs soumis après la signature de la convention collective et à recommander aux parties tout règlement concernant ces griefs.

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. Cet avis, sauf en cas de force majeure, est présenté sur la formule prescrite à cette fin. La date de signature du récipissé du dépôt d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

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

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

9-2.03 Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au 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 Cegeps, 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 aux clauses 9-2.07 et 9-2.08. De même, les représentants des parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un des modes d'arbitrage prévus au présent article mais différent de celui prévu pour ce ou ces griefs.

9-2.05 Le premier arbitre ou le greffier en chef sous l'autorité du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les représentants désignés de la Fédération des Cegeps, 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 9-2.07.

Le greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des Cegeps 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 Sous réserve de la clause 9-2.08, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective, sont décidés par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

BLOUIN, Rodrigue  
 BOISVERT, Marc  
 COURTEMANCHE, Louis-B.  
 FERLAND, Gilles  
 FOISY, Claude  
 FORTIER, François G.  
 FRECHETTE, Raynald  
 FRUMKIN, Harvey  
 LAVOIE, Jean-M.  
 LUSSIER, Jean-Pierre  
 MENARD, Jean-Guy, 1er arbitre  
 MORENCY, Jean M.  
 MORIN, Fernand  
 SEXTON, Jean  
 TREMBLAY, Roland  
 VEILLEUX, Diane

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

Toutefois, 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  
 GUILBERT, Marcel

9-2.08 Les griefs dont l'objet principal porte sur un des sujets mentionnés ci-après sont soumis à un arbitre assisté d'un assesseur patronal et d'un assesseur syndical.

Article 5-1.00 - Engagement.

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.07 et toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent en y apportant les adaptations nécessaires.

- 9-2.09 Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur devant un juge de la Cour supérieure, pour la durée de la convention collective, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention collective.
- 9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.11 Dans le cas d'un tribunal 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.
- 9-2.12 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 9-2.13 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de 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 il a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
  - c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu à l'article 100.12.c) du Code du Travail.

9-2.15 Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.

9-2.16 Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des Cegeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.

9-2.17 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.18 a) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 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.

9-2.19 a) La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées du projet de sentence au greffe.

c) En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

d) La sentence doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.

9-2.20 En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des Cegeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.

9-2.21 A la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audition.

Les frais de déplacement et de séjour d'un témoin, de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du Travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

9-2.22 Une partie peut exiger les services d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des auditions sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseurs, le cas échéant, de même qu'à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé tels services.

9-2.23 Les frais et honoraires des arbitres sont à la charge du Ministère.

9-2.24 Les frais et honoraires des assesseurs sont assumés par la partie qu'ils représentent.

9-2.25 Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.26 Les séances d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.27 Dans la préparation des rôles d'arbitrage les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi et ensuite aux cas de suspension et de congédiement.

Article 9-3.00 - Arbitrage d'interprétation

9-3.01 Les parties nationales peuvent convenir de soumettre à l'arbitrage une mésentente relative à l'interprétation d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale comme suit:

- a) lorsqu'une partie nationale désire se prévaloir de la présente procédure, elle en informe l'autre partie nationale par écrit, laquelle doit lui signifier son acceptation ou son refus dans un délai de trente (30) jours à compter de la demande;
- b) lorsque les parties nationales conviennent de procéder à l'arbitrage, elles doivent définir conjointement la difficulté d'interprétation à soumettre à l'arbitrage;
- c) les parties nationales doivent s'entendre sur la désignation d'un tribunal composé de trois (3) arbitres, lesquels doivent être choisis à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.07;
- d) le tribunal saisi du grief doit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours rendre une décision unanime ou majoritaire, écrite et motivée;
- e) la décision doit être rendue en conformité avec les lois applicables et ne doit ni modifier, amender ou ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale;

f) à défaut d'entente sur l'un ou l'autre des objets prévus aux alinéas a), b) et c), la demande d'arbitrage est caduque.

9-3.02 La décision rendue par le tribunal est finale et elle lie les parties nationales et locales.

9-3.03 Les frais et honoraires des arbitres sont à la charge du Ministère.

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 entre en vigueur le 27 avril 1987, sauf stipulation à l'effet contraire, et le demeure jusqu'au 31 décembre 1988.

Elle n'a aucun effet rétroactif sauf stipulation expresse 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, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention collective et des annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas d'un Collège anglophone, la partie patronale nationale s'engage à fournir une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à tous les membres du Syndicat.
- 10-3.02 Le Collège s'engage à transmettre par écrit à tous les salariés les nouvelles échelles de traitement et les taux uniques de traitement ajustés, le cas échéant, et ce, au plus tard à la date où ceux-ci sont appliqués par le Collège.

Article 10-4.00 - Argent à récupérer

10-4.01 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 ou, 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.

10-4.02 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 10-5.00 - Modification des conditions de travail

- 10-5.01 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.
- 10-5.02 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.
- 10-5.03 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.

Article 10-6.00 - Non-discrimination

10-6.01 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, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, le fait d'être handicapé, son état de grossesse ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

Article 10-7.00 - Harcèlement sexuel

10-7.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-7.02 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.

10-7.03 Tout salarié qui se croit victime de harcèlement sexuel peut, seul ou par l'entremise de son Syndicat, porter plainte au Collège.

Article 10-8.00 - Accès à l'égalité

- 10-8.01 Les parties nationales peuvent s'entendre pour faire des recommandations aux parties concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.
- 10-8.02 La partie patronale nationale s'engage à fournir toutes les données disponibles et pertinentes permettant l'analyse de la situation des hommes et des femmes dans le secteur ainsi que celles sur la population.
- 10-8.03 Les parties conviennent de former un comité paritaire d'accès à l'égalité composé d'un représentant du Collège d'une part et d'un représentant du personnel de soutien d'autre part.
- 10-8.04 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.

Article 10-9.00 - Annexes

10-9.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-10.00 - Dispositions particulières relatives aux  
comités ou commissions prévus à la convention  
collective

10-10.01 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.

10-10.02 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 10-11.00 - Stationnement

10-11.01 Le Collège s'engage à consulter le Syndicat avant de procéder à toute modification de sa politique tarifaire de stationnement.

Article 10-12.00 - Changement technologique

10-12.01 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.

10-12.02 En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher un salarié d'occuper 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.

10-12.03 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 CRT.

10-12.04 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.

10-12.05 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 10-12.03, 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 10-12.04; 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 "A"

FRAIS 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 ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels 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: Appareteur

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 1987-12-31 (\$)
1	8,86	9,33	9,82
2	9,08	9,54	10,04
3	9,34	9,79	10,30
4	9,63	10,07	10,59
5	9,87	10,30	10,83
6	10,13	10,56	11,10
7	10,40	10,83	11,38
8	10,70	11,13	11,69

CLASSE: Secrétaire, classe I

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
1	10,30	10,73	11,28
2	10,66	11,09	11,65
3	11,03	11,47	12,05
4	11,41	11,87	12,46
5	11,82	12,29	12,90

CLASSE: Relieur (Cégep Abitibi-Témiscamingue)

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

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 réclassifiés en rétrogradation dans le nouveau plan de classification.

CLASSE: Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

Échelon	TAUX	TAUX	TAUX
	1986-01-01	1987-01-01	1988-01-01
	AU	AU	AU
	1986-12-31	1987-12-31	1988-12-31
	(\$)	(\$)	(\$)
	-----	-----	-----
1	8,86	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	1987-01-01	1988-01-01
	AU	AU	AU
	1986-12-31	1987-12-31	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

CLASSES: Mécanicien de machines fixes  
(Taux horaires)

Semaine: 38,75 heures

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

Semaine: 38,75 heures

TAUX	TAUX	TAUX
1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
12,16	12,65	13,27

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 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
----- 14,24	----- 14,81	----- 15,52

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

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: Appariteur  
 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  
 Relieur (Cégep Abitibi-Témiscamingue)

TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 (\$)
----- 8,86	----- 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: Buandier  
 Serrurier (Cégep de Maisonneuve)  
 Électricien  
 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)

TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 (\$)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 (\$)	TAUX 1988-01-01 AU 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'adhésion syndicale  
(remplir en caractères d'imprimerie)

Nom:.....

Adresse:.....

Tél: ..... Date de naissance: .....

En conformité avec l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je, soussigné(e), donne mon adhésion au:

.....  
.....

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la contribution mensuelle fixée par le Syndicat.

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 à laquelle est rattaché chaque collège aux  
fins de l'application de la priorité d'emploi  
et de la sécurité 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 Bourchemin
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**
LIMOILLOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Montmorency, St-Jérôme, Ile de Montréal*
MAISONNEUVE	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Champlain (St-Lambert)
MATANE	-

MONTMORENCY	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert)
OUTAOUAIS	-
REGION DE L'AMIANTE	-
RIMOUSKI	-
RIVIERE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Ile de Montréal*, Champlain (St-Lambert), Lionel-Groulx, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency
ST-FELICIEN	-
ST-HYACINTHE	Edouard-Montpetit, Champlain (St-Lambert), Société d'informatique Bourgchemin
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain (St-Lambert), Edouard-Montpetit, André-Laurendeau, Dawson, Rosemont, Vieux-Montréal, Maisonneuve
ST-JEROME	Lionel-Groulx, Montmorency, Bois-de-Boulogne, Ahuntsic, St-Laurent, Vanier
ST-LAURENT	Ile de Montréal*, Montmorency, Champlain (St-Lambert), Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
STE-FOY	Région de Québec **
SEPT-ILES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain (Lennoxville)
SOCIETE D'INFORMATIQUE BOURGHEMIN	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"

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA RECONNAISSANCE AUX FINS  
D'ANCIENNETE DU TEMPS TRAVAILLE A TITRE DE SALARIE  
OCCASIONNEL OU REMPLACANT DEPUIS  
LE 1er JUILLET 1979

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat transmet au Collège la liste des personnes pour lesquelles les données relatives aux jours travaillés ou payés à titre de salarié occasionnel ou remplaçant doivent être établies, et pouvant, le cas échéant, servir au calcul de l'ancienneté.

Le Collège établit pour chaque personne le nombre de jours travaillés ou payés depuis le 1er juillet 1979 à titre de salarié occasionnel ou remplaçant, sauf ceux antérieurs à une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an. Le Collège dispose d'une période de soixante (60) jours pour transmettre au Syndicat les données établies.

Suite à la transmission des données, le Syndicat bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour les contester. A l'expiration de ce délai, les données deviennent officielles sous réserve des contestations déposées.

Suite à l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, le salarié qui désire un nouveau calcul de son ancienneté à partir des données officielles bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour formuler au Collège sa demande par écrit en joignant, le cas échéant, le désistement de son grief. Dans les quinze (15) jours de la réception de cette demande, le Collège procède au calcul de l'ancienneté et à la transmission de celle-ci au salarié concerné. S'il n'est pas satisfait de l'ancienneté qui lui est reconnue, le salarié a droit de grief sur le résultat du calcul fait à partir des données officielles.

L'ancienneté ainsi calculée devient officielle et les corrections éventuelles apportées au calcul de l'ancienneté ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté du salarié et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà de la date de transmission des données par le Collège au Syndicat.

Dans le cadre de la présente entente, le Syndicat se désiste de tout grief antérieur portant sur le calcul de l'ancienneté.

## ANNEXE "J"

Plan de classification

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

## ANNEXE "K"

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.

## 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 la classe 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.

Si le salarié ne peut être intégré au taux correspondant à son ancien taux de traitement, il est intégré à l'échelon immédiatement supérieur le cas échéant.

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 "L"

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 7-18.01, 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, prenne 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 10-4.00.

#### 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 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 salarié est présumé avoir démissionné, 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)

16. Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

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

Dispositions particulières

17. Dans tous les cas où 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 "M"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 selon les clauses 9-2.07 et 9-2.08 de la présente convention collective.

ANNEXE "N"Modalités de rappel du salarié à temps partiel annuel.

Les parties pourront par arrangement local établir des modalités de rappel au travail pour le salarié à temps partiel annuel.

Si en vertu des modalités établies au paragraphe précédent, un salarié travaille un nombre d'heures correspondant à un pourcentage (%) supérieur à celui prévu au premier paragraphe de la clause 1-1.21, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

## ANNEXE "O"

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

Les parties nationales conviennent que les délais prévus à l'article 9-1.00 pour le dépôt d'un grief au Collège en vertu de la convention collective commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 10-3.01, du texte officiel français de la convention collective.

Toutefois, tout grief soumis avant la distribution de la convention collective prévue au paragraphe précédent n'est pas prématuré.

## ANNEXE "P"

Classification de trois salariés au Collège Vanier

Les parties nationales s'engagent à étudier la classification des salariés: Jean-Marie Migneault, Barbara Bourque Armstrong et Larry Callaghan et de recommander aux parties des solutions à ce sujet.

## ANNEXE "Q"

LETTRE 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, 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 soixante-deux (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 soixante-cinq (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 soixante-deux (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 soixante-cinq (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 débiter au plus tard pour le mois de juillet 1989.
- C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A).

- D) Les rentes viagères prévues aux paragraphes A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur trois pour cent (3%). Elles sont également réversibles à cinquante pour cent (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 cinquante pour cent (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 soixante-dix pour cent (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 soixante-deux (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 dollars (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 trois pour cent (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 quatre-vingt-dix (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 quatre-vingt-dix (90) jours (statu quo).

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de cent vingt (120) jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de cent trente (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 sept et quinze centièmes pour cent (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 cinquante-cinq centièmes pour cent (0,55%) de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois (3).

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 annulés 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 sept et quinze centièmes pour cent (7,15%) et le taux proposé six et six dixièmes pour cent (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 bénéfiques 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 bénéfiques 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 soixante-deux (62) ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de soixante-deux (62) ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins trente-deux (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. soixante-cinq (65) ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite
- ou selon le cas
2. trente-cinq (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 trois pour cent (3%). Elle est également réversible à cinquante pour cent (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'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à soixante-deux (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 au paragraphe 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 soixante pour cent (60%) de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.
- 4- Participation minimale de l'employeur (cinquante pour cent (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 TRANSFÉRÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

#### 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 "R"

Catégories des classes d'emploi aux fins de l'attribution des tâches au salarié mis en disponibilitéCatégorie A

- Techniciens.
- Aide-technicien de l'entretien aéronautique.
- Appariteur.
- Opérateurs de duplicateur offset.
- Opérateurs en informatique.
- Surveillant-sauveteur.
- Opérateur d'appareils de photocomposition électronique.
- Relieur.

Catégorie B

- Agents de bureau.
- Auxiliaire de bureau.
- Magasiniers.
- Secrétaires.

Catégorie C

- Electricien.
- Chef-électricien.
- Mécaniciens de machines fixes.
- Mécanicien d'entretien.
- Tuyauteur.
- Menuisier.
- Ouvrier certifié d'entretien.
- Peintre.
- Aide de métiers.
- Aide domestique.
- Aide général de cuisine.
- Buandier.
- Conducteur de véhicules.
- Cuisiniers.
- Jardinier.
- Manoeuvre.
- Serrurier.
- Pâtissier.
- Concierge de résidence.
- Préposé à la sécurité.
- Ebéniste.

## ANNEXE "S"

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 Le 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 Collège 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 "J".

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.

---

(1) Cependant pour le salarié visé par la clause 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.

- .12 Pour le salarié visé par les dispositions prévues en B), les montants de rétroactivité sont payables dans les quatre-ving-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la clause .08.

## ANNEXE "I"

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.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales à la présente entente ont signé  
à Montréal, ce 27e jour du mois d'avril 1987.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

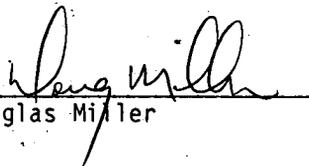


Claude Ryan  
Ministre de l'Enseignement  
supérieur et de la Science

POUR LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(SCFP/FTQ)

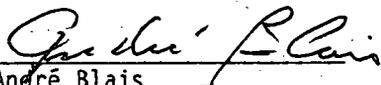


Marc Leclerc

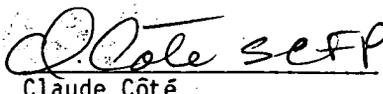


Douglas Miller

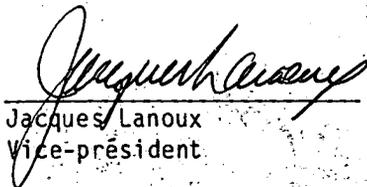
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COLLÈGES



André Blais  
Président



Claude Côté  
Porte-parole syndical



Jacques Lanoux  
Vice-président

1519-0010 (0)

