



# DISPOSITIONS CONSTITUANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

LIANT

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

d'une part, chacun des collèges d'enseignement  
général et professionnel

et

d'autre part, chacune des associations accréditées  
qui, le 29 novembre 1982, négociait par l'entremise  
du Syndicat canadien des officiers de la marine  
marchande pour le compte de mécaniciens  
de machines fixes et de leurs aides à l'emploi  
de ces collèges



1983-1985

C-9

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
CONSEIL DU TRÉSOR  
BUREAU DE LA RECHERCHE SUR LA RÉMUNÉRATION  
CENTRE DE DOCUMENTATION

DISPOSITIONS CONSTITUANT DES  
CONVENTIONS COLLECTIVES

LIANT

D'UNE PART, CHACUN DES COLLEGES D'ENSEIGNEMENT  
GENERAL ET PROFESSIONNEL

ET

D'AUTRE PART, CHACUNE DES ASSOCIATIONS ACCREDITEES  
QUI, LE 29 NOVEMBRE 1982, NEGOCIAIT PAR L'ENTREMISE  
DU SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA MARINE  
MARCHANDE POUR LE COMPTE DE MECANICIENS DE MACHINES  
FIXES ET DE LEURS AIDES A L'EMPLOI DE CES COLLEGES

2SBN: 2-550-05734-1  
Dépôt légal  
Premier trimestre 1983  
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1- DEFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions .....

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

CHAPITRE 2- JURIDICTION

Article 2-1.00 Reconnaissance .....

Article 2-2.00 Champs d'application .....

CHAPITRE 3- PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Sécurité syndicale .....

Article 3-2.00 Cotisations syndicales .....

Article 3-3.00 Affaires syndicales .....

CHAPITRE 4- PARTICIPATION

Article 4-1.00 Information .....

CHAPITRE 5- MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 Engagement .....

Article 5-2.00 Mouvement de personnel .....

Article 5-3.00	Ancienneté .....
Article 5-4.00	Surplus de personnel .....
Article 5-5.00	Priorité d'emploi .....
Article 5-6.00	Sécurité d'emploi .....
Article 5-7.00	Bureau de placement .....
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires .....

CHAPITRE 6- CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00	Détermination de la classe d'emploi à l'engagement .....
Article 6-2.00	Règles concernant la promotion et la mutation .....
Article 6-3.00	Versement du salaire .....
Article 6-4.00	Primes .....
Article 6-5.00	Rémunération .....

CHAPITRE 7- CONDITIONS DE TRAVAIL ET BENEFICES SOCIAUX

Article 7-1.00	Heures de travail .....
Article 7-2.00	Travail supplémentaire .....
Article 7-3.00	Congés spéciaux .....

8

Article 7-4.00	Droits parentaux .....
Article 7-5.00	Jours fériés .....
Article 7-6.00	Vacances annuelles .....
Article 7-7.00	Congé sans traitement .....
Article 7-8.00	Hygiène et sécurité.....
Article 7-9.00	Costumes .....
Article 7-10.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement .....

CHAPITRE 8- PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00	Dispositions générales .....
Article 8-2.00	Perfectionnement local .....

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

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

## CHAPITRE 10- DISPOSITIONS GENERALES

- Article 10-1.00 Travail à forfait .....
- Article 10-2.00 Durée de la convention .....
- Article 10-3.00 Publication .....
- Article 10-4.00 Harcèlement sexuel .....
- Article 10-5.00 Accès à l'égalité .....
- Article 10-6.00 Annexes .....
- Article 10-7.00 Dispositions particulières relatives  
aux comités ou commissions prévus  
à la convention collective .....

## ANNEXES

- "A" - Frais de déménagement
- "B" - Plan de classification (Edition d'avril 1980)
- "C" - Taux de traitement des mécaniciens de machines fixes et  
aide de métiers
- "D" - Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque Collègè  
aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de  
la sécurité d'emploi.
- "E" - Horaire de travail des salariés qui travaillent en  
rotation de quarts
- "F" - Relative aux droits parentaux
- "G" - Lettre d'intention du gouvernement relative au RREGOP
- "H" - Primes

## CHAPITRE 1 - DEFINITIONS

### Article 1-1.00 - Définitions

#### 1-1.01 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 \_\_\_\_\_

#### 1-1.02 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

#### 1-1.03 Ministre

Le Ministre de l'Education.

#### 1-1.04 Partie patronale négociante

La partie patronale telle que définie à la loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et organismes gouvernementaux, L.Q. Chap. 0-7.1.

#### 1-1.05 Partie syndicale négociante

La partie syndicale telle que définie à la loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et organismes gouvernementaux, soit, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat Canadien des Officiers de la Marine Marchande (FAT - COI - CTC - FTQ).

1-1.06 Syndicat

L'association représentant les mécaniciens de machines fixes et leurs aides telle que définie par le certificat d'accréditation.

1-1.07 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.08 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

1-1.09 Salarié régulier

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

1-1.10 Salarié à temps complet

Salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à sa classification.

1-1.11 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que les heures normales prévues à sa classification. Si un tel salarié travaille exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

1-1.12 Salarié occasionnel

Salarié embauché soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour occuper un poste dépourvu temporairement de titulaire, avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

1-1.13 Promotion

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le taux de traitement est supérieur à celui de son ancienne classe d'emploi.

1-1.14 Mutation

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le taux de traitement est identique à celui de son ancienne classe d'emploi.

1-1.15 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le taux de traitement est inférieur à celui de son ancienne classe d'emploi.

1-1.16 Jours ouvrables

Pour chacun des salariés pris individuellement: les jours de la semaine de travail tels que définis à l'article 7-1.00. Pour fins des délais prévus à la convention: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours de congés fériés et chômés prévus à la convention collective.

1-1.17 Année contractuelle

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

Article 1-2.00 - But de la convention

1-2.01 La convention a 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.

Article 2-1.00 - Jurisdiction

2-1.01 - Reconnaissance

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 L'employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

Article 2-2.00 - Champs d'application

- 2-2.01 La convention s'applique aux salariés au sens du code du Travail, couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec, le 15 juin 1979 à l'égard du Syndicat Canadien des Officiers de la Marine Marchande (FAT - COI - CTC - FTQ).
  
- 2-2.02 Les droits et avantages de la convention s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel au prorata des heures travaillées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.
  
- 2-2.03 Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.
  
- 2-2.04 Le salarié occasionnel n'est pas régi par les dispositions de la convention sauf en ce qui a trait à la rémunération rattachée à sa classification. Le salarié occasionnel a également droit à huit pourcent (8%) du salaire brut gagné pour fins de vacances payées. Ce salarié doit payer la cotisation syndicale.

### CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

#### Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

- 3-1.01 Tout salarié membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celui qui le devient par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 3-1.02 Tout nouveau salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention et ce, comme condition d'embauche.
- 3-1.03 Le Collège ne sera pas tenu, indépendamment des paragraphes 3-1.01 et 3-1.02 ci-dessus, 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.
- 3-1.04 Tout salarié actuellement membre du Syndicat ou tout salarié qui le devient subséquemment a le droit de mettre fin à son adhésion syndicale sans perdre son emploi, en remettant ou en envoyant au Syndicat dans le délai prévu au Code du Travail, un avis écrit et signé à cet effet. Une copie dudit avis est transmise au Collège.

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

- 3-2.01 Le Collège prélève sur le salaire 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 Le Collège consent à retenir mensuellement sur le traitement des salariés régis par la convention, la cotisation syndicale équivalant à deux (2) heures de travail à leur taux de traitement horaire régulier respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues.
- 3-2.03 La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, est remise au siège social du Syndicat, à Montréal, avant le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 3-2.04 Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.

Article 3-3.00 - Affaires syndicales

- 3-3.01 Pour les fins de négociation de la convention collective ou de discussion des griefs, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner le délégué de l'unité de négociation. Le Syndicat devra signaler à l'employeur tout changement du délégué d'atelier.
- 3-3.02 A l'occasion de la préparation de la négociation de la convention collective et de la présentation de griefs, l'employeur accorde pour la durée de la convention collective au délégué d'atelier de l'unité de négociation un maximum de dix (10) jours ouvrables pour ces activités comme tel et ceci sans perte de salaire.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATIONArticle 4-1.00 - Information

4-1.01 L'employeur remet au Syndicat mensuellement une liste des nouveaux salariés couverts par le certificat d'accréditation, ainsi qu'une liste des salariés ayant quitté leur emploi. Ces listes contiennent aussi le titre du poste, le statut du salarié, la date d'entrée en fonction ou la date du départ.

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNELArticle 5-1.00 - Engagement.

- 5-1.01 L'engagement de tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.
- 5-1.02 A l'engagement, le Collège fournit au salarié une copie de la convention collective. De même un salarié doit fournir la preuve de ses qualifications.
- 5-1.03 La période de probation du salarié à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.

La période de probation du 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.

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel

5-2.01 Dès que le Collège décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

5-2.02 Tout salarié intéressé peut se porter candidat en faisant application par écrit; le salarié doit poser sa candidature au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu à la clause 5-2.01.

5-2.03 a) Parmi les candidats, le Collège choisit celui qui:

1- possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification;

2- répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

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

b) Parmi les salariés réguliers qui se portent candidats et qui satisfont aux conditions et qualifications exigées en a), le Collège choisit le plus ancien, sous réserve des dispositions prévues à l'article 5-6.00.

c) Si, suite à l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, le Collège embauche un salarié mis en disponibilité d'une commission scolaire qui lui est référé par le Bureau de placement en autant qu'il réponde aux conditions et qualifications prévues au premier alinéa de la clause 5-2.03 a).

d) Si, suite à l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, le Collège embauche un candidat qui lui est référé en vertu des dispositions prévues à 5-5.00.

5-2.04 Dans le cas d'absence du salarié, le délégué d'atelier ou son représentant, en lieu et place du salarié absent, pourra poser sa candidature par écrit, dans le délai prévu à la clause 5-2.02.

5-2.05 Le candidat qui obtient un poste en vertu de la clause 5-2.03 a droit à une période maximum de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste. De même, au terme du même délai de vingt (20) jours, si le Collège considère que le salarié ne satisfait pas aux exigences requises du poste, celui-ci est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits.

5-2.06 Lorsqu'un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, des fonctions normalement exécutées par des salariés d'une classe d'emploi supérieure, il sera rémunéré au salaire de cette classe d'emploi à compter du premier jour de son affectation, et ce, comme s'il s'agissait d'une promotion.

5-2.07 Le Syndicat est avisé de toute affectation temporaire d'un salarié dès son affectation.

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01 Pour fins d'application de la convention, 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 pour le 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 pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.
- 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 des heures normales prévues à sa classification.
- c) Pour fins de conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de deux mille quinze (2 015) heures pour le personnel ouvrier et ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-3.02 Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention 1979-1982 conformément à ladite convention. Cette liste est affichée dans les quatre vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Au cours de la période d'affichage le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de ladite contestation.

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

5-3.03 Le salarié appelé à occuper de façon temporaire un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue à accumuler son ancienneté.

5-3.04 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.

5-3.05. Entre le 1er septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste par ordre d'ancienneté des salariés couverts par la convention telle qu'établie au 30 juin précédent. A chaque année, 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 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.

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

5-4.01 Lorsque le Collège a l'intention d'abolir un poste, il en avise le salarié concerné et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date de prise d'effet de l'abolition.

Si le salarié concerné ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, il est avisé qu'il sera mis à pied.

Si le salarié concerné bénéficie de la sécurité d'emploi, il est tenu de déplacer un autre salarié conformément à la clause 5-4.02. S'il ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis en disponibilité.

5-4.02 Le déplacement s'effectue de la façon suivante:

1. Si le salarié n'est pas seul dans sa classe d'emploi et n'est pas le moins ancien de sa classe d'emploi, celui-ci déplace le salarié à temps complet le moins ancien de sa classe d'emploi en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste.
2. Si le salarié est le moins ancien de sa classe d'emploi ou ne répond pas aux exigences normales du poste du salarié à temps complet le moins ancien de sa classe d'emploi, il déplace un salarié à temps complet d'une autre classe d'emploi, et ce, aux conditions suivantes:

- a) le titulaire du poste ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi;
- b) le titulaire du poste est le moins ancien de sa classe d'emploi;
- c) le titulaire du poste est moins ancien que le salarié concerné;
- d) le salarié concerné répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.05 a);
- e) le salarié concerné répond aux exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation.

Si plus d'un poste répond aux conditions ci-dessus, le Collège doit en aviser par écrit le salarié concerné en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom du titulaire, la classe d'emploi et le service. Par la même occasion, il invite le salarié à lui faire connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

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

5-4.03 Le salarié qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article est avisé qu'il sera mis à pied à la date de prise d'effet du déplacement.

- 5-4.04 Le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi et qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article est alors tenu de déplacer un autre salarié selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables au salarié dont le poste est aboli. S'il ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis en disponibilité.
- 5-4.05 Le déplacement, la mise à pied ou la mise en disponibilité prévu au présent article prend effet à la date de l'abolition du poste et doit être précédé d'un préavis d'au moins trente (30) jours avec copie au Syndicat.
- 5-4.06 Si le salarié qui déplace un autre salarié en vertu du présent article obtient un poste qui constitue une rétrogradation, il conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi.
- 5-4.07 Le salarié qui est tenu de déplacer un autre salarié conformément aux clauses 5-4.02 et 5-4.04 et qui refuse de le faire est considéré comme ayant remis sa démission et n'a pas droit à la prime de séparation.

5-4.08 Le Collège s'engage à :

- a) transmettre au Bureau de placement les avis de postes vacants prévus à la clause 5-2.01, et ce, uniquement dans le cas de postes réguliers à temps complet qui n'ont pas été comblés selon la procédure prévue à 5-6.04 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.
- d) informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un candidat dont la candidature a été transmise par ce bureau.

5-4.09 Pré-retraite

Afin d'éviter une mise en disponibilité, le Collège peut offrir un congé de pré-retraite avec maintien du salaire 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 salaire 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 salaire 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 Les parties conviennent d'instituer un tribunal d'arbitrage spécial habilité à recevoir toute plainte 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.

Ce tribunal est composé de trois (3) membres dont deux (2) arbitres nommés respectivement par les parties provinciales négociantes et le président choisi par les parties provinciales négociantes.

Le salarié qui veut loger une plainte doit la soumettre par écrit audit tribunal en l'adressant au greffe des tribunaux d'arbitrage de l'éducation dans les trente (30) jours ouvrables du fait qui donne naissance à la plainte. La décision du tribunal est exécutoire et lie le salarié, le Syndicat et le ou les Collèges concernés.

Article 5-5.00 - Priorité d'emploi

5-5.01 Le présent article s'applique au salarié régulier 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.

5-5.02 Le salarié conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'engagement dans sa classe d'emploi selon l'ordre de priorité suivant:

- 1- dans son Collège;
- 2- dans un Collège de sa zone;
- 3- dans un Collège du réseau collégial;

De plus, il bénéficie de la priorité d'emploi pourvu:

- 1- qu'il n'y ait pas un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
- 2- qu'il n'y ait pas un salarié régulier du Collège, candidat, à qui le poste est offert;
- 3- qu'il n'y ait pas un salarié mis en disponibilité dans une commission scolaire à qui le poste est offert;
- 4- qu'il satisfasse aux dispositions prévues à la clause 5-2.05 a);
- 5- que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation du personnel de soutien;
- 6- qu'il réponde affirmativement dans un délai de dix (10) jours ouvrables à une offre d'emploi qui lui a été faite par courrier recommandé, à défaut de quoi son nom est rayé de la liste du Bureau de placement;

7- qu'il ait plus d'ancienneté qu'un autre salarié mis à pied.

5-5.03 Il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, sa banque de congés-maladie non-monnayables, ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.04 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.

5-5.05 Aux fins d'application du présent article, 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.

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 ans de service dans un poste à temps complet. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à quatre mille trente (4030) heures.
- b) Le salarié à temps complet qui n'a pas encore accumulé deux (2) années de service, au sens de l'alinéa précédent, peut utiliser à cette fin les heures travaillées dans un poste à temps partiel.

5-6.02 Les deux (2) ans de service accumulés selon la clause 5-6.01 par le salarié régulier à temps complet doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Pour les fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles le salarié régulier à temps complet a reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement, prévue à la convention.

Cependant il est convenu que les absences au cours desquelles un salarié reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire, d'assurance-chômage, sauf dans le cas des congés de maternité, de retraite ou de la Commission des Accidents 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 emploi offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'il démissionne du Collège.

Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié est affecté selon ses capacités à toutes fonctions déterminées par le Collège.

Nonobstant les dispositions de l'article 5-2.00, lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou 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 s'appliquent tant que le salarié est en disponibilité.

#### 5-6.04 Mécanisme de relocalisation

##### 1. Dans son Collège

a) Si un poste de la même classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans son Collège, le salarié obtient le poste en autant qu'il satisfasse à la clause 5-2.03. Le salarié à qui une offre d'emploi est faite par écrit, 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, ce salarié est considéré comme ayant remis sa démission.

b) Si un poste d'une autre classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans son Collège et que ce poste constitue une mutation ou une rétrogradation pour le salarié, ce dernier obtient le poste en autant qu'il satisfasse aux exigences normales du poste. Si ce poste constitue une promotion pour le salarié, ce dernier l'obtient en autant qu'il satisfasse aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03. Si le poste obtenu par le salarié en vertu de la présente clause constitue une rétrogradation, il conserve son traitement tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Le salarié à qui le poste est offert par écrit bénéficie d'un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser le poste. L'absence de

réponse est considérée comme un refus. En cas de refus, ce salarié est considéré comme ayant remis sa démission.

2. Dans un autre Collège de la même zone

- a) Si un poste de la même classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un autre Collège de la même zone, le salarié obtient le poste avant toute personne, à l'exclusion du salarié qui bénéficie de la clause 5-6.04 1), qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de l'avis du Bureau de placement, il satisfasse à la clause 5-2.03.

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. En cas de refus, ce salarié est considéré comme ayant remis sa démission. L'absence de réponse dans le délai prévu est considérée comme un refus.

- b) Si un poste d'une autre classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un autre Collège de la même zone et que ce poste constitue une mutation pour le salarié, ce dernier obtient le poste avant toute personne, à l'exclusion du salarié qui bénéficie de la clause 5-6.04 1) qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de l'avis du Bureau de placement, il satisfasse à la clause 5-2.03.

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 le poste. En cas de refus, ce salarié est considéré comme ayant remis sa démission. L'absence de réponse dans le délai prévu est considérée comme un refus.

- c) Le salarié relocalisé dans un autre Collège de la même zone conservé, aux fins d'une relocalisation ultérieure, la zone de son Collège d'origine.

### 3. Dans un Collège d'une autre zone

- a) Si un poste de la même classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un Collège d'une autre zone, tel salarié peut postuler, s'il le désire. Il obtient le poste avant toute personne, à l'exclusion du salarié qui bénéficie de la clause 5-6.04 1) ou 2), qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de l'avis du Bureau de placement, il satisfasse à la clause 5-2.03.

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 le poste. L'absence de réponse dans le délai prévu est considérée comme un refus.

- b) Si un poste d'une autre classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un Collège d'une autre zone et que ce poste constitue une mutation pour le salarié, ce dernier peut postuler, s'il le désire. Il obtient le poste avant toute personne, à l'exclusion du salarié qui bénéficie de la clause 5-6.04 1) ou 2), qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de l'avis du Bureau de placement, il satisfasse à la clause 5-2.03.

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 le poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

- c) En application des paragraphes a) et b) qui précèdent, le salarié mis en disponibilité dans une zone qui ne comprend que son Collège et qui accepte un poste dans un autre Collège, reçoit une prime équivalente à quatre (4) mois de salaire.

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 salaire.

5-6.05 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 5-4.06.

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.

5-6.06 Lorsqu'un salarié est relocalisé selon les dispositions du présent article, il transporte dans son nouveau Collège son statut de salarié régulier ainsi que l'ancienneté accumulée, ainsi que la 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.

5-6.07 La zone de chaque Collège, aux fins de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi, est celle apparaissant à l'annexe "D".

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) Etablir 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 négociantes) les informations prévues au paragraphe a).
- c) Effectuer les opérations requises pour la relocalisation des employés mis à pied ou mis en disponibilité.
- d) Enregistrer les refus et en informer les Collèges concernés avec copies au Syndicat concerné.

5-7.04 Le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi qui doit déménager à la suite de l'application des règles apparaissant à l'article 5-6.00 de la convention bénéficie des frais de déménagement prévus par les règles du Conseil du Trésor Provincial, apparaissant 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 négociantes 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 négociantes du secteur cegep selon la loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux. L.Q. Chap. 07.1.
3. Dans les soixante (60) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les parties négociantes s'entendent pour désigner un président du comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention 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 de surveillance de la sécurité d'emploi se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi décide de ses règles de fonctionnement. Il est entendu que le comité paritaire de placement 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 de placement mais ne fait pas partie dudit comité paritaire et il n'a pas droit de vote.
6. Les salaires des représentants au comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

7. Le comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi 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 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

5-8.02 En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la mesure disciplinaire est motivée par une cause juste et suffisante.

## CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

### Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi et du traitement à l'engagement

6-1.01 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 (annexe "B") ainsi qu'au poste affiché selon 5-2.01 dont il devient le titulaire.

6-1.02 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 6-1.01, est intégré au taux de traitement correspondant à sa classe d'emploi (annexe "C").

6-2.00 - Règle concernant la promotion et la mutation

6-2.01 Le salarié qui bénéficie d'une promotion ou d'une mutation a droit au taux de traitement rattaché à sa nouvelle classe d'emploi dès son affectation.

Article 6-3.00 - Versement du salaire

- 6-3.01 La paie est remise aux salariés selon les modalités existantes à la date d'entrée en vigueur de la convention.- Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.
- 6-3.02 Toutefois, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties peuvent s'entendre sur toute autre modalité de versement du salaire.
- 6-3.03 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.
- 6-3.04 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.
- 6-3.05 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 6-4.00 - Primes

- 6-4.01 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 soit pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, de la prime de soir et de nuit prévue à l'annexe "H".
- 6-4.02 Le salarié, mécanicien de machines-fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et, possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques bénéficie, en plus du taux de salaire prévu pour sa classification, de la prime de responsabilité additionnelle prévue à l'annexe "H".

Article 6-5.00 - Rémunération

6-5.01 Tout salarié, à l'emploi du Collège est rémunéré selon le taux ou l'échelle de traitement correspondant à la classification (classe d'emploi - échelon) qu'il détient.

6-5.02 Les \*taux de traitement, les primes, les montants forfaitaires, les \*montants additionnels que peuvent recevoir les salariés, le cas échéant, sont ceux qui sont insérés dans le document sessionnel no 650 visé par le projet de loi 105 de 1982 et reproduits aux annexes "C" et "H".

6-5.03 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Règles générales

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B et C, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

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

B) Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitement des emplois de la catégorie des ouvriers, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitement des salariés de la catégorie du personnel ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

---

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

C) Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitement des emplois de la catégorie du personnel ouvrier, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitement des salariés de la catégorie du personnel ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

6-5.04 Délai d'application de la majoration

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 précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

6-5.05 Salariés hors-taux ou hors-échelle

Les dispositions prévues à l'article 6-5.03 portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un salarié qui, au 31 décembre précédant la date de la majoration, a un taux de traitement plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi. Un tel salarié bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

Cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- A) en totalité sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement ou;
- B) en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement du salarié est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emploi. La différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente clause sont calculés sur le taux de traitement du salarié avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

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 tous les salariés régis par la convention collective est de trente-huit heures et soixante-quinze centième (38,75) par semaine, à raison de sept heures et soixante-quinze centième (7,75) par jour.

7-1.02 Les quarts s'établissent comme suit:

VANIER:

jour: de 06:30 heures à 14:30 heures

soir: de 14:30 heures à 22:30 heures

nuir: de 22:30 heures à 06:30 heures

DAWSON:

jour: de 08:00 heures à 16:00 heures

soir: de 16:00 heures à 00:00 heures

nuir: de 00:00 heures à 08:00 heures

7-1.03 L'horaire de travail des salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération est le suivant:

de 07:00 heures à 16:00 heures

Il ne peut être modifié sans consultation préalable du Syndicat.

Le Collège et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire de travail différent durant la période estivale.

- 7-1.04 Les salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes d'absence du travail, par journée régulière de travail. Les périodes de repos ne peuvent être prises ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas du midi. Règle générale, ces périodes de repos sont prises au milieu de chaque demi-journée de travail.
- 7-1.05 Les salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts ou qui ne travaillent pas à l'opération doivent prendre une (1) heure pour leur repas quotidien. Cette période de repas sera normalement fixée de 11:30 heures à 12:30 heures.
- 7-1.06 L'horaire de travail des salariés qui travaillent en rotation de quarts est établi à l'annexe "E". Il ne peut être modifié sans consultation préalable du Syndicat.

Article 7-2.00 - Travail supplémentaire

7-2.01 Salariés qui ne travaillent pas en rotation de quarts:

Tout travail requis par le Collège et exécuté par un salarié à temps complet en surplus de son horaire de travail décrit à l'article 7-1.00 est considéré comme du travail supplémentaire.

7-2.02 Salariés travaillant en rotation de quarts:

Tout travail requis par le Collège et exécuté par le salarié en excédent de cent cinquante cinq (155) heures par quatre (4) semaines de travail est considéré comme travail supplémentaire.

7-2.03 Un salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire résultant d'un arrangement ou d'un échange de ses heures de travail avec un compagnon de travail qui fait l'approbation du chef de la Centrale Thermique, n'est pas couvert par les dispositions du présent article.

7-2.04 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire du salarié concerné, sauf pour les jours fériés et chômés où le taux double s'applique en plus du paiement de la fête, à l'exception des cas prévus à 7-5.02. Dans le cas des salariés visés à 7-2.01, le taux double s'applique également pour la deuxième journée de congés hebdomadaires.

7-2.05 Le travail supplémentaire est facultatif, sauf pour le salarié travaillant en rotation de quarts.

Toutefois, 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.

7-2.06 Le salarié travaillant en rotation de quarts ne doit pas quitter son poste de travail à la fin de son quart tant et aussi longtemps que son remplaçant n'est pas arrivé. Le personnel travaillant en rotation de quarts doit donc maintenir la continuité requise de l'opération des installations.

7-2.07 Appel spécial

- a) Le salarié obligé de revenir d'urgence de son domicile pour une raison imprévue afin d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure consécutive ainsi travaillée.
- b) En aucun cas la rémunération minimum pour un tel appel spécial ou autre ne sera inférieure à l'équivalent de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.
- c) Tout le travail supplémentaire effectué immédiatement avant ou après les heures régulières de travail d'un salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour le temps effectivement travaillé mais en aucun cas ceci ne constitue un rappel au travail.

d) Aux fins de la présente clause, la période de temps allouée pour le repas ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

7-2.08 Lorsqu'un changement d'heures se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), la paie hebdomadaire régulière des salariés visés par ce changement d'heures n'est pas modifiée pour autant.

Article 7-3.00 - Congés spéciaux

7-3.01 Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-salaire 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 solde;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et soeur: le jour du mariage.
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;

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

7-3.02 Dans les cas visés aux alinéas b), d) et f) de la clause 7-3.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence du salarié et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de la résidence du salarié.

7-3.03 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 congés signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

- 7-3.04 Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de salaire et le Collège maintient son salaire 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 salaire régulier du salarié.
- 7-3.05 Le salarié, qui en fait la demande au Collège sur 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.
- 7-3.06 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 maladie non-monnayables du salarié. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congés maladie non-monnayables du salarié serait nul, ces absences sont sans solde.

Article 7-4.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

7-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

7-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

7-4.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.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 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.

- 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 jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une 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 à l'employeur 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 à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

7-4.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de 7-4.13:

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

---

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

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

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

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

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une 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.

De plus, si la C.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 la C.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 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, l'employeur 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 L'employeur 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, l'employeur 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 93% du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (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 l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 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 trois (3) 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 dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) 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 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 l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires 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 l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur, 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, Affaires sociales) 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 de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- 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

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois 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 cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux de traitement ou des échelles, 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.

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;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

---

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

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 employeur 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 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-4.17 L'employeur 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 l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la 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 et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

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

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.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être affectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

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 légalement 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.

7-4.20 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.

## 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 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

### 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 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.
- 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.
- 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 des salaires applicable est à la semaine.

- 7-4.25 Le salarié ou la salariée bénéficiaire, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

- 7-4.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

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 a) 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.
- b) 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.

Le Collège et le salarié ou la salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, le Collège effectue cette répartition.

- c) 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.

7-4.28A 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.

7-4.28B Au cours du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et est régi, pour sa prestation de travail, par les dispositions applicables au temps partiel conformément à la clause 2-2.02.

7-4.29 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.

7-4.29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

Dispositions diverses

7-4.30 Les congés visés à la clause 7-4.22, au premier alinéa de la clause 7-4.25 et au premier alinéa 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 six (6) mois à l'avance.

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

7-4.31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, 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.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7-4.30.

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

7-4.32 L'employé à qui l'employeur 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.

L'employé 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 L'employé 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 Tout salarié bénéficie annuellement de treize (13) jours fériés et chômés consentis à l'ensemble du personnel de soutien du Collège.

7-5.02 Le salarié, dont les fonctions régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés (suivant le paragraphe 7-5.01) reçoit, en remplacement, un jour de congé dont la date est fixée par entente avec le Collège. A défaut d'entente, le salarié est rémunéré à taux double pour le travail qu'il a fait à l'occasion des jours fériés et chômés en plus de voir son traitement régulier maintenu.

Article 7-6.00 - Vacances annuelles

- 7-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier, c'est-à-dire, 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) et 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) et 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) et 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) et 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année.
- 7-6.11 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.
- 7-6.12 A l'intérieur de chaque service, les salariés procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte du choix des salariés sous réserve des nécessités du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre le Collège, le Syndicat et le salarié.

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

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

7-6.13 Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible par période d'au moins une (1) semaine, entre le 1er juin et le 15 septembre. Cependant, le salarié après entente avec le Collège pourra choisir de prendre ses vacances en dehors de cette période. Cependant, aucun salarié ne peut prendre ses vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer les portes du Collège pour la période de vacances.

7-6.14 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 quatre-vingt-dix (90) 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.

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

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

7-6.15 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.

Article 7-7.00 - Congé sans traitement

- 7-7.01 Le Collège peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.
- 7-7.02. La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 7-7.03 A l'expiration du congé, le salarié reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. 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, auquel cas le salarié informe immédiatement le Collège du motif de son absence.
- 7-7.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

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 ses fonctions.

Article 7-9.00 - Costumes

7-9.01 Le Collège fournit, entretient et remplace à ses frais, suivant les besoins:

- un nombre d'uniformes suffisant;
- une (1) paire de souliers de sécurité;
- une (1) paire de gants;
- deux (2) couvre-tout à la taille des salariés.
  
- Un coupe-vent d'hiver, pour ceux dont les fonctions comportent de travailler à l'extérieur durant cette saison.

Article 7-10 00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement

I - DISPOSITIONS GENERALES

- 7-10.01 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.
  - c) le salarié remplaçant ayant moins de six (6) mois de service continu et le salarié occasionnel n'ont droit à aucune prestation en cas de décès, maladie ou invalidité.
- 7-10.02 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.

7-10.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

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

7-10.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours (1) de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le salarié n'établisse, à la satisfaction du Collège ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-10.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

---

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

- 7-10.06 a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention 1979-1982 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Collège et le salarié continuant à contribuer à ces régimes selon les stipulations de la convention 1979-1982.

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 d'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

- 7-10.07 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

- 7-10.08 A moins qu'elles ne décident de maintenir l'actuel comité paritaire, la partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante 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.
- 7-10.09 Le Comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 7-10.10 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante 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 négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du Comité ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.
- 7-10.11 Si la partie syndicale négociante maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou ces régimes est entièrement à la charge des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.
- Ce ou ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

7-10.12 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 négociantes sur le fait pour le Comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

7-10.13 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.

7-10.14 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 de l'Education et à la partie syndicale négociante, 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 de l'Education ou la partie syndicale négociante. Le Comité fournit à la Fédération des cégeps, au ministère de l'Education et à la partie syndicale négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-10.15 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.

7-10.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes 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.

7-10.17 Le Comité paritaire confie à la Fédération des cégéps et au ministère de l'Education l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du Comité. La Fédération des cégéps et le ministère de l'Education ont droit au remboursement des coûts encourus tel que prévu ci-après.

7-10.18 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.

7-10.19 Les membres du comité paritaire peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire 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 employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

7-10.19A Le comité paritaire doit prévoir l'instauration d'un régime d'assurance-salaire 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 ou 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 ou 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-salaire. 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

- 7-10.20 Le salarié à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 7-10.01, 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 7-10.01 de la présente convention.
- 7-10.21 Le salarié qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, 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

- 7-10.22 Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les services d'un chiropraticien nécessaire au traitement du salarié.

- 7-10.23 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: 45 \$ par année;
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul: 18 \$ par année;
  - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- 7-10.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants de 45 \$ et 18 \$ 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.
- 7-10.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

- 7-10.26 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.
- 7-10.27 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) subordonnement 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.

7-10.28 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

7-10.29 Subordonnément 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 jours de congés-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 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.

7-10.30 Le salaire du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-10.29, est le salaire 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.

7-10.31 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 7-10.29, 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-maladie et aux dispositions des articles 5-2.00, 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.

7-10.32 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 des accidents du travail, 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 7-10.29 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.

7-10.33 Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le salarié reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100%) du salaire net qu'il recevait à la date de l'accident. 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.

- 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 paragraphes b) et c) de la clause 7-10.29, 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 7-10.29 paragraphe b) ou c) le cas échéant.
- c) Tant et aussi longtemps qu'un salarié a droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail 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 salaire 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 au paragraphe 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 des accidents du travail, 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-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 paragraphes a) et c) de la présente clause, le salaire 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.

7-10.34 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.

7-10.35 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.

7-10.36 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.

7-10.37 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.

7-10.38 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.

7-10.39 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.

- 7-10.40 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-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 salaire 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-maladie non monnayables.
- c) Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés-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-maladie déjà accumulés.

7-10.41 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année contractuelle, le nombre de jours crédités selon 7-10.40 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 7-10.40 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.

7-10.42 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.

7-10.43 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les bénéfices prévus au présent régime d'assurance-salaire, 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.

7-10.44 Le salarié qui bénéficiait de jours de congés-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-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure.

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

7-10.45 Les jours de congés-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 prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congés-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 maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité du salarié après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa c) de la clause 7-10.29. Le salarié peut également utiliser ses jours de congés-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 7-10.29.

Les jours de congés-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.

7-10.45A- Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 7-10.45, de même que les jours de congés-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 ayant soixante (60) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

7-10.46 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.

7-10.47 Les jours de congés-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-maladie se fait dans l'ordre suivant:

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-10.40 de la convention.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1., les autres jours monnayables au crédit du salarié autres que ceux prévus à la clause 7-10.46.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1. et 2., les jours non-monnayables au crédit du salarié.

Article 7-11.00 - Congé sans traitement

- 7-11.01 Le Collège peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.
- 7-11.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 7-11.03 A l'expiration du congé, le salarié reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. 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, auquel cas le salarié informe immédiatement le Collège du motif de son absence.
- 7-11.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

## 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 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 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 vingt-quatre dollars (24 \$), et ce, pour la durée de la convention.

8-2.06 Le solde du montant prévu à la clause 8-2.05 est transféré à l'année contractuelle suivante s'il n'a pas été dépensé ou engagé au cours de l'année contractuelle.

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

- 9-1.01 Tout grief est logé et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 9-1.02 Tout salarié, seul ou accompagné du délégué d'atelier peut, avant de loger un grief tenter de régler son problème avec le chef de la Centrale Thermique. A défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.
- 9-1.03 Le salarié ou le Syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief au Collège dans les cinq (5) 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 cinq (5) 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 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 prévue à 9-2.01.
- 9-1.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.
- 9-1.07 Dans tous les cas, les ententes écrites convenues entre le Collège et le Syndicat et qui ont pour effet de régler le grief en discussion lient les parties et le salarié concerné.
- 9-1.08 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.

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 trente (30) jours qui suivent le dépôt du grief donner un avis écrit au Collège. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.
- 9-2.02 Les parties conviennent de s'en référer à un arbitre unique.
- 9-2.03 Si dans les trente (30) jours de l'avis prévu à la clause 9-2.01, les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des parties demande au Ministère du Travail de le désigner.
- 9-2.04 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 9-2.05 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision du Collège, ou
  - b) en réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement,

moins le salaire 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 ou,

c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

9-2.06 Il est entendu que les parties et l'arbitre coopèrent pour permettre l'audition et la décision de tout grief référé à l'arbitrage dans le plus bref délai. Autant que possible, l'arbitre rend sa décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition.

9-2.07 La sentence arbitrale est écrite et motivée sommairement. Copie de la sentence est expédiée sans délai à chacune des parties.

9-2.08 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

9-2.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère de l'Éducation.

9-2.10 En tout temps, avant que le tribunal ne déclare avoir reçu de la part des représentants des parties, une affirmation à l'effet que leur preuve est close, le Syndicat Canadien des Officiers de la Marine Marchande, la Fédération des Cégeps et le Ministère de l'Éducation peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

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 les salariés réguliers à l'emploi du Collège.

Article 10-2.00 - Durée de la convention

10-2.01 La présente convention collective entre en vigueur le 2 avril 1983, sauf dispositions à l'effet contraire, et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

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

Article 10-3.00 - Publication

10-3.01 L'employeur s'engage à publier en français, à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention et des annexes et lettres d'entente pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des Collèges anglophones, l'employeur s'engage à fournir une version anglaise du texte légal français de la convention collective pour distribution à ses membres.

Article 10-4.00 - Harcèlement sexuel

10-4.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-4.02 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.

Article 10-5.00 - Accès à l'égalité

- 10-5.01. Les parties s'engagent à entreprendre des discussions relativement à la définition de programmes d'accès à l'égalité et, le cas échéant, à leur implantation.
- 10-5.02 Les programmes d'accès à l'égalité peuvent toucher les sujets suivants:
- embauche (au sens de la planification d'embauche pour les groupes qui sont discriminés)
  - chances d'avancement en emploi
  - perfectionnement
  - recyclage
  - sécurité d'emploi
- 10-5.03 L'implantation de tels programmes, s'il y a entente, est subordonnée à l'entrée en vigueur du projet de loi 86.
- 10-5.04 Avant qu'un avis émis par la Commission des droits de la personne du Québec ne soit déféré au tribunal, les parties conviennent de discuter du bien-fondé et, le cas échéant, des modalités d'implantation de toute modification aux programmes d'accès à l'égalité ainsi recommandées. La tenue de ces discussions n'est pas une réouverture de la convention collective au sens du Code du Travail.

Article 10-6.00 - Annexes

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

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

10-7.01 A défaut par le Syndicat de désigner ses représentants aux comités ou commissions prévus à la convention collective ou à défaut par les représentants du Syndicat de s'acquitter de leurs fonctions, le Collège peut procéder.

10-7.02 A défaut par la partie syndicale négociante 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 négociante peut procéder.

ANNEXE AFRAIS DE DEMENAGEMENT

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent tout salarié qui, en vertu des stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'une relocalisation impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à 50 kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si le salarié déménage. Après étude du dossier particulier, le Bureau de placement peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02 Les allocations prévues ci-après sont autorisées par le Bureau de placement prévu à l'article 5-7.00 de la convention et elles sont payées par le Collège qui engage le salarié sur présentation de pièces justificatives. Le Collège s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03 Tout salarié à qui une offre d'emploi est faite et qui en acceptant cette offre doit déménager, a droit de s'absenter:

a) sans perte de salaire, 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 salaire 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"

Plan de classification

**24.            MECANICIEN DE MACHINES FIXES**

---

Les emplois de mécanicien de machines fixes comportent la direction ou la surveillance du fonctionnement d'installations de chauffage, de moteurs à vapeur ou d'appareils frigorifiques.

Le corps d'emplois de mécanicien de machines fixes comprend les six (6) classes suivantes:

- 24.1        Mécanicien de machines fixes classe VI
- 24.2        Mécanicien de machines fixes classe V
- 24.3        Mécanicien de machines fixes classe IV
- 24.4        Mécanicien de machines fixes classe III
- 24.5        Mécanicien de machines fixes classe II
- 24.6        Mécanicien de machines fixes classe I

## 24.1 MECANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE VI

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste, pendant une journée normale de travail, à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur, dont la puissance correspond à la cinquième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

Il peut également pendant une journée normale de travail être chargé de veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage à eau chaude et à haute température non régie par les lois et règlements du ministère du Travail concernant les mécaniciens de machines fixes et dont la puissance des chaudières en acier est au moins l'équivalent de 200 C.V.; telle installation peut aussi comporter un système de climatisation ou de réfrigération non régie par les lois et les règlements du ministère du Travail concernant les mécaniciens de machines fixes, ainsi qu'un ou des moteurs fixes à combustion interne de type diesel.

### QUALIFICATIONS REQUISES

#### Formation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de cinquième classe émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

Le mécanicien de machines fixes, classe VI, peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses des systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation; il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

## 24.2

MECANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE VNATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste, pendant une journée normale de travail:

- à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la quatrième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.
- ou à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "D" définie par les lois et règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

Cette classe comprend également l'employé qui, à titre de chef mécanicien, dirige le fonctionnement d'une installation de chauffage et de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la cinquième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

QUALIFICATIONS REQUISESFormation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de cinquième classe ou un certificat valide d'appareils frigorifiques de classe "D" émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

A titre de chef mécanicien, il dirige une équipe de mécaniciens de machines fixes, il accomplit les mêmes tâches que les membres de son équipe et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles; il répartit le travail; il peut être appelé à initier au travail les nouveaux employés et à collaborer à leur entraînement.

Au besoin, il peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses de systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation; il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Advenant un manque de travail dans l'exercice de son métier, notamment durant la saison estivale, il peut être requis d'accomplir tout autre travail manuel qui n'exige pas un certificat spécifique de qualification.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

## 24.3 MECANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE IV

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste pendant une journée normale de travail:

- à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la troisième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.
- ou à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "C" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

Cette classe comprend également l'employé qui, à titre de chef mécanicien:

- dirige le fonctionnement d'une installation de chauffage et de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la quatrième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.
- ou dirige le fonctionnement d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "D" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

### QUALIFICATIONS REQUISES

#### Formation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de quatrième classe ou un certificat valide d'appareils frigorifiques de classe "D" émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

A titre de chef mécanicien, il dirige une équipe de mécaniciens de machines fixes, il accomplit les mêmes tâches que les membres de son équipe et, au besoin, effectue les travaux les plus difficiles. Il répartit le travail entre les membres de son équipe et il vérifie l'exécution du travail. Il peut être appelé à initier au travail les nouveaux employés et à collaborer à leur entraînement.

Au besoin, il peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses des systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation; il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Advenant un manque de travail dans l'exercice de son métier, notamment durant la saison estivale, il peut être requis d'accomplir tout autre travail manuel qui n'exige pas un certificat spécifique de qualification.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

## 24.4

MECANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE IIINATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste pendant une journée normale de travail:

- à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la deuxième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.
- ou à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "B" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

Cette classe comprend également l'employé qui, à titre de chef mécanicien:

- dirige le fonctionnement d'une installation de chauffage et de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la troisième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

ou dirige le fonctionnement d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "C" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

QUALIFICATIONS REQUISESFormation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de troisième classe ou un certificat valide d'appareils frigorifiques de classe "C" émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

A titre de chef mécanicien, il dirige une équipe de mécaniciens de machines fixes. Il accomplit les mêmes tâches que les membres de son équipe et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles. Il répartit le travail entre les membres de son équipe et il vérifie l'exécution du travail. Il peut être appelé à initier au travail les nouveaux employés et à collaborer à leur entraînement.

Il peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses des systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation. Il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Advenant un manque de travail dans l'exercice de son métier, notamment durant la saison estivale, il peut être requis d'accomplir tout autre travail manuel qui n'exige pas un certificat spécifique de qualification.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

## 24.5 MÉCANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE II.

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste, pendant une journée normale de travail:

- à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la première classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes;
- ou à veiller au fonctionnement, à l'entretien et à la vérification d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "A" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

Cette classe comprend également l'employé qui, à titre de chef mécanicien:

- dirige le fonctionnement d'une installation de chauffage et de moteurs à vapeur dont la puissance correspond à la deuxième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes;

ou dirige le fonctionnement d'une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance correspond à la classe "B" définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

### QUALIFICATIONS REQUISES

#### Formation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de deuxième classe ou un certificat valide d'appareils frigorifiques de classe "B" émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

A titre de chef mécanicien, il dirige une équipe de mécaniciens de machines fixes. Il accomplit les mêmes tâches que les membres de son équipe et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles. Il répartit le travail entre les membres de son équipe et il vérifie l'exécution du travail. Il peut être appelé à initier au travail les nouveaux employés et à collaborer à leur entraînement.

Il peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses des systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation; il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Advenant un manque de travail dans l'exercice de son métier, notamment durant la saison estivale, il peut être requis d'accomplir tout autre travail manuel qui n'exige pas un certificat spécifique de qualification.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

24.6

MECANICIEN DE MACHINE FIXES, CLASSE I.NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à diriger, à titre de chef mécanicien, le fonctionnement d'une installation de chauffage ou de moteurs à vapeur dont la puissance excède celle qui correspond à la deuxième classe définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes;

OU

à diriger, à titre de chef mécanicien, une installation d'appareils frigorifiques dont la puissance excède celle qui correspond à la classe "B", définie par les lois et les règlements du ministère du Travail relatifs aux mécaniciens de machines fixes.

QUALIFICATIONS REQUISESFormation

Détenir un certificat valide de chauffage-moteurs à vapeur de première classe ou un certificat valide d'appareils frigorifiques de classe "A" émis par l'autorité compétente.

Au besoin, détenir un certificat de la catégorie moteurs diesels.

ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

A titre de chef mécanicien, il dirige une équipe de mécaniciens de machines fixes. Il accomplit les mêmes tâches que les membres de son équipe et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles. Il répartit le travail entre les membres de son équipe et il vérifie l'exécution du travail. Il peut être appelé à initier au travail les nouveaux employés et à collaborer à leur entraînement.

Il peut effectuer certains travaux tels que les changements de filtres, de courroies ou de toutes autres pièces défectueuses des systèmes de chauffage, de réfrigération ou de ventilation; il effectue l'entretien, la lubrification et les réparations nécessaires sur de tels systèmes.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, il peut être appelé à coordonner le travail de personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail et à en vérifier l'exécution.

Advenant un manque de travail dans l'exercice de son métier, notamment durant la saison estivale, il peut être requis d'accomplir tout autre travail manuel qui n'exige pas un certificat spécifique de qualification.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

29. AIDE DE METIERSNATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à exécuter des travaux d'assistance auprès d'ouvriers qualifiés, notamment en menuiserie, en peinture, en maçonnerie, en électricité, en plomberie.

QUALIFICATIONS REQUISES

Aucune qualification spécifique n'est requise.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

L'aide de métiers effectue une variété de travaux d'assistance auprès d'ouvriers qualifiés en préparant et en manipulant les matériaux et les objets lourds, en dressant et démontant les échafaudages, en tenant des pièces dans une position déterminée, en nettoyant et fournissant les outils requis, en apprêtant les surfaces, en nettoyant, au besoin, les endroits où travaille l'homme de métiers.

Par exemple, comme assistant au menuisier, il accomplit certaines tâches comme le nettoyage, le collage, le sablage et le polissage de meubles, de surfaces et de pièces de menuiserie.

De même, dans le domaine de la maçonnerie, il prépare le mortier, le plâtre et autres liants ou enduits et les surfaces à repeindre.

Auprès du peintre, il prépare les surfaces à peindre et peut être appelé à y appliquer des enduits de base.

Auprès d'un électricien, il perce les murs, les plafonds et les planchers; il passe les fils et installe les boîtes de raccordements; il apporte son aide dans la pose des canalisations ainsi que dans l'installation et la réparation des prises de courant et des commutateurs; il épisse les câbles et il pose des appliqués.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

ANNEXE "C"

Taux de traitement des mécaniciens de machines fixes et aide de  
métiers

---

Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié

	Période
	83-04-02 au 83-12-31
	\$
Mécanicien de machines fixes, cl. VI	9,51
Mécanicien de machines fixes, cl. V	9,67
Mécanicien de machines fixes, cl. IV	9,86
Mécanicien de machines fixes, cl. III	10,83
Mécanicien de machines fixes, cl. II	12,03
Mécanicien de machines fixes, cl. I	12,45

Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services

	Période
	83-04-02 au 83-12-31
	\$
Aide de métiers	9,35

ANNEXE " D "

LISTE DE LA ZONE A LAQUELLE EST RATTACHE CHAQUE  
COLLEGE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRIORITE D'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE D'EMPLOI

<u>COLLEGES</u>	<u>AUTRES COLLEGES DE LA ZONE</u>
AHUNTSIC	St-Jérôme, Montmorency, Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, Edouard-Montpetit, St-Lambert
ALMA	Jonquièrè
ARVIDA	Jonquièrè, Chicoutimi.
ANDRE-LAURENDEAU	St-Jean-sur-Richelieu, Valleyfield, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, St-Lambert, Montmorency, Lionel-Groulx
BOIS-DE-BOULOGNE	St-Jérôme, Montmorency, Lionel-Groulx, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, St-Lambert
DRUMMONDVILLE	-
ST-HYACINTHE	Edouard-Montpetit, St-Lambert
SOREL/TRACY	-
CAMPUS LENNOXVILLE	Sherbrooke
CAMPUS ST-LAMBERT	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu
CAMPUS ST-LAWRENCE	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquièrè, Arvida.
SEPT-ILES	-
HAUTERIVE	-
DAWSON	Ile de Montréal*, St-Jean-sur-Richelieu, St-Lambert, Montmorency, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx
EDOUARD-MONTPETIT	Ile de Montréal*, Montmorency, St-Hyacinthe, St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu
F.-X.-GARNEAU	Région de Québec**.

GASPESIE	-
JOHN ABBOTT	Valleyfield, St-Lambert, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE	-
JONQUIERE	Chicoutimi, Arvida, 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, St-Jean-sur-Richelieu, St-Lambert, Lionel-Groulx
MATANE	-
MONTMORENCY	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, St-Lambert
ABITIBI-TEMISCAMINGUE	-
OUTAOUAIS	-
RIMOUSKI	-
RIVIERE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Ile de Montréal*. St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
ST-FELICIEN	-
SAINTE-FOY	Région de Québec**
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	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, St-Lambert, Edouard-Montpetit, St-Jérôme, Lionel-Groulx
SHAWINIGAN	Trois-Rivières

SHERBROOKE	Lennoxville
GRANBY	-
REGION DE L'AMIANTE	-
TROIS-RIVIERES	Shawinigan
VALLEYFIELD	John Abbott, André-Laurendeau
VANIER	Ile de Montréal*, Lionel-Groulx, St-Jérôme, Edouard-Montpetit, St-Lambert, Montmorency
VICTORIAVILLE	-
VIEUX-MONTREAL	Ile de Montréal*, St-Lambert, St-Jean-sur-Richelieu, Edouard-Montpetit, Lionel-Groulx, 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, Ste-Foy, Lévis-Lauzon, St. Lawrence.

ANNEXE "E"

HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIES QUI TRAVAILLENT EN ROTATION DE QUARTS

COLLEGE DAWSON - CYCLE DE TRAVAIL DES SALARIES EN ROTATION DE  
QUARTS

---

Le cycle de travail des salariés en rotation de quarts  
apparaissant à la convention collective 1979-82 est reporté  
"mutatis mutandis" pour la durée de la convention collective  
1983-85.

**COLLEGE VANIER - CYCLE DE TRAVAIL DES SALARIES EN ROTATION DE QUARTS**

---

Le cycle de travail des salariés en rotation de quarts apparaissant à la convention collective 1979-82 est reporté "mutatis mutandis" pour la durée de la convention collective 1983-85:

## ANNEXE "F"

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II 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 P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.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, la C.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.

## ANNEXE "G"

Québec, le 29 novembre 1982

## LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

.../2

2/

3. Désexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiés pour établir un seul taux pour les deux sexes.

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéficiaires

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le Gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;

.../3

3/

- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);
- c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.

6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.

6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.

6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

.../4

4/

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, 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.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

(signé) Yves Bérubé

## ANNEXE "H"

Prime de soir et de nuit

0,47 \$/heure à compter du 2 avril 1983

Prime de responsabilité additionnelle

5,76 \$ par semaine à compter du 2 avril 1983 (1)

- 
- (1) Aux 1er janvier 1984 et 1er janvier 1985, cette prime est majorée d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) derniers mois précédents moins 1,3%.