



# ENTENTE INTERVENUE ENTRE

## D'UNE PART

Le Ministère de l'Éducation du Québec  
et la Fédération des Cégeps, représentés  
par le Comité Patronal de Négociation  
des Collèges aux termes de la loi 55.

## ET D'AUTRE PART

Le Syndicat Canadien des Officiers  
de la Marine Marchande  
(FAT - COI - CTC - FTQ).

Dans le cadre des dispositions du chapitre 14  
des Lois de 1978 (Loi 55).

1979-1982

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



# **ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

## **D'UNE PART**

Le Ministère de l'Éducation du Québec  
et la Fédération des Cégeps, représentés  
par le Comité Patronal de Négociation  
des Collèges aux termes de la loi 55.

## **ET D'AUTRE PART**

Le Syndicat Canadien des Officiers  
de la Marine Marchande  
(FAT – COI – CTC – FTQ).

Dans le cadre des dispositions du chapitre 14  
des Lois de 1978 (Loi 55).

1979-1982

ENTENTE

ENTRE

Le Ministère de l'Éducation du Québec et la Fédération des  
Cégeps, représentés par le Comité Patronal de Négociation des  
Collèges aux termes de la loi 55.

D'UNE PART

ET

Le Syndicat Canadien des Officiers de la Marine Marchande  
(FAT - COI - CTC - FTQ).

D'AUTRE PART

## TABLE DES MATIERES

### CHAPITRE 1- DEFINITIONS

Article 1-1.00	Définitions .....	1
Article 1-2.00	But de la convention collective.....	4

### CHAPITRE 2- JURIDICTION

Article 2-1.00	Reconnaissance.....	5
Article 2-2.00	Champs d'application.....	6

### CHAPITRE 3- PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	Sécurité syndicale .....	7
Article 3-2.00	Cotisations syndicales .....	8
Article 3-3.00	Affaires syndicales.....	10

### CHAPITRE 5- MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00	Engagement .....	11
Article 5-2.00	Mouvement de personnel .....	12

Article 5-3.00	Ancienneté .....	15
Article 5-4.00	Surplus de personnel .....	17
Article 5-5.00	Priorité d'emploi .....	22
Article 5-6.00	Sécurité d'emploi .....	25
Article 5-7.00	Bureau de placement .....	32
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires .....	36

#### CHAPITRE 6- CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00	Détermination de la classe d'emploi à l'engagement .....	37
Article 6-2.00	Règles concernant la promotion .....	38
Article 6-3.00	Rétroactivité .....	39
Article 6-4.00	Détermination du traitement à la signature de la convention collec- tive, rémunération et protection du pouvoir d'achat .....	41
Article 6-5.00	Versement du salaire .....	55
Article 6-6.00	Primes .....	55

## CHAPITRE 7- CONDITIONS DE TRAVAIL ET BENEFICES SOCIAUX

Article 7-1.00	Heures de travail .....	59
Article 7-2.00	Travail supplémentaire .....	61
Article 7-3.00	Congés spéciaux .....	64
Article 7-4.00	Droits parentaux .....	67
Article 7-5.00	Jours fériés .....	86
Article 7-6.00	Vacances annuelles .....	87
Article 7-8.00	Hygiène et sécurité .....	92
Article 7-9.00	Costumes .....	93
Article 7-14.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	94
Article 7-15.00	Congé sans traitement .....	113

## CHAPITRE 8- PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00	Dispositions générales .....	114
Article 8-2.00	Perfectionnement local .....	115

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

Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	117
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	119

## CHAPITRE 10- DISPOSITIONS GENERALES

Article 10-1.00	Travail à forfait .....	121
Article 10-2.00	Durée de la convention .....	122
Article 10-3.00	Publication .....	123
Article 10-4.00	Annexes .....	124

## ANNEXES

"A"	- Frais de déménagement .....	126
"B"	- Plan de classification (Edition d'avril 1980) .....	131
"C"	- Taux de traitement des mécaniciens de machines fixes et aide de métiers .....	144
"D"	- Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque Collège aux fins de l'application de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi.....	146
"E"	- Lettre d'entente .....	149
"F"	- Horaire de travail des salariés qui travaillent en rotation de quarts.....	151
"G"	- Liste d'ancienneté des salariés à la signature.....	154
"L"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	156
"M"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	157
"N"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	158
"O"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	159
"P"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	160
"Q"	- Relative à l'article 6-4.00 .....	161

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 55.

1-1.05 Partie syndicale négociante

La partie syndicale telle que définie à la loi 55, soit, à la signature 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 prévues 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.

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - 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 mécaniciens de machines fixes et leurs aides, salariés au sens du code du Travail, couverts par le certificat d'accréditation émis à cette fin.
- 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 est couvert par l'article 3-2.00.

CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale

- 3-1.01 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature 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 de signature de la convention doit, dès son embauche, 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 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée au Collège par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.
- 3-2.03 La cotisation régulière est répartie de façon égale sur chaque versement de salaire, sous réserve des modifications apportées à la cotisation syndicale par le Syndicat.
- 3-2.04 Le Collège fait parvenir au Syndicat, entre le premier et le quinzième jour de chaque mois, le montant total perçu le mois précédant, accompagné d'un état détaillé des montants perçus.
- 3-2.05 Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.

3-2.06 L'employeur remet au Syndicat, à tous les mois, une liste des noms des nouveaux salariés couverts par le certificat d'accréditation, ainsi qu'une liste des noms 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.



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 À 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 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

- 5-1.01 L'engagement de tout salarié est fait selon les dispositions de la convention collective.
- 5-1.02 A 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 aux articles 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00

- 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.

5-2.07 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.

5-2.08 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 prévue à sa classification.
- c) Pour fins de conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de deux mille quatre-vingt (2,080) heures et ceci équivaut à une année d'ancienneté. Cependant, les heures normales annuelles à compter du 1er juillet 1981, sont de deux mille quinze (2,015) heures et ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-3.02 L'ancienneté des salariés à la date de la signature de la convention est celle apparaissant à l'annexe "G" de la convention.

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.

Article 5-4.00 - Surplus de personnel

5-4.01 Lorsque le Collège envisage une réduction de personnel, il procède de la façon suivante:

- a) Le Collège détermine le poste qu'il a l'intention d'abolir; trente (30) jours précédant ladite abolition, le salarié concerné et le Syndicat sont informés par écrit de ladite abolition de poste. Par la même occasion, le Collège fournit la liste des postes dont les titulaires ont moins d'ancienneté et dont les classifications constituent soit une mutation ou une rétrogradation pour le salarié.

Par la même occasion, le Collège lui indique parmi les postes concernés le ou les postes où il le considère comme répondant aux conditions prévues au paragraphe b).

- b) A l'intérieur du délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a), le salarié concerné peut, s'il le désire, se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un autre salarié en autant qu'il possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification et qu'il réponde aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné.

Cependant, si le poste revendiqué constitue une promotion pour le salarié, celui-ci doit satisfaire aux dispositions prévues à la clause 5-2.03 a).



- c) Le salarié qui désire se prévaloir du mécanisme prévu au paragraphe b), informe le Collège, par écrit, de son intention; si le Collège refuse d'octroyer au salarié le poste qu'il a choisi, celui-ci peut loger un grief ou une plainte selon la procédure prévue à la clause 5-4.08.
  
- d) Le salarié ainsi déplacé peut, à son tour, se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un autre salarié, et ce, aux conditions mentionnées aux paragraphes a), b) et c).
  
- e) Le salarié qui, en utilisant son droit de déplacement, obtient un poste qui constitue pour lui une promotion ou une mutation, voit son salaire fixé selon les dispositions de l'article 6-2.00 (Règles concernant la promotion et la mutation); si le poste obtenu constitue une rétrogradation, le salarié conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans le taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi; de plus, il bénéficie du taux minimum d'augmentation prévu à la clause 6-4.06.
  
- f) Le salarié qui ne se prévaut pas du mécanisme prévu au paragraphe b), ou qui, suite à l'application du paragraphe c), n'obtient pas de poste, est soit mis à pied, soit mis en disponibilité, selon le cas, sur avis écrit du Collège; et ce, à l'expiration du délai de trente (30) jours. Copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat ainsi qu'au Bureau de placement.

Tant que le Collège n'a pas fait parvenir l'avis au Bureau, le salarié demeure à l'emploi du Collège et continue à recevoir son salaire.

De plus, les informations pertinentes demandées par le Bureau lui sont transmises par le Collège.

- 5-4.02 Le salarié qui n'a pas droit à la priorité d'emploi est alors mis à pied.
- 5-4.03 Le salarié qui a droit à la priorité d'emploi est alors mis à pied et bénéficie de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00.
- 5-4.04 Si, suite à l'application des dispositions précédentes, un salarié qui a acquis la sécurité d'emploi doit être mis en disponibilité, ce salarié est soumis aux dispositions prévues à 5-6.00.
- 5-4.05 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.

- b) Etudier les candidatures transmises par le Bureau de placement et appliquer les stipulations des articles 5-5.00 ou 5-6.00, selon le cas, de la convention.
- c) Informer le Bureau de placement d'une offre d'emploi faite à un salarié mis à pied ou mis en disponibilité par le Collège 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.

5-4.06 Lorsque la procédure prévue à la clause 5-4.01 n'a pas permis d'éviter la mise en disponibilité d'un salarié, 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, à la condition que cette pré-retraite évite cette mise en disponibilité. 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 était toujours à l'emploi du Collège, diminué de toute prestation reçue par le salarié en vertu du régime de retraite. 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 aurait droit à la retraite à la fin de tel congé.

5-4.07 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 des Cégeps. De plus le salarié ne peut obtenir un emploi dans un Cégep pendant un (1) an à compter de la date où il a touché la prime de séparation.

5-4.08 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 et le président choisi par les parties provinciales.

Le salarié qui veut loger une plainte doit la soumettre par écrit audit tribunal dans les vingt et un (21) jours de calendrier 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 bénéficie des dispositions suivantes:

- a) Il conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans son Collège sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi du Collège et il en bénéficie pourvu:
  1. qu'il n'y ait pas, dans un Collège, un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
  2. qu'il satisfasse aux dispositions prévues à la clause 5-2.03;
  3. que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation, ou dans celle du personnel de soutien;
  4. 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;
  5. qu'il ait plus d'ancienneté qu'un autre salarié mis à pied du Collège et qui est candidat au même poste.

b) Il conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans une priorité d'emploi dans un autre Collège de la même zone, sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un tel Collège et il en bénéficie pourvu:

1. qu'il n'y ait pas, dans un Collège, un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
2. qu'il satisfasse aux dispositions prévues à la clause 5-2.03;
3. que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation, ou dans celle du personnel de soutien;
4. 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.

c) Il conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un Collège d'une autre zone, sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un tel Collège, et il en bénéficie pourvu:

1. qu'il se déclare, par écrit, disponible à un tel Collège d'une autre zone, dans les dix (10) jours qui suivent la date où il est avisé par le Bureau de placement que son nom a été transmis audit Collège, à défaut de quoi aucune offre d'emploi ne lui sera faite en dehors de sa zone par le Bureau de placement.

2. qu'il satisfasse aux dispositions prévues à la clause 5-2.03;
3. qu'il n'y ait pas, dans un Collège, un salarié mis en disponibilité à qui le poste est offert;
4. que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation, ou dans celle du personnel de soutien;
5. qu'il réponde affirmativement dans un délai de dix (10) jours ouvrables à une offre d'emploi qui lui est faite par courrier recommandé, à défaut de quoi aucune autre offre d'emploi ne lui sera faite hors de sa zone par le bureau de placement.

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.

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 cent soixante heures, et ce, jusqu'au 30 juin 1981. Toutefois, le salarié qui n'a pas obtenu la sécurité d'emploi au 1er juillet 1981, peut compléter sa période d'acquisition de la sécurité d'emploi à raison de cent soixante-huit (168) heures par mois de service et ce, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois. A compter du 1er juillet 1981, la période d'acquisition de la sécurité d'emploi correspond à quatre mille trente (4 030) 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 à toutes fonctions déterminées par le Collège et compatibles avec sa classe d'emploi.

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 pour le salarié, ce dernier obtient le poste en autant qu'il satisfasse à la clause 5-2.03.

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 conserve, 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) 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 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.

5-6.06 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 à la relocalisation des employés du réseau collégial.
- 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 conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi.
2. Le comité paritaire est formé de représentants des parties patronales et syndicales négociantes du secteur cégep selon la loi 55.
3. Les parties s'entendent pour confier la présidence du comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi à: Raynald Fréchette



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 signature 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 cégeps, tous les renseignements qui sont en possession dudit bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le directeur général 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 cégeps 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 - Rétroactivité

- 6-3.01 Les taux de salaires prévus aux échelles 1979-1980 s'appliquent selon la classification du salarié avec effet rétroactif au 1er juillet 1979.
- 6-3.02 Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er juillet 1979, le salarié a droit à titre de rétroactivité à la différence entre le montant selon les taux prévus à l'échelle pour sa classification en vertu de la convention et les montants qui lui ont été effectivement payés.
- La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 6-6.00.
- 6-3.03 Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-4.00 pour l'année 1979-1980 sont payables dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention par les parties. Un montant de rétroactivité inférieur à \$1.00 n'est pas payable.
- 6-3.04 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1979 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de l'expédition au Syndicat de la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1979 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

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

6-3.05 Le salarié ayant bénéficié des prestations d'assurance-salaire depuis le 1er juillet 1979 se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions du présent article selon le prorata qui lui a été appliqué en vertu du régime d'assurance-salaire prévu à la convention collective 1975-1979.

Article 6-4.00 - Détermination du traitement à la signature de  
la convention collective, rémunération et  
protection du pouvoir d'achat

---

A- Classification et rémunération

- 6-4.01 Tout salarié, à l'emploi du Collège au moment de la signature de la convention, est intégré au taux de salaire correspondant à la classification (classe d'emploi) qu'il détient au moment de la signature de la convention, et ce, suivant les modalités du présent article.
- 6-4.02 Le Collège paie au salarié le salaire ci-après prévu pour sa classification. (Voir annexe C).
- 6-4.03 L'intégration des salariés dans les taux de traitement, entrant en vigueur le 1er juillet 1979, doit s'effectuer à partir de la classification (classe d'emploi) de chacun au 30 juin 1979 ou à la date de son entrée en fonction si elle est postérieure au 30 juin 1979.
- 6-4.04 La classe d'emploi qui sera attribuée au salarié au premier juillet 1979 correspond à la classe d'emploi qu'il détient le 30 juin 1979.



6-4.05 TAUX DE REDRESSEMENT

A) Période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1979 (1) est majoré, le 1er juillet 1979, après la restauration de 5,4% de tous les taux de traitement effectuée le 30 juin en vertu des dernières conventions collectives; d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980; la valeur de ce pourcentage, calculé selon la formule  $Y_1$  apparaissant à l'annexe "L", varie entre un minimum de 1% et un maximum de 4,53%.

B) Période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1980 (1) est majoré, le 1er juillet 1980, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (2) au cours

---

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

(2) Il s'agit de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada publié par statistique Canada; la méthode de calcul du pourcentage d'accroissement de l'IPC est décrite à l'annexe "M".

de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981; la valeur de ce dernier pourcentage, calculé selon la formule  $Y_2$  apparaissant à l'annexe "L", varie entre un minimum de 0,67% et un maximum de 4,30%.

(1)

C) Période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1981 est majoré, le 1er juillet 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (2) au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 4,72%, dont 3,5% à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la

---

(1) Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 01-07-79 au 30-06-80 soit supérieur à 8,5%, les taux de traitement du 01-07-81 et du 01-07-82 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 01-07-80 les formules de redressement prévues aux paragraphes C et D de la présente section.

(2) La méthode de calcul est décrite à l'annexe "M".

période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982. (1)  
En outre, comme la semaine de travail de ceux qui, parmi les ouvriers, travaillaient jusqu'alors quarante (40) heures par semaine, est réduite, à compter du 1er juillet 1981, à trente-huit heures et trois-quart (38 3/4) par semaine, sans perte de traitement hebdomadaire de base, les taux de traitement ainsi déterminés pour eux le 1er juillet 1981 sont également majorés à cette même date de 3,226%.

D) Période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

Chaque taux de traitement en vigueur le 30 juin 1982 est majoré, le 1er juillet 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (2) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

---

(1) Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 01-07-80 au 30-06-81 soit supérieur à 8,5%, les taux de traitement du 01-07-82 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 01-07-81 la formule de redressement prévue au paragraphe D) de la présente section.

(2) La méthode de calcul est décrite à l'annexe "M".

Chaque taux de traitement est également augmenté, le 1er juillet 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC (1) exprimé en pourcentage, au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

<u>Hypothèses d'accroissement de l'IPC (n) au cours de la période visée</u>	<u>Montants (2) taux horaire</u>
%	¢
si n. $\leq 19,50$ (3)	18
si $19,50 < n. \leq 25,88$	19
si n. $> 25,88$	20

Chaque taux de traitement qui ne permet pas à un salarié à temps complet d'atteindre pour une semaine régulière de travail, à condition qu'elle soit d'au moins trente-cinq (35) heures, un traitement hebdomadaire de 265\$, est en outre majoré du pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte de ce traitement hebdomadaire de 265\$ pour le nombre d'heures que comporte sa semaine régulière de travail.

- 
- (1) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour cette période est décrite à l'annexe "N".
  - (2) Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de 1,6% du taux de salaire moyen des employés syndiqués et syndicables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.
  - (3) Les taux de traitement figurant aux annexes ont été établis sur la base de cette hypothèse.

E) Disposition particulière

Les majorations des taux de traitement découlant de l'application des paragraphes B), C) et D) et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

6-4.06 TAUX MINIMUM D'AUGMENTATION

- A) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque salarié, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent, au taux unique de traitement du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emploi.

Si la majoration des taux de traitement pour une période de la convention produit, pour un salarié, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi à l'alinéa précédent, le taux de traitement du salarié au 1er juillet de la période en cause devient celui qu'il recevait le 30 juin précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer un salarié qui était hors taux au 30 juin d'une année à un traitement inférieur au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte de ce taux unique de traitement.

- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément au paragraphe A ou B, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 30 juin.

Le versement de ce montant est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la période en cause ou à la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure et il est calculé au prorata des heures régulières rémunérées au cours de la période en cause ou à la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure.

6-4.07 RESTAURATION DES TAUX DE TRAITEMENT EN FIN DE CONVENTION

- A) Pour les salariés à temps complet et à temps partiel: \_\_\_\_\_

Dans les trois (3) mois suivant la publication de l'IPC de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la convention collective, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

Taux de traitement au 82-12-31 X (1+ pourcentage  
1,0175 (1) d'accroissement de  
l'IPC au cours de  
la période du  
82-07-01 au  
82-12-31) (2)

B) Pour les salariés hors-taux:

- 1) A la fin de la convention collective, un salarié dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique de traitement applicable à sa classe d'emploi verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi tel qu'établi au paragraphe A.
- 2) Si cette restauration a pour effet de situer le salarié qui était hors-taux au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de traitement inférieur au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emploi,

---

(1) Le 1,0175 représente 1+ la protection de base au 1er juillet 1982.

(2) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour six (6) mois est décrite à l'annexe "0".

cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de ce taux unique de traitement.

- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément au sous-paragraphe 1 ou 2 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

Le versement de ce montant est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la première période de la convention collective subséquente ou à la date de signature de la prochaine convention collective si celle-ci est postérieure ou à la date du départ du salarié si celle-ci est antérieure et il est calculé au prorata des heures régulières rémunérées au cours de cette même période.



6-4.08 PROTECTION DU REVENU

A) Pour les salariés à temps complet

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout salarié à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir occupé, au début de la période de référence, un emploi à taux unique de traitement, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce taux unique le jour même du début de cette période de référence;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période et de ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement, coïncidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

- 1) pour chaque période de la convention, à l'exception de celle du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, le traitement de base (TB) (1) de chaque salarié au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence (2) et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{\text{TB}}{1 + (\text{PB} + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \times \left[ \text{MVM} - (\text{PB} + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période}) \right]$$

(1) Aux fins d'application de la formule qui suit, le traitement de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce de la manière suivante: le taux horaire du salarié est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52,18 semaines.

(2) On trouvera à l'annexe "P" la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de douze (12) mois.

2) pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 1, avec les trois (3) modifications suivantes:

a) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième alinéa de 6-4.05 D, par le taux de traitement applicable le 30 juin 1982, et d'autre part, du pourcentage découlant de l'application, le cas échéant, du dernier alinéa de 6-4.05 D;

b) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établi sur une base de six (6) mois (1);

c) le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

---

(1) On trouvera à l'annexe "Q" la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de six (6) mois.

B) Pour les salariés à temps partiel

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout salarié à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir occupé un emploi à taux unique au début de la période de référence;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;
- 3) être toujours, à la fin de la même période de référence, au même taux unique qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour le salarié à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet de la même classe d'emploi.

C) Pour les salariés hors-taux

Aux fins de la présente clause (6-4.08), un salarié dont le taux de traitement est plus élevé que le taux unique de traitement applicable à sa classe d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base de ce taux unique de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

Article 6-5.00 - Versement du salaire

- 6-5.01 La paie est remise aux salariés selon les modalités existantes à la signature de la convention. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.
- 6-5.02 Toutefois, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties peuvent s'entendre sur toute autre modalité de versement du salaire.
- 6-5.03 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.
- 6-5.04 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.
- 6-5.05 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 6-6.00 - Primes

6-6.01 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18:00 hres et 07:00 hres a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soit pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, à une prime de:

\$ 0.40 l'heure à compter du 79-07-01;

\$ 0.42 l'heure à compter du 80-07-01;

\$ 0.45 l'heure à compter du 81-07-01;

\$ 0.47 l'heure à compter du 82-07-01 au 82-12-31.

6-6.02 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 reçoit, en plus du taux de salaire prévu pour sa classification, un supplément de traitement déterminé ci-après:

du 79-07-01 au 80-06-30 / \$ 4.37 par semaine;

du 80-07-01 au 81-06-30 / \$ 4.70 par semaine;

du 81-07-01 au 82-06-30 / \$ 5.16 par semaine;

du 82-07-01 au 82-12-31 / \$ 5.59 par semaine.

Ajustement du niveau des primes prévu à la clause 6-6.02

6-6.03 Le niveau des primes prévu à la clause 6-6.02, pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981, sera ajusté en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (1) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1980 et 8,5%. Les niveaux prévus pour les périodes du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

Le niveau des primes prévu à la clause 6-6.02, pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, recalculé le cas échéant pour tenir compte de l'ajustement effectué conformément au paragraphe précédent, sera ajusté en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (1) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1981 et 8,5%. Les niveaux prévus pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 seront recalculés pour tenir compte de cet ajustement.

---

(1) Il s'agit de l'IPC pour le Canada publié par Statistique Canada et calculé selon la même formule que celle prévue pour le calcul de la majoration des taux de traitement.



Le niveau des primes prévu à la clause 6-6.02, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, recalculé le cas échéant pour tenir compte de l'ajustement effectué conformément aux deux (2) paragraphes précédents, sera ajusté en fonction de la différence, si celle-ci est positive, entre le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (1) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1982 et 8,5%.

A la fin de la convention collective, le niveau des primes prévu à la clause 6-6.02 est restauré de la façon suivante, en fonction de l'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

<u>Niveau de la prime au 82-12-31</u>	X	(1+ accroissement de
1,0175		l'IPC au cours de la
		période du 82-07-01
		au 82-12-31) (1)

---

(1) Il s'agit de l'IPC pour le Canada publié par Statistique Canada et calculé selon la même formule que celle prévue pour le calcul de la majoration des taux de traitement.

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET BENEFICES SOCIAUX

Article 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 quarante (40) heures par semaine, à raison de huit (8) heures par jour, et ce, jusqu'au 30 juin 1981.

A compter du 1er juillet 1981, le nombre régulier d'heures de travail pour tous les salariés régis par la convention collective est de 38,75 heures par semaine à raison de 7,75 heures 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  
nuit: 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  
nuit: 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

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 "F". 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 soixante (160) heures de travail par quatre (4) semaines jusqu'au 30 juin 1981, ou en excédent de cent cinquante-cinq (155) heures par quatre (4) semaines de travail à compter du 1er juillet 1981, 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 de 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 Le présent régime prend effet au moment où les stipulations de la convention collective sont agréées à l'échelle nationale.
- 7-4.02 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.
- 7-4.03 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.
- 7-4.04 Le Collège 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.

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 7-4.07, doivent être consécutives.

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.

- 7-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 7-4.07 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 7-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

#### Cas admissibles à l'assurance chômage

- 7-4.09 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 7-4.12:

---

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (1) de son traitement hebdomadaire de base; (2)
  
- 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; pour les fins du présent paragraphe, l'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.
  
- 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.

---

(1) 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.

(2) On entend par "traitement de base", le traitement régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

7-4.10 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 semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt treize (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 (50ième) et la trentième (30ième) 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 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 (50ième) et la trentième (30ième) 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 au régime de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

7-4.11 Dans les cas prévus par les clauses 7-4.09 et 7-4.10:

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

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle et 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 le 1er juillet, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le 1er juillet, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

7-4.12 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 7-4.09.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240.00\$

7-4.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 7-4.14 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.

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.



7-4.14 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 quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

7-4.15 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 du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-4.16 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.27.

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.

- 7-4.17 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

#### Affectation provisoire et congé spécial

- 7-4.18 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte 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 de la convention collective, d'une autre classe d'emploi. Elle 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 le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3).

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins de l'alinéa précédent ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

7-4.19 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 qui peut être vérifié par un médecin choisi par le Collège; 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;

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

- 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 à la clause 7-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 7-4.17 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) de la clause 7-4.19 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

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

##### Congé pour 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 la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

7-4.22 A) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu par la clause 7-4.22 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7-4.23 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 intervalles de deux (2) semaines.

#### Congé sans traitement

7-4.24 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

7-4.25 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

7-4.26 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée cumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective.

#### Dispositions diverses

7-4.27 Les périodes de congés visées aux clauses 7-4.22, 7-4.24 et 7-4.25 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

7-4.28 Le Collège doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-4.27.

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

7-4.29 Le salarié ou la salariée à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux clauses 7-4.24 et 7-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

7-4.30 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 7-4.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 7-4.13 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-4.17 de la section II.

7-4.31 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la convention.

7-4.32 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

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

7-4.33 Le fait que la salariée ou le salarié bénéficie du présent article ne peut avoir pour effet de lui donner plus de droit que si elle ou il était au travail, notamment en ce qui a trait à la période d'embauche prévue ou à l'acquisition du statut de salarié régulier.

#### Dispositions transitoires

7-4.34 Malgré la clause 7-4.01:

- a) la salariée dont le congé de maternité a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, se voit appliquer le présent article à l'exception des clauses 7-4.01 de la section I, 7-4.06 et 7-4.08 de la section II, du paragraphe b) de la clause 7-4.11 de la section II et de la section III.

#### Aux fins de ce qui précède:

Le premier versement de l'indemnité, qui comprend le montant dû jusqu'alors, s'effectue à la date de paiement de la rétroactivité sur les salaires et autres obligations de payer. De plus, pour la salariée éligible à l'assurance-chômage, ce versement ne peut être fait avant l'obtention par le Collège d'une preuve de prestations d'assurance-chômage au sens du paragraphe b) de la clause 7-4.11.



Les versements subséquents, sont effectués à intervalle de deux (2) semaines; et

si à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, le salarié s'est déjà prévalu, pour cause de paternité, d'un congé sans solde, son traitement lui est remboursé jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé de paternité prévu au présent article; et

le salarié qui n'a pas bénéficié du congé de paternité a droit de prendre ce congé avant le 30 juin 1980, le tout sur préavis de deux (2) jours jusqu'à concurrence du maximum de jours prévu pour ce congé.

- b) Le ou la salariée qui adopte légalement un enfant entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale a droit aux congés pour adoption, le tout aux conditions et avantages prévus pour ces congés au présent article.
- c) La salariée qui à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale est en congé sans traitement, à la suite d'un congé de maternité ayant débuté avant le 21 novembre 1979, a droit à une prolongation qui porte la durée de son congé sans traitement à un maximum de deux (2) ans, avec les avantages conférés par les clauses 7-4.24 et 7-4.26 et aux conditions prévues par la clause 7-4.29.

La salariée qui veut se prévaloir de la présente disposition doit en aviser le Collège par écrit avant la fin du congé sans traitement initial dont elle désire prolonger la durée.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Suite à l'entente intervenue à la Table centrale sur les droits parentaux, le gouvernement s'engage:

A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par la clause 7-4.18

1- A étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite la salariée qui s'est prévalu du congé spécial prévu à la clause 7-4.18.

B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité régime d'assurance-chômage

1- à garantir, qu'à compter de la signature de la convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les 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.

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

1- A entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions collectives, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à la salariée à l'occasion du congé de maternité.

Par ailleurs, les parties négociantes conviennent de se rencontrer 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 prestations supplémentaires 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.

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 1er juin, bénéficie d'un (1) jour et 2/3 de vacances par mois d'ancienneté.
- 7-6.08 Le salarié qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux paragraphes précédents. En cas de décès du salarié, ces sommes sont remises aux ayants droits.
- 7-6.09 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix du salarié.
- 7-6.10 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.
- 7-6.11 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 1er avril et le 1er 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
			<u>ouvrables</u>							
$\frac{1}{2}$	à	10	0	0	0	0	0	0	0	0
10 $\frac{1}{2}$	à	22	$\frac{1}{2}$	1	1 $\frac{1}{2}$	1 $\frac{1}{2}$	1 $\frac{1}{2}$	1 $\frac{1}{2}$	1 $\frac{1}{2}$	1 $\frac{1}{2}$
22 $\frac{1}{2}$	à	32	1	2	2 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	3
32 $\frac{1}{2}$	à	44	1 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{2}$	3	3	3	3	3	3 $\frac{1}{2}$
44 $\frac{1}{2}$	à	54	2	3	4	4	4	4 $\frac{1}{2}$	4 $\frac{1}{2}$	5
54 $\frac{1}{2}$	à	66	2 $\frac{1}{2}$	4	5	5	5 $\frac{1}{2}$	5 $\frac{1}{2}$	5 $\frac{1}{2}$	6
66 $\frac{1}{2}$	à	76	3	4 $\frac{1}{2}$	6	6	6 $\frac{1}{2}$	6 $\frac{1}{2}$	7	7 $\frac{1}{2}$
76 $\frac{1}{2}$	à	88	3 $\frac{1}{2}$	5	6 $\frac{1}{2}$	6 $\frac{1}{2}$	7	7 $\frac{1}{2}$	7 $\frac{1}{2}$	8
88 $\frac{1}{2}$	à	98	4	5 $\frac{1}{2}$	7	7	7 $\frac{1}{2}$	8	8 $\frac{1}{2}$	9
98 $\frac{1}{2}$	à	110	4 $\frac{1}{2}$	6	8	8	8 $\frac{1}{2}$	9	9 $\frac{1}{2}$	10
110 $\frac{1}{2}$	à	120	5	6 $\frac{1}{2}$	9	9 $\frac{1}{2}$	10	10 $\frac{1}{2}$	11	11 $\frac{1}{2}$
120 $\frac{1}{2}$	à	132	5 $\frac{1}{2}$	7	10	10 $\frac{1}{2}$	11	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$
132 $\frac{1}{2}$	à	142	6	8	11	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$	13	14
142 $\frac{1}{2}$	à	154	6 $\frac{1}{2}$	8 $\frac{1}{2}$	11 $\frac{1}{2}$	12	12 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$	13	14 $\frac{1}{2}$
154 $\frac{1}{2}$	à	164	7	9	12	12 $\frac{1}{2}$	13	14	14 $\frac{1}{2}$	15 $\frac{1}{2}$
164 $\frac{1}{2}$	à	176	7 $\frac{1}{2}$	10	13	13 $\frac{1}{2}$	14 $\frac{1}{2}$	15	16	16 $\frac{1}{2}$
176 $\frac{1}{2}$	à	186	8	11	14	14 $\frac{1}{2}$	15 $\frac{1}{2}$	16	17	18
186 $\frac{1}{2}$	à	198	8 $\frac{1}{2}$	11	15	15 $\frac{1}{2}$	16 $\frac{1}{2}$	17 $\frac{1}{2}$	18	19
198 $\frac{1}{2}$	à	208	9	12	16	16 $\frac{1}{2}$	17 $\frac{1}{2}$	18 $\frac{1}{2}$	19 $\frac{1}{2}$	20 $\frac{1}{2}$
208 $\frac{1}{2}$	à	220	9 $\frac{1}{2}$	12 $\frac{1}{2}$	16 $\frac{1}{2}$	17	18	19	20	21
220 $\frac{1}{2}$	à	230	10	13	17	18	19	20	21	22
230 $\frac{1}{2}$	à	242	10	14	18	19	20	21	22	23
242 $\frac{1}{2}$	à	252	10	14 $\frac{1}{2}$	19	20	21	22	23	24
252 $\frac{1}{2}$	à	264	10	15	20	21	22	23	24	25

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 7-8.00 - 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 7-14.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

I - DISPOSITIONS GENERALES

7-14.01

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa mise en 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.

La participation d'un salarié admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime s'il est en service au Collège à cette date, sinon à compter de son entrée en service au Collège, sous réserve, en ce qui concerne l'assurance-maladie, des dispositions de la police d'assurance.

- 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.

7-14.02

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

- a) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le

fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus d'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 (2), y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et demeure continuellement invalide depuis cette date.

7-14.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège. L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

7-14.04

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

7-14.05

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

Nonobstant 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.

7-14.06

Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention collective 1975-79 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues à la convention collective 1975-1979 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues à la convention collective 1975-1979 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention collective.

\*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.

- 7-14.07 Les régimes d'assurance-vie et d'assurance-salaire prévus au présent article entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective sous réserve de la clause 7-14.06 qui précède.
- 7-14.08 En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

## II - COMITE PARITAIRE

- 7-14.09 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale négociante d'autre part, conviennent de former un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie.
- 7-14.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours de la signature de la présente entente provinciale; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 7-14.11 La partie patronale négociante d'une part, et la partie syndicale 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 provinciales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.



7-14.12 Si la partie syndicale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de 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.

7-14.13 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, subordonnement 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.

7-14.14 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-14.15 Aux fins de l'application de la clause 7-14.14, le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges.

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 compilations statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des Cégeps, le Ministère ou la partie syndicale négociante. Le comité fournit à la Fédération des Cégeps, au Ministère et à la partie syndicale négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

7-14.16

Afin d'obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine, à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. 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 à cause d'une modification au régime d'assurance-maladie couvrant ces médicaments.

7-14.17

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties provinciales au comité paritaire, 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.

7-14.18

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties provinciales 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 avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant.

7-14.19

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

7-14.20

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.

7-14.21

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.

### III - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

7-14.22

Le salarié à temps complet, visé à l'alinéa a) de la clause 7-14.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de 6 400 \$. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour le salarié visé à l'alinéa b) de la clause 7-14.01 de la convention.

7-14.23

Le salarié qui, à la date de signature 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.

Pour bénéficier de la présente clause, les retraités concernés doivent en faire la demande au Collège sur la formule prescrite à cette fin au plus tard le 1er mai 1980. De plus, ces retraités défraient, sur base mensuelle, le coût de cette assurance.

IV - REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

7-14.24

Le régime de base 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 d'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 nécessaires au traitement du salarié.

7-14.25

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.

Nonobstant la clause 7-14.06, telle contribution du Collège s'applique à compter du 1er juillet 1979.

7-14.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie au Québec, les montants de 45 \$ et de 18 \$ seront diminués des deux-tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non-utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le comité paritaire détermine cette protection supplémentaire.

7-14.27

Le régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la signature de la convention ou ultérieurement à la date prévue par le comité paritaire, si ce dernier n'a pu compléter les opérations avant la date de la signature de la convention.

7-14.28 Les prestations d'assurance-maladie sont réduc-  
tibles des prestations payables, en vertu de  
tout autre régime public ou privé, individuel ou  
collectif.

7-14.29 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 d'assurance-  
maladie, à condition qu'il établisse que lui-  
même et ses personnes à charge sont assurés en  
vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant  
des prestations similaires.

7-14.30 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'as-  
sureur:

- 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 convention ou autrement.

7-14.31

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-SALAIRE

7-14.32

Subordonnement aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au salaire 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 salaire;
- 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 salaire;
- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines: utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que le salarié ne soit couvert par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

7-14.33

Le salaire du salarié, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-14.32, 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 huit (8) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Pour les salariés autres que les temps plein, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

7-14.34

Tant que des 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 (RREGOP), ou au régime de retraite des enseignants (RRE) ou au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le régime le régissant et de bénéficiaire des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises



aux régimes de retraite (R.R.E.G.O.P., R.R.E., ou R.R.F.) sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 7-14.32 a), il bénéficie de l'exonération de ces cotisations aux régimes de retraite sans perte de 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 congé-maladie.

7-14.35

Les prestations sont réduites du montant initial d'invalidité de base payable 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.

7-14.36

Dans le cas particulier où l'invalidité donne 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 des Accidents du Travail décrète l'incapacité permanente;
- b) nonobstant le paragraphe précédent, si la décision de la Commission des Accidents du Travail est rendue avant la fin des périodes prévues au paragraphe b) et c) de la clause 7-14.32, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à couvrir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause 7-14.32 b) ou c) le cas échéant;

- c) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe a) ci-dessus, les prestations versées par la Commission des Accidents du Travail, pour la même période, sont acquises au Collège;
- d) pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) ci-dessus, ces 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;
- e) la caisse de congé-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié sera considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q. et au Régime d'assurance-chômage.

7-14.37

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

7-14.38

La prestation d'assurance-salaire 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 et pour laquelle le salarié fournit un certificat médical au Collège. De même, toute période d'invalidité commençant pendant la grève ou le lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out.

7-14.39

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par le Collège, mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 7-14.40.

7-14.40

En tout temps, le Collège peut exiger de la part du salarié absent pour cause d'invalidité et ce, par demande individuelle, 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 ou à son retour au travail, suite à une absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du Collège, sont à la charge du Collège.

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

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. Cet examen de même que les frais de transport prévus au paragraphe précédent sont aux frais du Collège.

7-14.41

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

7-14.42

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 du un deux-cent-soixantième (1/260e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

- b) Cependant, dans le cas d'une première année de service d'un salarié, sauf dans le cas de celui qui est 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.

7-14.43

Si un salarié devient couvert par le présent article en cours d'année contractuelle, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis juillet jusqu'au moment où il devient couvert. De même, si un salarié quitte son emploi en cours d'année contractuelle, le nombre de jours monnayables qui lui sont remboursés est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis juillet jusqu'au moment de son départ.

Aux fins d'application de la présente clause seulement, le congé de maternité prévu à l'article 7-4.00 et la prolongation de ce congé, n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

7-14.44

Dans le cas d'un salarié a temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la semaine régulière de travail qu'il assume par rapport à celle du salarié à temps plein à l'emploi du Collège.

7-14.45

Les invalidités en cours de paiement à la date de signature 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.

7-14.46

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 aux 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 (RRE et RREGOP).

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 7-14.32. 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 7-14.32.

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 7-14.00.

7-14.47

Le salarié qui, par application de la clause 38.00 de la convention collective 1972-75, a choisi de ne pas utiliser ses jours monnayables est réputé maintenir ce choix pour la durée de la présente convention.

7-14.48

Les jours de congés-maladie au crédit d'un salarié au 30 juin 1979 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 7-14.42 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 7-14.47.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1. et 2. les jours non monnayables au crédit du salarié.

Article 7-15.00 - Congé sans traitement

- 7-15.01 Le Collège peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.
- 7-15.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 7-15.03 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.
- 7-15.04 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 de la signature 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'habilités 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. Cette disposition s'applique à compter de l'année contractuelle 1979-80.

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

- 9-1.01 Tout grief est 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 a 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 et de la Main-d'Oeuvre 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'Education.

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'Education peuvent intervenir et faire à l'arbitre toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.

CHAPITRE 10 . . . DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 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 entre en vigueur le jour de sa signature par les parties et le demeure jusqu'au 31 décembre 1982.

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

Article 10-3.00 - Publication

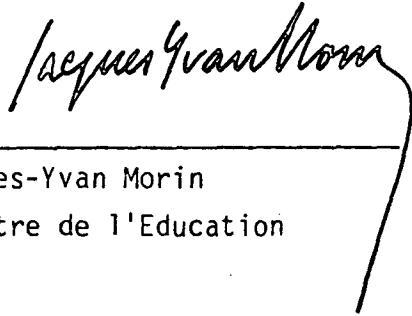
10-3.01 L'employeur s'engage à publier en français, à ses frais, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention et des annexes et lettres d'entente pour distribution à tous les membres du Syndicat. Dans le cas des Collèges anglophones, l'employeur s'engage à fournir une version anglaise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

Article 10-4.00 - Annexes

10-4.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

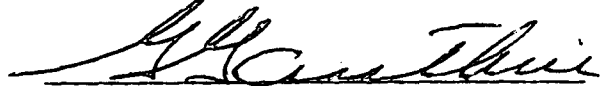
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Québec,  
ce 20<sup>e</sup> jour du mois de juin 1980.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC



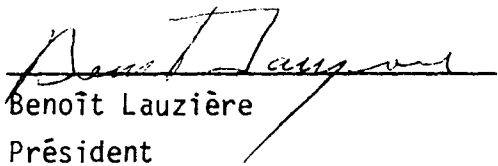
Jacques-Yvan Morin  
Ministre de l'Education

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS  
DE LA MARINE MARCHANDE (FAT - COI -  
CTC - FTQ)



G. Gauthier  
Président

POUR LA FEDERATION DES CEGEPS

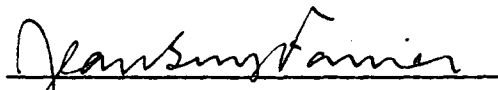


Benoît Lauzière  
Président

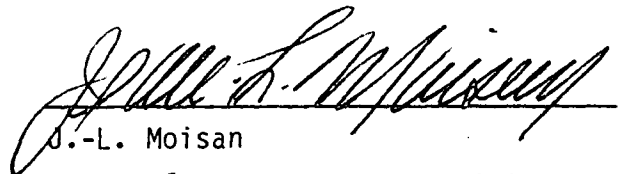


A. Robillard  
Secrétaire-trésorier

POUR LE COMITE PATRONAL DE  
NEGOCIATION DES COLLEGES



Jean-Guy Farrier  
Président



J.-L. Moisan  
Vice-Président des non-maritimes



John Lesk  
Délégué d'atelier



Léonce Beaupré  
Vice-Président



Jean-Marc Hémond

ANNEXE A

FRAIS DE DEMENAGEMENT

1.01

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

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

1.02

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

1.03

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

- a) sans perte de 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'immeuble, 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'assurance.

1.12 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, le nouveau Collège paie les frais de séjour pour 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

Edition d'avril 1980

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 V

---

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 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 REQUISES

Formation

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 III

### 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 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 REQUISES

#### Formation

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 MECANICIEN 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 REQUISES

Formation

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 METIERS

NATURE 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 CARACTERISTIQUES

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 assistance 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

111-1 Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié

	<u>79-07-01 au</u> <u>80-06-30</u>		<u>80-07-01 au</u> <u>81-06-30</u>		<u>81-07-01 au</u> <u>82-06-30</u>		<u>82-07-01 au</u> <u>82-12-31</u>	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Mécanicien de machine fixes classe VI	6,54	(4,13)	7,12	(3,83)	8,06	(4,72)	8,78	(3,98)
Mécanicien de machines fixes classe V	6,67	(4,07)	7,25	(3,76)	8,21	(4,72)	8,94	(3,94)
Mécanicien de machines fixes classe IV	6,83	(4,00)	7,42	(3,68)	8,40	(4,72)	9,15	(3,89)
Mécanicien de machines fixes classe III	7,61	(3,68)	8,24	(3,31)	9,33	(4,72)	10,14	(3,68)
Mécanicien de machines fixes classe II	8,58	(3,30)	9,26	(2,90)	10,49	(4,72)	11,38	(3,47)
Mécanicien de machines fixes classe I	8,93	(3,18)	9,62	(2,76)	10,90	(4,72)	11,82	(3,40)

111-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services

Aide de métiers	6,42	(4,19)	6,99	(3,89)	7,92	(4,72)	8,63	(4,02)
-----------------	------	--------	------	--------	------	--------	------	--------



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	Jonquière
ARVIDA	Jonquière, 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	-
LENNOXVILLE	Sherbrooke
ST.LAMBERT	Ile de Montréal*, Montmorency, Edouard-Montpetit, St-Hyacinthe, St-Jean-sur-Richelieu
ST.LAWRENCE	Région de Québec**
CHICOUTIMI	Jonquière, Arvida.
MINGAN	-
MANICOUAGAN	-
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 ABOIT	Valleyfield, St-Lambert, Ile de Montréal*, Edouard-Montpetit, Montmorency, Lionel-Groulx
JOLIETTE	-
JONQUIERE	Chicoutimi, Arvida, Alma
LA-POCATIERE	-
LEVIS-LAUZON	Région de Québec**
LIMOILOU	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
NORD-OUEST	-
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"

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA NOMINATION DU PRESIDENT DU TRIBUNAL  
D'ARBITRAGE SPECIAL (CLAUSE 5-4.08)

---

Les parties provinciales conviennent de nommer Me Raynald  
Frêchette, président du tribunal d'arbitrage spécial prévu à la  
clause 5-4.08.

ANNEXE "F"

HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIES QUI TRAVAILLENT EN ROTATION DE  
QUARTS

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

<u>MOIS</u>	<u>EMPLOYE</u>			
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
<u>OCTOBRE 1980</u>				
Dimanche, 5:	4-12	12-8	8-4	0
Lundi, 6:	4-12	12-8	8-4	0
Mardi, 7:	4-12	12-8	0	8-4
Mercredi, 8:	4-12	12-8	0	8-4
Jeudi, 9:	4-12	0	12-8	8-4
Vendredi, 10:	0	4-12	12-8	8-4
Samedi, 11:	0	4-12	12-8	8-4
Dimanche, 12:	0	4-12	12-8	8-4
Lundi, 13:	0	4-12	12-8	8-4
Mardi, 14:	8-4	4-12	12-8	0
Mercredi, 15:	8-4	4-12	12-8	0
Jeudi, 16:	8-4	4-12	0	12-8
Vendredi, 17:	8-4	0	4-12	12-8
Samedi, 18:	8-4	0	4-12	12-8
Dimanche, 19:	8-4	0	4-12	12-8
Lundi, 20:	8-4	0	4-12	12-8
Mardi, 21:	0	8-4	4-12	12-8
Mercredi, 22:	0	8-4	4-12	12-8
Jeudi, 23:	12-8	8-4	4-12	0
Vendredi, 24:	12-8	8-4	0	4-12
Samedi, 25:	12-8	8-4	0	4-12
Dimanche, 26:	12-8	8-4	0	4-12
Lundi, 27:	12-8	8-4	0	4-12
Mardi, 28:	12-8	0	8-4	4-12
Mercredi, 29:	12-8	0	8-4	4-12
Jeudi, 30:	0	12-8	8-4	4-12
Vendredi, 31:	4-12	12-8	8-4	0
Samedi, 1er novembre:	4-12	12-8	8-4	0

Ainsi de suite jusqu'au 31 mai 1981.

EMPLOYEE'S SCHEDULE - STEAM PLANT

March 31, 1960

	MARCH							APRIL																												MAY		
	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3
	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
J.M. Hémond	E	E	E	E	E	E	E	OFF	D	D	D	D	D	D	DO	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	N	N	N	N	N	N	OFF	E	E	E	E	E	E	E	OFF	D	D
A. Boivin	N	N	N	N	N	N	OFF	E	E	E	E	E	E	E	OFF	D	D	D	D	D	D	DO	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	N	N	N	N	N	N	N	OFF	E	E	E
R. Rousseau	OFF	D	D	D	D	D	D	DO	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	N	N	N	N	N	N	OFF	E	E	E	E	E	E	E	OFF	D	D	D	D	D	D	DO	OFF	OFF
S. Ostiguy	DO	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	N	N	N	N	N	N	N	OFF	E	E	E	E	E	E	OFF	D	D	D	D	D	D	DO	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	OFF	N	N	N	N

D - Day  
E - Evening  
N - Night

The Steam Plant employees doing shift-work work seven days in a row with one day off. After they have worked three shifts, days, nights, and evenings, they have five days off.

Three shifts of seven days @ eight hours/day = 7 days x 8 hours/day = 56 x 3 = 168 hours  
This represents four normal working weeks = 42 hours x 4 = 168 hours

The men who are working the regular daytime hours are:

- G. Hins                      Monday to Thursday - 7:00 a.m. - 12:00    12:30 - 4:00 p.m. = 8.5 hours
- C. Stevens                 Friday                      - 7:00 a.m. - 12:00    12:30 - 3:30 p.m. = 8 hours
- R. Dion                      8.5 hours x 4 plus 8 hours = 42 hours/week



LISTE D'ANCIENNETE

COLLEGE VANIER

<u>NOM</u>	<u>NOMBRE D'ANNEES D'ANCIENNETE AU 30 JUIN 1980</u>
HINS, Gérard	25 ans, 37 semaines, 3 jours
HEMOND, Jean-Marc	13 ans, 36 semaines, 1 jour
ROUSSEAU, René	10 ans, 28 semaines
STEVENS, Cyprien	10 ans, 14 semaines
OSTIGUY, Serge	08 ans, 40 semaines, 4 jours
DION, Richard	03 ans, 01 semaine
BOIVIN, André	02 ans

LISTE D'ANCIENNETE

COLLEGE DAWSON

<u>NOM</u>	<u>NOMBRE D'ANNEES D'ANCIENNETE AU 30 JUIN 1980</u>
HUMPHREY, William	10 ans, 39 semaines, 02 jours
LESK, John	09 ans, 51 semaines, 05 jours
MCNEIL, Bernard	09 ans, 22 semaines, 03 jours
PADDOCK, John	03 ans, 36 semaines, 04 jours

ANNEXE "L"

FORMULE DE CALCUL DE LA PROTECTION DE BASE EN P-1 ET P-2

$$\begin{array}{llll} \text{En P-1} & Y_1 & 0,0453 \text{ e} & -0,0011 \left[ (Y_1 - 5,44) \times 100 \right] \\ \text{En P-2} & Y_2 & 0,0430 \text{ e} & -0,0013 \left[ (Y_2 - 5,96) \times 100 \right] \end{array}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

$Y_1$  : le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-1

$Y_2$  : le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-2

$y_1$  : le taux réel de traitement d'un salarié au 30 juin 1979 exprimé sur une base horaire.

$y_2$  : chaque taux de traitement exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins du calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de traitement en P-2:

$$\begin{array}{l} \text{taux de traitement} \\ \text{en vigueur le 1er} \\ \text{juillet 1979 exprimé} \\ \text{sur une base horaire} \end{array} \times \left[ \begin{array}{l} (1) \\ 1 + \left( \Delta \text{IPC du 79-07-01 au 80-06-30} - 3,5\% \text{ protection de base} \right. \\ \left. \text{déterminé selon } Y_1 \right) \\ \hline 1 + \text{protection de base déterminée selon } Y_1 \end{array} \right]$$

N.B.: Dans l'éventualité où une révision des échelles ou des taux uniques serait nécessaire en P-2 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de  $y_2$  on utilise la protection de base en vigueur le 1er juillet 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

(1) La méthode de calcul du pourcentage d'accroissement ( $\Delta$ ) de l'IPC est décrite à l'annexe "M".

ANNEXE "M"

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left( \frac{\text{IPC juin année en cours} - \text{IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}} \right)^* \times 100$$

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

ANNEXE "N"

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de vingt-quatre (24) mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left( \frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right) \times 100^*$$

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

ANNEXE "0"

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left( \frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) \times 100^*$$

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

ANNEXE "P"

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des douze (12) indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par 12. Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left( \frac{\text{Résultat du (b)} - \text{IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right) \times 100^*$$

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

ANNEXE "Q"

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des six (6) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenu en a) est ensuite divisée par 6. Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left( \frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}} \right)^* \times 100$$

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