

~~20~~
19

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

convention collective
faisant suite à
l'entente
intervenue entre

d'une
part

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
ET
LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS
POUR LE COMPTE DES COLLÈGES
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET
PROFESSIONNEL

et

d'autre
part

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE POUR ET AU NOM DES SECTIONS
LOCALES ET AFFILIÉES À LA F.T.Q.

DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS
DU CHAPITRE 8 DES LOIS DE 1974 (Loi 95)



1975
1979

30 juin 1979

convention collective
faisant suite à
l'entente
intervenue entre

d'une
part

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
ET
LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS
POUR LE COMPTE DES COLLÈGES
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET
PROFESSIONNEL

et

d'autre
part

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE POUR ET AU NOM DES SECTIONS
LOCALES ET AFFILIÉES À LA F.T.Q.

DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS
DU CHAPITRE 8 DES LOIS DE 1974 (Loi 95).



1975
1979

TABLE DES MATIERES

PAGE

CHAPITRE 1 - DEFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions -----	1
Article 1-2.00 - But de la convention -----	5

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Reconnaissance -----	6
Article 2-2.00 - Champs d'application -----	7
Article 2-3.00 - Arrangements locaux -----	9

CHAPITRE 3 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Sécurité syndicale -----	10
Article 3-2.00 - Cotisations syndicales -----	11
Article 3-3.00 - Affaires syndicales -----	12
Article 3-4.00 - Affichage et distribution de document -----	16
Article 3-5.00 - Droit de réunion et local -----	17

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information -----	18
Article 4-2.00 - Comité des Relations du Travail -----	19
Article 4-3.00 - Commission pédagogique -----	22

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement -----	23
Article 5-2.00 - Mouvement de personnel -----	24
Article 5-3.00 - Ancienneté -----	27
Article 5-4.00 - Surplus de personnel -----	30
Article 5-5.00 - Priorité d'emploi -----	33
Article 5-6.00 - Sécurité d'emploi -----	37
Article 5-7.00 - Bureau de relocalisation -----	40
Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires -----	42

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi à l'engagement -----	44
Article 6-2.00 - Détermination du traitement à l'engagement -----	45
Article 6-3.00 - Règles concernant l'avancement d'échelon -----	46
Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et le transfert -----	47
Article 6-5.00 - Modifications de fonctions -----	48
Article 6-6.00 - Pouvoirs et responsabilité de l'arbitre -----	49
Article 6-7.00 - Création de nouvelles classes d'emploi -----	51
Article 6-8.00 - Rétroactivité -----	52

Article 6-9.00 - Détermination du traitement à la signature de la présente convention -----	53
Article 6-10.00- Versement du salaire -----	56
Article 6-11.00- Primes -----	57
Article 6-12.00- Indexation -----	58
Article 6-13.00- Intégration dans les nouvelles classes d'emploi ---	61

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET BENEFICES SOCIAUX

Article 7-1.00 - Heures de travail -----	62
Article 7-2.00 - Temps supplémentaire -----	64
Article 7-3.00 - Congés spéciaux -----	65
Article 7-4.00 - Congés de maternité -----	67
Article 7-5.00 - Jours fériés -----	69
Article 7-6.00 - Vacances annuelles -----	70
Article 7-7.00 - Droit de participation aux affaires publiques -----	73
Article 7-8.00 - Hygiène et sécurité -----	74
Article 7-9.00 - Costumes et uniformes -----	75
Article 7-10.00- Caisse d'économie -----	76
Article 7-11.00- Responsabilité civile -----	77
Article 7-12.00- Allocation de dépenses -----	78
Article 7-13.00- Salariés handicapés -----	79
Article 7-14.00- Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire -----	80

CHAPITRE 8 - PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales -----	93
Article 8-2.00 - Perfectionnement local -----	94
Article 8-3.00 - Perfectionnement provincial -----	96

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs -----	97
Article 9-2.00 - Arbitrage -----	100

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 10-1.00- Travail à forfait -----	104
Article 10-2.00- Durée de la convention -----	105
Article 10-3.00- Publication -----	106
Article 10-4.00- Non discrimination -----	107
Article 10-5.00- Banque de congés de maladie -----	108
Article 10-6.00- Argent à récupérer -----	109
Article 10-7.00- Modification des conditions de travail -----	110
Article 10-8.00- Annexes -----	111

ANNEXES

Annexe "A" - Frais de déménagement -----	112
Annexe "B" - Plans de classification -----	116
Annexe "C" - Personnel administratif et technique / Echelles de traitement -----	117
Annexe "D" - Personnel ouvrier / Taux de salaire -----	127
Annexe "E" - Personnel administratif et technique / Lignes de cor- respondance -----	129
Annexe "F" - Cégep de Jonquière / Technicien en psychométrie (échelle de salaire) -----	137
Annexe "G" - Collège de Chicoutimi / Emplois de l'aéronautique (échelles de salaire) -----	139
Annexe "H" - Cégep de Rimouski / Institut Maritime (échelle de salaire de l'officier de formation) -----	144
Annexe "I" - Formule d'adhésion et de retenue syndicales -----	146
Annexe "J" - Formule de grief -----	
Annexe "K" - Formule de soumission d'un grief à l'arbitrage -----	
Annexe "L" - Droits acquis sur les vacances -----	147

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente -----	148
Signature de l'entente par les parties provinciales -----	149
Signatures de la convention collective par les parties locales -----	150

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 Le Collège Régional du Saguenay-Lac Saint-Jean

Dans le cas du Collège Régional du Saguenay-Lac Saint-Jean, la définition 1-1.01 doit se lire comme suit:

Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel institué en vertu du projet de loi 91, sanctionné le 1er juin 1975.

1-1.03 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.04 Ministre

Le Ministre de l'Éducation.

1-1.05 Partie patronale négociante

La Fédération des Cégeps et le ministre de l'Éducation.

1-1.06 Partie syndicale négociante

Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique pour et au nom des sections locales et affiliées à la F.T.Q.

1-1.07 Syndicat

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

1-1.08 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.09 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

1-1.10 Salarié régulier

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

1-1.11 Salarié à temps complet

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

1-1.12 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.

1-1.13 Salarié remplaçant

Salarié embauché pour remplacer un salarié temporairement absent pour causes de maladie, accident, congé de maternité, suspension ou congé autorisé, avec entente préalable de le licencier au terme de ladite période d'absence.

1-1.14 Salarié occasionnel

Salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année (période de douze (12) mois à compter du 1er jour de travail) à moins d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat.

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

1-1.15 Salarié étudiant

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

1-1.16 Période de probation

La période de probation du nouveau salarié à temps complet est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans le cas du personnel administratif, technique et de secrétariat et de soixante (60) jours travaillés ou payés dans le cas du personnel ouvrier.

La période de probation du nouveau salarié à temps partiel est de cent vingt (120) jours travaillés ou payés dans le cas du personnel administratif, technique et de secrétariat et de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans le cas du personnel ouvrier. 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.

1-1.17 Grief

- a) Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.
- b) Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. Il est entendu, toutefois, que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail du salarié demeurent normales.

1-1.18 Promotion

Le passage du salarié d'un poste d'une classe d'emploi à un poste d'une autre classe d'emploi comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui prévu à l'échelle de son ancienne classe d'emploi.

1-1.19 Transfert

Mutation d'un salarié, avec ou sans changement de classe d'emploi, à un poste comportant une échelle de salaire identique.

1-1.20 Rétrogradation

Mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant une échelle de salaire dont le maximum est inférieur à celui prévu à l'échelle de son ancienne classe d'emploi.

1-1.21 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 présente convention: du lundi au vendredi inclusive-ment à l'exclusion des jours de congés fériés prévus à la présente convention.

1-1.22 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant aux plans de classification.

1-1.23 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié.

Article 1-2.00 - But de la convention

1-2.01 La présente 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'accreditation syndicale émise en vertu du Code du Travail aux fins de l'application de la présente convention collective.
- 2-1.02 Le Syndicat reconnaît au Collège le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2-1.03 Les parties reconnaissent les parties négociantes aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention sans limiter le droit des parties reconnu à la présente. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties négociantes le droit de grief et d'arbitrage.
- 2-1.04 En tout temps, les représentants de la partie syndicale négociante peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale négociante en vue de traiter de toute question d'intérêt général relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention. Ceux-ci sont tenus de recevoir les représentants syndicaux dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

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

Article 2-2.00 - Champs d'application

- 2-2.01 La présente convention s'applique au personnel de soutien du Collège, salariés au sens du Code du Travail, couverts par le certificat d'accréditation émis à cette fin.
- 2-2.02 La présente convention s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que leur accorde la présente convention sont calculés 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 présente convention, sauf en ce qui a trait aux articles suivants:
- Procédure de griefs en cas de congédiement durant ladite période de probation (art. 9-1.00 et 9-2.00);
 - Congés de maternité (art. 7-4.00).
- 2-2.04 Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant sont couverts par les dispositions de la présente convention, sauf celles prévues aux articles suivants:
- articles: 3-3.00
 - 3-4.00
 - 4-2.00
 - 4-3.00
 - 5-2.00
 - 5-3.00
 - 5-4.00
 - 5-5.00
 - 5-6.00
 - 5-7.00
 - 5-8.00
 - 7-4.00
 - 7-6.00
 - 7-7.00
 - 7-10.00
 - 7-13.00
 - 7-14.00
 - 8-1.00
 - 10-1.00.

Cependant, nonobstant ce qui précède, le salarié remplaçant, dont la période de service continu est de six (6) mois et plus, bénéficie des articles 7-6.00 et 7-14.00 de la présente convention.

Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant, qui a moins de six (6) mois de service continu, ont également droit à 4% du salaire brut gagné pour fins de vacances payées.

2-2.05 Le salarié étudiant n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- Cotisations syndicales (art. 3-2.00);

- Indexation (art. 6-12.00).

Ce salarié, en ce qui a trait à son traitement, a droit au taux horaire suivant:

- 1975-76 / \$ 3.74 hre

- 1976-77 / \$ 4.04 hre

- 1977-78 / \$ 4.28 hre

- 1978-79 / \$ 4.54 hre.

De plus ce salarié a droit à 4% du salaire brut gagné pour fins de vacances payées.

Article 2-3.00 - Arrangements locaux

- 2-3.01 Les clauses spécifiquement identifiées à cet effet à la fin de certains articles peuvent être remplacées, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure prévue ci-après.
- 2-3.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 2-3.03 Tant que les parties ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, toutes les clauses prévues à la présente convention sont en vigueur.
- 2-3.04 L'une ou l'autre des parties peut donner à l'autre un avis écrit de son intention de remplacer une ou des clauses de la présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux, et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.
- 2-3.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- elle doit être conclue dans les soixante (60) jours de l'avis prévu en 2-3.04 et, à moins d'indication contraire, pour la durée de la présente convention;
 - elle doit être par écrit;
 - chacune des parties doit la signer par l'entremise de ses représentants autorisés;
 - tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 60 du Code du Travail;
 - la date d'application de cette entente doit y être spécifiée de façon claire et précise.
- 2-3.06 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out.
- 2-3.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé uniquement par entente écrite entre les parties, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b) c) d) e) et f) de la clause 2-3.05

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 présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite devront, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 3-1.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la présente convention doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet la formule fournie par le Syndicat apparaissant à l'annexe I, dont copie doit être retournée au Syndicat. La présente clause ne s'applique pas aux salariés visés aux clauses 1-1.13, 1-1.14 et 1-1.15.
- 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 et/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 deviendra subséquentement, a le droit de mettre fin à son affiliation syndicale, sans perdre son emploi, en remettant ou en envoyant au Syndicat, entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, un avis écrit et signé à cet effet. Une copie dudit avis sera transmise au Collège.

Article 3-2.00 - Cotisations syndicales

- 3-2.01 Le Collège prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 3-2.02 Aux fins prévues au paragraphe précédent, le salarié doit consentir à la retenue mensuelle sur son salaire par le Collège d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement. Le salarié doit, par un avis écrit dans des termes semblables à ceux reproduits à l'annexe I des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat.
- 3-2.03 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est la somme qui est indiquée au Collège par avis écrit du Syndicat. Cet avis écrit prend effet au plus tard le trentième jour suivant sa réception par le Collège.
- 3-2.04 Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à 3-2.01 répartis également sur chaque versement de salaire. Il fera parvenir au Syndicat entre le premier et le quinzième jour du mois suivant le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprendra les noms et prénoms, les numéros matricules, le cas échéant, ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 3-2.05 Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.
- 3-2.06 Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention.

Article 3-3.00 - Affaires syndicales

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

Le président, le secrétaire ainsi que le délégué syndical peuvent s'absenter de leur travail, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à 3-3.03. Cependant, le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 3-3.02
- a) Le Syndicat peut nommer un délégué syndical qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention.
 - b) Le Syndicat peut nommer un substitut au délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le substitut a la même fonction.
 - c) Le Syndicat peut nommer un tel délégué et son substitut pour chaque campus.
 - d) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le Collège de la nomination de tout délégué syndical ou substitut.

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

- a) Tout membre de l'Exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les représentants du Collège. Il en va de même pour toute rencontre convoquée avec le Collège par l'Exécutif du Syndicat.
- b) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou lors de l'enquête nécessaire en vue de la présentation du rapport prévu à 9-1.07 b) après en avoir avisé son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable; il doit également aviser le responsable de l'application de la convention collective de l'endroit où il peut être rejoint et de son absence autorisée.
- c) Tout membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, après avoir avisé son supérieur immédiat et le service du personnel, pour participer à toute réunion selon la convention.
- d) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat lors d'une rencontre chez un représentant du Collège.
- e) Tout salarié assigné comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat et le service du personnel. La durée de la disponibilité est alors sujette aux exigences du président du tribunal d'arbitrage.
- f) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et, soit le délégué syndical ou un officier du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-3.04 Le délégué officiel du Syndicat peut, sur autorisation consécutive à une demande préalable du Syndicat écrite d'au moins dix (10) jours, s'absenter de son travail sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat pour assister au Congrès du C.T.C., au Congrès et au Conseil consultatif de la F.T.Q., au Congrès du S.C.F.P., au Congrès du Conseil du Québec et au Conseil général du S.C.F.P., au Congrès du Conseil du Travail. La demande écrite doit contenir le nom de la ou des personne(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent mutatis mutandis aux Syndicats affiliés aux Métallous Unis d'Amérique.

3-3.05 Tout salarié nommé pour exercer un travail permanent au sein d'une organisation syndicale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à plein temps, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat.

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

3-3.06 Tout salarié élu à un poste de membre de l'Exécutif d'une organisation syndicale provinciale a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt et un (21) jours, à une libération à temps plein ou à temps partiel, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat pour la durée de tel mandat électif.

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

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

3-3.07 Les parties négociantes s'entendent sur le principe de la libération syndicale de salariés, sans perte de traitement ni de remboursement par le Syndicat en période de négociation. Le nombre de salariés libérés et les modalités de cette libération sont alors arrêtés par les parties en cause.

A défaut d'entente, un (1) représentant du Syndicat pourra être libéré, après en avoir avisé le Collège, sans perte de traitement et autres bénéfiques, pour la négociation directe et la conciliation d'une convention collective provinciale; un deuxième représentant pourra être libéré aux frais du Syndicat.

- 3-3.08 Au cours de la dernière année de la présente convention, l'employeur, à la demande du Syndicat, devra libérer, avec maintien de son salaire, un représentant désigné par le Syndicat, et ce, pour une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non, pour fins de préparation de la prochaine convention collective à être négociée provincialement.
- 3-3.09 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège toute somme versée au salarié, et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux.

Article 3-4.00 - Affichage et distribution de document

- 3-4.01 Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés, fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. Tels tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres Syndicats.
- 3-4.02 Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en les déposant à leur bureau ou en les faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

Article 3-5.00 - Droit de réunion et local

- 3-5.01 - Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires. Ces réunions doivent se tenir en dehors des heures de travail.
- 3-5.02 - Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé pour fins de secrétariat.

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Information

4-1.01 Le Collège transmet au Syndicat:

- a) La liste des salariés une fois l'an à une date à fixer après entente entre les parties. Cette liste doit indiquer:
 - les noms et prénoms -
 - la date de naissance -
 - l'état civil -
 - le sexe -
 - la citoyenneté -
 - l'adresse -
 - la date d'entrée en service -
 - la classe d'emploi, l'échelon -
 - le traitement -
 - l'ancienneté -
 - le statut du salarié: régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet, à temps partiel -
 - le nom du service auquel est rattaché le salarié -
 - la banque de congés maladie au 30 juin.
- b) Les documents pertinents à la convention collective ou toute directive ou document d'ordre général à l'intention du personnel de soutien.
- c) La liste des membres des différents comités et commissions prévus à la présente convention collective et autres comités ou commissions dont le mandat est de définir les politiques générales du Collège.
- d) Un avis écrit relativement au départ volontaire, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel départ.

Article 4-2.00 - Comité des Relations du Travail

- 4-2.01 A moins d'entente écrite différente entre le Collège et le Syndicat, conformément à l'article 2-3.00, les clauses 4-2.02 à 4-2.11 inclusivement s'appliquent telles quelles. Ce type d'entente ne peut se faire qu'une fois durant l'année scolaire.
- 4-2.02 Le Comité des Relations du Travail est un comité regroupant les parties. Il est paritaire et permanent. Il sert à discuter toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective.
- 4-2.03 a) Le Comité des Relations du Travail est composé de six (6) personnes dont trois (3) salariés désignés par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par le Collège.
- b) Lorsque les parties désignent leurs représentants, elles doivent en même temps désigner un ou deux substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les délégués absents ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.
- 4-2.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.
- 4-2.05 Sous réserve des dispositions du présent article le C.R.T. est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.
- 4-2.06 Le C.R.T. se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 4-2.07 a) Le Comité des Relations du Travail doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une demande prévue au paragraphe précédent. Un avis écrit et l'ordre du jour comportant tout point que, soit le Collège, soit le Syndicat, veut y inscrire, doivent être transmis au Collège et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.
- b) Dans le cas où les parties n'arrivent pas à un accord sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, autre que ceux

prévus à la clause 4-2.14, ledit sujet est reporté à une réunion du C.R.T. qui doit avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Si le désaccord persiste sur le sujet en question, le Collège procède s'il y a lieu. A défaut du Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentants à la première réunion, le Collège procède, s'il y a lieu, sur le sujet en question.

- 4-2.08 Pour avoir quorum, le Comité doit comprendre au moins deux (2) délégués de chacune des parties.
- 4-2.09 A défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) représentants à une telle réunion dûment convoquée, il ne peut procéder sur les matières visées en 4-2.14; à défaut du Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentants à une telle réunion, le Collège convoque à nouveau le C.R.T. dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. A défaut du Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentants à cette deuxième réunion du C.R.T., le Collège peut procéder sur toute question inscrite à l'ordre du jour de ladite réunion.
- 4-2.10 Le procès-verbal d'une réunion du C.R.T. doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante. Si une décision doit être appliquée sans délai, le procès-verbal peut être adopté séance tenante en tout ou en partie. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les résolutions.
- 4-2.11 Le salarié dont le cas est discuté au C.R.T. en est préalablement averti par écrit par le Collège sauf dans les cas de réduction de personnel. A sa demande et pour autant qu'il s'y présente à l'heure convenue et pour autant qu'il ne s'agit pas d'une mise à pied pour surplus de personnel, le salarié est entendu par le C.R.T.
- 4-2.12 Dans le cas de désaccord des parties concernant un salarié dans le cadre de la clause 4-2.07 b), le Collège transmet au salarié visé le désaccord des parties et la décision du Collège le concernant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la deuxième réunion prévue à 4-2.07 b).
- 4-2.13 Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long pour communiquer sa décision. Le Collège n'a cependant pas à informer individuellement chaque salarié visé par une décision de portée collective; dans un tel cas il avise le Syndicat.

4-2.14 Avant de prendre une décision relative aux questions suivantes, le Collège doit obligatoirement consulter le Comité des Relations du Travail sur les points suivants:

- a) les implications pour le personnel de soutien à l'emploi du Collège, causées par des modifications de structures administratives;
- b) la détermination des horaires de laboratoires;
- c) la répartition des congés fériés sous réserve de 7-5.01;
- d) l'attribution de congés sans traitement pour des fins autres que celles prévues à la présente convention.

4-2.15 En aucun cas une décision du Comité des Relations du Travail ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la présente convention.

Article 4-3.00 - Commission pédagogique

4-3:01 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de cette convention, le Syndicat peut désigner deux (2) représentants qui sont nommés par le Collège à la commission pédagogique prévue par la loi 21. (Mandat d'un an).

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

CHAPITRE 5 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 - Engagement

- 5-1.01 L'engagement de tout salarié est fait selon les dispositions de la présente convention.
- 5-1.02 A l'engagement, le Collège informe par écrit le salarié et le Syndicat des points suivants:
1. le statut du salarié;
 2. la classe d'emploi, l'échelon et le salaire;
 3. la date d'embauche effective;
 4. la date de fin d'emploi, s'il y a lieu.
- 5-1.03 A l'engagement, le Collège fournira au salarié une copie de la convention collective. De même un salarié doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

Article 5-2.00 - Mouvement de personnel

- 5-2.01 · Dès qu'un poste devient vacant ou nouvellement créé au sein du personnel administratif, technique, de secrétariat ou ouvrier qui doit être rempli, le Collège doit afficher un avis à cet effet aux tableaux d'affichage, durant cinq (5) jours ouvrables. Copie de tel avis est expédiée au Syndicat ainsi que la liste des gens absents à la date du début de l'affichage.
- 5-2.02 · Pendant la période d'affichage et pendant les délais de nomination ainsi que durant toute affectation temporaire, le Collège peut désigner un salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun salarié n'accepte, le Collège peut désigner le salarié qui est capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté pour combler temporairement le poste. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner au salarié le cumul simultané de deux (2) postes.
- 5-2.03 · L'avis affiché doit indiquer le titre de la classe d'emploi, la description de la fonction, le lieu de travail, le nom du supérieur immédiat, l'échelle de salaire, les qualifications requises de la classe d'emploi et, le cas échéant, les conditions exigées par le Collège telles qu'indiquées à 5-2.05 a), le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises ainsi que la date du début d'affichage et la date limite des mises en candidatures telle que prévue à 5-2.04.
- 5-2.04 · Tout salarié régulier peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en faisant application par écrit; le salarié intéressé doit poser sa candidature au plus tard le cinquième jour ouvrable après la fin de l'affichage prévu à 5-2.01.
- 5-2.05 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 ou le Syndicat peut contester les conditions exigées par le Collège autres que les qualifications requises à la classe d'emploi dans le plan de classification; il appartient alors au Collège de démontrer que telles conditions sont pertinentes et en relation avec le poste concerné.

Cependant, le salarié qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature s'il satisfait aux dispositions suivantes, et ce, aux postes de catégories du personnel administratif et de secrétariat seulement:

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

- b) Parmi les candidats qui satisfont aux conditions et qualifications exigées en a), le Collège choisit le plus ancien, sous réserve des dispositions prévues à 5-4.00, 5-5.00 et 5-6.00.
- c) Si, suite à l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, le Collège peut embaucher un candidat de l'extérieur à la condition que celui-ci réponde aux conditions et qualifications prévues au 1er alinéa de la clause 5-2.05 a).
- d) Si, suite à l'application du paragraphe précédent, aucun candidat n'est retenu, le poste est offert au salarié du Collège ayant posé sa candidature et qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- e) Si, suite à l'application du paragraphe précédent, le poste est toujours vacant, le Collège pourra embaucher un candidat de l'extérieur, même s'il ne répond pas aux conditions et aux qualifications prévues au 1er alinéa de la clause 5-2.05 a), mais qu'il soit plus qualifié que le salarié refusé en vertu du paragraphe d).

5-2.06 Si le Collège décide de maintenir les attributions d'un poste dont le titulaire a eu droit à une compensation selon la clause 6-6.01 et de se conformer à la clause 6-6.04, tel titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège prévues au 1er alinéa de la clause 5-2.05 a) en regard du poste concerné, et ce, sous réserve de la loi.

- 5-2.07 Dans le cas où une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les trente (30) jours du début d'affichage et transmise par écrit à chaque candidat, ainsi qu'au Syndicat. Tout salarié dont la candidature n'est pas retenue en est informé par écrit dans le même délai, avec copie au Syndicat.
- 5-2.08 Le candidat qui obtient un poste en vertu de la clause 5-2.05 a droit à une période maximum de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste.
- 5-2.09 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande du Collège, un poste d'une classe d'emploi inférieure, il reçoit, pour la durée de ce travail, son salaire régulier.
- 5-2.10 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.
- 5-2.11 Le salarié affecté d'une façon permanente à une fonction reçoit le salaire attaché à ladite fonction dès son affectation, ou au plus tard à l'expiration du délai prévu à 5-2.07.

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01 La liste d'ancienneté établie au 30 juin 1975, conformément à la convention collective en vigueur à cette date, sera affichée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, et ce, pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Copie de la liste d'ancienneté est remise au Syndicat le premier jour de l'affichage. Au cours de la période d'affichage le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise du Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de ladite convention.

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

5-3.02 Pour des fins d'application de la présente 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 comme personnel de soutien, de tout salarié régulier régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié régulier débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte du Collège et des institutions d'enseignement auxquelles le Collège succède ou a succédé.
- b) Pour le salarié régulier à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu des heures normales prévues à sa classification.
- c) Pour fins de conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1.820) heures pour le personnel technique, administratif et de secrétariat et de deux mille quatre-vingt (2.080) heures pour le personnel ouvrier et ceci équivaut à une année d'ancienneté.

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

- a) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle reconnue comme tels par la commission des accidents du travail;
- b) durant les congés d'études avec ou sans traitement;
- c) durant les congés pour activités syndicales prévus à l'article 3-3.00;
- d) durant le congé de maternité couvert par la présente convention à l'article 7-4.00;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident du salarié;
- f) durant une suspension du salarié;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente clause, et ce, d'une durée maximum de trente (30) jours par année contractuelle.

5-3.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) nonobstant la clause 5-3.05 b), durant une période de mise à pied à cause d'un surplus de personnel, et ce, tant qu'il demeure inscrit sur la liste du Bureau de relocalisation;
- c) durant un congé sans traitement d'une durée excédant trente (30) jours par année contractuelle.

5-3.05 L'ancienneté se perd:

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

5-3.06 Entre le 1er septembre et au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Collège affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la liste d'ancienneté des salariés couverts par la présente convention telle qu'établie au 30 juin précédent. Copie de la liste d'ancienneté est remise au Syndicat le premier jour de l'affichage. Au cours de la période d'affichage;

le Syndicat, ou tout salarié par l'entremise de son Syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'un salarié en donnant les justifications de la contestation. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de contester ou corriger la liste d'ancienneté de l'année précédente.

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

Article 5-4.00 - 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 un transfert 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 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 puisse satisfaire aux exigences normales du poste qu'il revendique, les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné.

Cependant, si le poste revendiqué constitue une promotion pour le salarié, celui-ci doit satisfaire aux dispositions prévues à la clause 5-2.05 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 un transfert, voit son salaire fixé selon les dispositions de l'article 6-4.00 (Règles concernant la promotion et le transfert); si le poste obtenu constitue une rétrogradation, le salarié conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi; de plus, il bénéficie des augmentations minima prévues à la clause 6-9.07.

- f) Le salarié qui ne se prévaut pas du mécanisme prévu au paragraphe b), ou si, suite à l'application du paragraphe c), ce dernier n'obtient pas de poste, le salarié est soit mis à pied ou 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 relocalisation. 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.

- g) Le déplacement s'effectue de façon distincte pour les deux groupes suivants:
1. personnel administratif, technique et de secrétariat;
 2. personnel ouvrier.

- 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 relocalisation les avis de postes vacants prévus à la clause 5-2.01 de la présente convention, et ce, uniquement dans le cas de postes réguliers à temps complet.
 - b) Etudier les candidatures transmises par le Bureau de relocalisation et appliquer les stipulations des articles 5-5.00 ou 5-6.00, selon le cas, de la présente convention.
 - c) Informer le Bureau de relocalisation 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 relocalisation d'une offre d'emploi faite à un candidat dont la candidature a été transmise par ce bureau.

5-4.06 Lorsque la procédure de déplacement 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 le transfert 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, le salarié peut choisir, au lieu de bénéficier de mécanismes de sécurité d'emploi, de se voir octroyer une prime de séparation équivalente à un (1) 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 relocalisation.

L'octroi d'une telle prime ne peut être obtenue 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 à temps complet qui est mis à pied en vertu de l'article 5-4.00 et qui a travaillé un (1) an au sens d'avoir accumulé au moins deux cent soixante (260) jours de service au cours desquels il a reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la présente convention.
- 5-5.02 De même le présent article s'applique au salarié régulier à temps partiel qui est mis à pied en vertu de l'article 5-4.00 et qui a travaillé l'équivalent d'un (1) an à temps complet au sens d'avoir accumulé au moins l'équivalent de deux cent soixante (260) jours de service à temps complet au cours desquels il a reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la présente convention.
- 5-5.03 Dans les deux (2) cas mentionnés aux paragraphes précédents, 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 les cas de congé 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.

L'année de service accumulée selon 5-5.01 et 5-5.02 par le salarié régulier à temps complet doit l'être sans interruption du lien d'emploi.

- 5-5.04 Le présent article ne s'applique pas aux salariés couverts par l'article 5-6.00.
- 5-5.05 Tel 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 5-2.05 a);
 3. que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation 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 relocalisation;
 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 Collège de sa région, autre que son Collège, sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un 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 5-2.05 a);
 3. que le poste disponible soit inclus dans l'unité de négociation 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 relocalisation.
- c) Il conserve, sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi dans un Collège en dehors de sa région prévu à 5-5.08, sur toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un Collège et il en bénéficie pourvu:
1. qu'il se déclare, par écrit, disponible à un Collège en dehors de sa région prévu à 5-5.08, dans les dix (10) jours qui suivent la date où il est avisé par le Bureau de relocalisation que son nom a été transmis audit Collège, à défaut de quoi aucune offre d'emploi ne lui sera faite en dehors de sa région par le Bureau de relocalisation. Les dix (10) jours sont comptés à partir de la date de l'expédition de l'avis;
 2. qu'il satisfasse aux dispositions prévues à la clause 5-2.05 a);

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 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 son nom est rayé de la liste du Bureau de relocalisation.

5-5.06 Il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, sa banque de congés-maladie non monnayables, ainsi que l'ancienneté accumulée.

5-5.07 Dès que le salarié est relocalisé en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste du Bureau de relocalisation 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 relocalisation si le salarié renonce à la priorité d'emploi ou si le Bureau de relocalisation ne peut le rejoindre à deux (2) reprises par courrier recommandé à sa dernière adresse au cours d'un (1) mois de calendrier.

5-5.08 Les régions pour fin de priorité d'emploi sont les suivantes:

Région 1: Cégeps desservis par le S.R.A.M. et les Collèges anglophones de la même région.
(Service Régional des Admissions de Montréal).

Région 2: Cégeps desservis par le S.R.A.Q. et le Cégep de la Pocatière et le campus anglophone de St-Lawrence.
(Service Régional des Admissions de Québec).

Région 3: Région du Saguenay-Lac St-Jean: Cégeps de Chicoutimi, Jonquièrre, Alma, St-Félicien et Arvida.

Région 4: Région du Nord-Ouest Québécois:
Cégep du Nord-Ouest.

Région 5: Région de l'Outaouais: Cégep de l'Outaouais.

- Région 6: Région de la Côte-Nord: Cégep régional de la Côte-Nord.
- Région 7: Région du Bas du Fleuve: Cégeps de Rimouski, Matane, Rivière-du-Loup.
- Région 8: Région de la Gaspésie: Cégep de Gaspé.
- Région 9: Région du Centre du Québec: Cégeps de Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville.
- Région 10: Région de l'Estrie: Cégeps de Sherbrooke, Thétford-Mines et le campus anglophone de Lennoxville.

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) Les salariés réguliers à temps complet obtiennent la sécurité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste à temps complet. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à trois mille six cent quarante (3 640) heures pour le personnel administratif, technique et de secrétariat et quatre mille cent soixante (4 160) heures pour le personnel ouvrier.
- b) Dans le cas du personnel technique, administratif et de secrétariat, les salariés réguliers à temps complet, qui n'ont pas complété une période de deux (2) ans de service dans un poste à temps complet, obtiennent la sécurité d'emploi après avoir complété une période d'au moins un (1) an ou mille huit cent vingt (1 820) heures à titre de salarié à temps complet et une période équivalente d'au moins un (1) an à titre de salarié à temps partiel ou mille huit cent vingt (1 820) heures à titre de salarié à temps partiel.
- c) Dans le cas du personnel ouvrier, les salariés réguliers à temps complet, qui n'ont pas complété une période de deux (2) ans de service dans un poste à temps complet, obtiennent la sécurité d'emploi après avoir complété une période d'au moins un (1) an ou deux mille quatre-vingt (2 080) heures à titre de salarié à temps complet et une période d'au moins un (1) an ou deux mille quatre vingt (2 080) heures à titre de salarié 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 les salariés réguliers à temps complet ont reçu une rémunération effective de l'employeur, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement, prévue à la présente 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 présente convention s'appliquent tant que le salarié est en disponibilité.

5-6.04 Mécanisme de relocalisation

1. Chez son employeur

- a) Si un poste de la même classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre chez son employeur, le salarié obtient le poste en autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à 5-4.01 b). 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 chez son employeur et que ce poste constitue un transfert pour le salarié, ce dernier obtient le poste en autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à 5-4.01 b).

Le salarié à qui une offre d'emploi est faite 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. Chez un autre employeur du réseau collégial

- a) Si un poste de la même classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un autre Collège, le salarié obtient le poste sur toute personne qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de

l'avis du Bureau de relocalisation, il satisfasse aux conditions prévues à 5-4.01 b).

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.

- b) Si un poste d'une autre classe d'emploi que celle du salarié mis en disponibilité s'ouvre dans un autre Collège et que ce poste constitue un transfert pour le salarié, ce dernier obtient le poste sur toute personne qui a posé sa candidature en autant qu'il ait plus d'ancienneté et en autant que, de l'avis du Bureau de relocalisation, il satisfasse aux conditions prévues à 5-4.01 b).

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.

- 5-6.05 Dans les douze (12) mois qui suivent la date effective de la mise en disponibilité, le salarié mis en disponibilité peut refuser un poste qui lui est offert dans un autre Collège sans que son refus soit considéré comme une démission.

Cependant, à l'expiration de ce délai, un salarié qui refuse un poste qui lui est offert selon 5-6:04 1. ou 2., est considéré comme ayant remis sa démission. L'absence de réponse dans le délai prévu est considérée comme un refus.

- 5-6.06 Lorsqu'un salarié est relocalisé, selon des dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur 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.

Article 5-7.00 - Bureau de relocalisation

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 relocalisation.

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

5-7.03 Le Bureau de relocalisation 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 présente 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 relocalisation.

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

1. Les parties négociantes aux présentes 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 95.

3. Les parties s'entendent pour confier la présidence du comité paritaire de surveillance de la sécurité d'emploi à monsieur: _____.

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 présente 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 relocalisation 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 relocalisation 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 relocalisation pour le personnel des cégeps dans l'exécution de son mandat.

Article 5-8.00 - Mesures disciplinaires

- 5-8.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis doit être transmis simultanément au Syndicat. Toutefois, si le salarié s'oppose par écrit à ce que les motifs entraînant une mesure disciplinaire soient divulgués au Syndicat, dans ce cas, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.
- 5-8.02 Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au Syndicat à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.
- 5-8.03 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année ou à l'occasion d'un grief accompagné du représentant syndical, s'il le désire.
- 5-8.04 Tout salarié qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.
- 5-8.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 5-8.06 En cas d'arbitrage, l'employeur doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 5-8.07 Dans le cas où le Collège, par son représentant autorisé, décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le fait qu'il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Chaque fois que le Collège procède à telle convocation, il doit en aviser le Syndicat immédiatement. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer un salarié sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis et, dans un tel cas, le Syndicat doit en être avisé immédiatement.
- 5-8.08 Les parties négociantes conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

- 5-8.09 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
1. d'un aveu signé devant un représentant syndical;
 2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la signature.
- 5-8.10 a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, le Collège ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du fonds de pension, en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice du salarié. Si le congédiement du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et du salarié prennent fin immédiatement.
- 5-8.11 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).
- 5-8.12 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que le Collège en a eu, est nulle aux fins de la présente convention.
- Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à 5-8.11 du présent article.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

Article 6-1.00 - Détermination de la classe d'emploi 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 ainsi qu'au poste affiché selon 5-2.03 dont il devient le titulaire.

Article 6-2.00 - Détermination du traitement à l'engagement

- 6-2.01 Tout nouveau salarié, suite à l'application de l'article 6-1.00, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi.
- 6-2.02 Le Collège détermine l'échelon du nouveau salarié, dans ladite échelle de salaire, selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités du présent article. Toutefois pour les fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.
- 6-2.03 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes.
- 6-2.04 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.
- 6-2.05 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.
- a) L'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.
 - b) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi; compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.
 - c) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié, peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.
- 6-2.06 De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

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

- 6-3.01 Le passage d'un échelon à un autre se fait sur recommandation de la direction, après évaluation annuelle du rendement de l'employé. Advenant un avancement d'échelon refusé, le Collège fournit au salarié les motifs de son refus, et ce, quinze (15) jours avant la date prévue pour son avancement d'échelon. Le salarié pourra alors recourir à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00. Il incombera au Collège de démontrer les motifs et le bien-fondé du refus d'avancement d'échelon.
- 6-3.02 La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.
- 6-3.03 Le premier avancement est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'engagement.
- 6-3.04 Un changement de classe d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.
- 6-3.05 Nonobstant les dispositions de la clause 2-2.02, le salarié à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses .01, .02 et .03 du présent article.
- 6-3.06 L'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle le salarié appartient.

Article 6-4.00 - Règles concernant la promotion et le transfert

6-4.01 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes:

- a) L'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.
- b) L'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction.
- c) Maintien de son salaire.

6-4.02 Le salarié qui bénéficie d'un transfert a droit à la plus avantageuse des formules suivantes:

- a) L'échelon de salaire correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction.
- b) Maintien de son salaire.

Article 6-5.00 - Modifications de fonctions

6-5.01 Le salarié ou le Syndicat qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par le Collège, se sont modifiées et ne correspondent plus à sa classe d'emploi peut poser un grief selon la procédure suivante:

- a) Dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, le salarié peut poser un grief au responsable du personnel du Collège. La procédure prévue en 9-1.00 s'applique alors.
- b) Si, suite à l'application de l'article 9-1.00, le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 9-2.00 s'applique. Cependant le grief est présenté à un arbitre unique choisi par le premier président parmi les personnes suivantes:
 1. Jean-Paul Deschênes;
 2. Marcel Guilbert.
- c) Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a) ne peut avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur dudit délai, même si l'occurrence du fait est antérieur au délai de trente (30) jours.

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

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

- 6-6.01 L'arbitre, qui fait droit à un grief posé selon 6-5.01, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement du salarié et le traitement supérieur correspondant aux fonctions dont le salarié a démontré l'exercice en arbitrage.
- 6-6.02 -L'attribution d'une telle compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de transfert prévue à 6-4.00.
- 6-6.03 L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer aux plans de classification et établir la concordance entre les tâches exercées par le salarié et le supérieur immédiat et celles prévues au plan de classification.

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

1. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de salaires prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi de ladite compensation pour les fins de l'application de la clause 6-6.04.
2. A défaut d'entente, le Syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles du salarié concerné, et ce, dans les secteurs prévus à la loi 95.

- 6-6.04 Si le Collège décide de maintenir les attributions du poste, dont le titulaire a eu droit à une compensation, il doit alors se conformer à la procédure prévue en 5-2.00 concernant l'ouverture d'un poste, et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre.

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

6-6.05 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.
Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-2.16.

Article 6-7.00 - Création de nouvelles classes d'emploi

6-7.01 Si, pendant la durée de la présente convention, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une ou des fonctions exercées par un ou des salariés, il soumet alors le problème à la partie patronale négociante.

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

6-7.02 Une fois le salaire fixé selon 6-7.01, les parties négociantes se rencontrent dans les plus brefs délais pour discuter et s'entendre sur ledit salaire.

6-7.03 En cas de désaccord sur ledit salaire, le Syndicat concerné par la nouvelle classe d'emploi peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties négociantes prévue à 6-7.02, demander à l'arbitre de se prononcer sur le salaire à être attribué à la nouvelle classe d'emploi en tenant compte de la rémunération attachée à des classes d'emploi similaires dans les secteurs prévus à la loi 95.

Article 6-8.00 - Rétroactivité.

6-8.01 Les taux de salaires prévus aux échelles 1975-1976 et 1976-1977 s'appliquent selon la classification du salarié avec effet rétroactif au 1er juillet 1975.

6-8.02 Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er juillet 1975, 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 présente convention et les montants qui lui ont été effectivement payés.

La présente disposition s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues aux clauses 6-11.01, 6-11.02 et 6-11.04.

6-8.03 Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-9.00 pour les années 1975-1976 et 1976-1977, sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la présente convention par les parties. Un montant de rétroactivité inférieur à \$ 1.00 n'est pas payable.

6-8.04 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1975 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 1975 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.

6-8.05 Les avances qui ont été versées aux salariés par le Collège, que ce soit à titre d'avance forfaitaire en vertu des ententes intervenues à la table sectorielle, d'entente locale ou à la suite de toute initiative du Collège, doivent être déduites de toute somme due au salarié en vertu des dispositions du présent article.

6-8.06 Le salarié ayant bénéficié des prestations d'assurance-salaire depuis le 1er juillet 1975 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 1972-1975.

Article 6-9.00 - Détermination du traitement à la signature de la présente convention

- 6-9.01 Tout salarié, à l'emploi du Collège au moment de la signature de la présente convention, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à la classification (classe d'emploi-échelon) qu'il détient au moment de la signature de la présente convention, et ce, suivant les modalités du présent article.
- 6-9.02 Le Collège paie au salarié le salaire ci-après prévu pour sa classification:
- (voir annexes C, D, F, G, H).
- 6-9.03 L'intégration des salariés dans les échelles de traitement, entrant en vigueur le 1er juillet 1975, doit s'effectuer à partir de la classification (classe d'emploi-échelon) de chacun au 30 juin 1975 ou à la date de son entrée en fonction si elle est postérieure au 30 juin 1975.
- 6-9.04 La classe d'emploi de même que l'échelon qui seront attribués au salarié au 1er juillet 1975, le seront exclusivement suivant les lignes de correspondance établies entre les classes d'emploi et les échelons des échelles en vigueur le 30 juin 1975 et les classes d'emploi et les échelons des échelles en vigueur le 1er juillet 1975. (voir annexes C, D, F, G, H)
- 6-9.05 Le nouveau traitement annuel de base du salarié au 1er juillet 1975 sera celui qui, dans la nouvelle échelle de traitement de sa classe d'emploi, correspondra à l'échelon attribué à la même date en vertu des lignes de correspondance de l'annexe "E". Cependant, aucun salarié ne devra subir une diminution de son traitement annuel de base à l'occasion de son intégration dans les nouvelles échelles.
- 6-9.06 Suite à l'application des clauses 6-9.02, .03, .04, .05, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, de l'avancement d'échelon annuel.
- La date d'avancement d'échelon ne peut être modifiée par suite de l'application du présent article.
- 6-9.07 Taux minimum d'augmentation
- Si l'application des échelles en vigueur le 1er juillet d'une année par rapport au taux de salaire du salarié au 30 juin précédent produit une augmentation inférieure au pourcentage minimum d'augmentation prévu ci-après pour chacune des périodes visées par les échelles, le taux de salaire du salarié devient celui de l'année précédente majoré de ce taux minimum d'augmentation.

<u>début de période</u>	<u>pourcentage minimum d'augmentation</u>
1er juillet 1975	20.75%
1er juillet 1976	4.0%
1er juillet 1977	3.0%
1er juillet 1978	3.0%

6-9.08 Taux général d'augmentation

Tout salarié, au service du Collège le 1er juillet d'une année, à qui l'application de l'échelle de traitement prévue pour la période débutant ce 1er juillet ne produit pas une augmentation, par rapport à son traitement au 30 juin précédent, au moins égale en pourcentage au pourcentage d'augmentation déterminé ci-après, reçoit un montant forfaitaire pour combler la différence.

<u>début de période</u>	<u>pourcentage général d'augmentation</u>
1er juillet 1975	28.84%
1er juillet 1976	8.0%(2)
1er juillet 1977	6.0%(2)
1er juillet 1978	6%

Ce montant forfaitaire est égal à la différence entre son traitement au 30 juin précédent, majoré du pourcentage d'augmentation prévu plus haut pour la période en cause, et le traitement de ce salarié résultant de l'application de l'échelle prévue pour sa classification au 1er juillet ou, le cas échéant, celui obtenu après la majoration résultant de l'application du pourcentage minimum d'augmentation prévu à 6-9.07.

6-9.09 Le montant forfaitaire est versé vers le 15 juillet de la période subséquente ou à la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure et il est calculé au prorata des heures rémunérées au cours de la période du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours ou à la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure.

6-9.10 Dans les cas où l'expérience requise pour l'admissibilité pour certaines classes d'emploi a été réduite, l'intégration dans les nouvelles échelles des dites classes d'emploi (au 1er juillet 1975) devra se faire horizontalement tel que défini dans les lignes de correspondance (réf. annexe "E").

De ce fait, l'expérience pertinente, acquise dans une classe d'emploi inférieure à la classe d'emploi du salarié au 30 juin, est réputée avoir déjà été utilisée entièrement pour répondre aux exigences requises pour sa classe d'emploi.

1. Le pourcentage général d'augmentation doit être calculé sur la base des taux de traitement ramenés en taux horaires (35 hres/sem ou 1 820 hres/an), le centième du dollar étant arrondi vers le haut pour 50% d'un cent.
2. Ces pourcentages d'augmentation sont majorés, le cas échéant, en conformité avec l'article sur l'indexation (6-12.00) du coût de la vie.

Article 6-10.00 - Versement du salaire

- 6-10.01 La paye est remise aux salariés selon les modalités existantes à la signature de la présente convention. Cependant, si le jour de paie tombe un jour férié chômé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.
- 6-10.02 Toutefois, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les parties, si elles le désirent, peuvent s'entendre sur toute autre modalité de versement du salaire. Par conséquent, à moins d'entente à l'effet contraire, la clause 6-10.01 s'applique.
- 6-10.03 Le bordereau de chèque de paie doit indiquer au moins les détails suivants:
- le nom et prénom du salarié -
 - le numéro d'assurance sociale du salarié -
 - le salaire brut -
 - le salaire net -
 - la période couverte par le chèque -
 - les heures et le gain du temps supplémentaire -
 - les primes -
 - les déductions prévues à la présente convention ou par les lois -
 - les gains ou déductions cumulés.
- 6-10.04 Tous les montants versés à un salarié, autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut, sont payés par chèque distinct.
- 6-10.05 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.
- 6-10.06 Lorsque le salarié quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si la chose s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ du salarié.
- 6-10.07 Le Collège s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.

Article 6-11.00 - Primes

6-11.01 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 19:00 hr et 07:00 hr à droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps, à une prime de:

\$ 0.20 l'heure à compter du 75-07-01;

\$ 0.22 l'heure à compter du 76-07-01;

\$ 0.23 l'heure à compter du 77-07-01;

\$ 0.24 l'heure à compter du 78-07-01.

6-11.02 Un salarié du groupe personnel ouvrier qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie de la prime suivante tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité.

Cette prime s'ajoute au taux prévu à la classification individuelle de l'ouvrier mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

\$ 0.26 l'heure à compter du 75-07-01;

\$ 0.28 l'heure à compter du 76-07-01;

\$ 0.30 l'heure à compter du 77-07-01;

\$ 0.32 l'heure à compter du 78-07-01.

6-11.03 Un salarié titulaire d'une classe d'emploi requérant une scolarité d'au moins quatorze (14) ans bénéficie d'une prime de rétention de 8% du salaire annuel sur base forfaitaire. Cette prime de rétention est applicable dans la localité de Seot-Iles.

6-11.04 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 chauffe-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 75-07-01 au 76-06-30 / \$ 3.10 par semaine;

du 76-07-01 au 77-06-30 / \$ 3.35 par semaine;

du 77-07-01 au 78-06-30 / \$ 3.55 par semaine;

du 78-07-01 au 79-06-30 / \$ 3.76 par semaine.

Article 6-12.00 - Indexation

6-12.01 Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur ajuste, le cas échéant, les échelles de traitement et les taux uniques de salaires selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

6-12.02 La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques-Canada. L'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de 12 mois se terminant le 30 juin d'une année est calculée de la façon suivante:

$$\frac{(\text{IPC du mois de juin} - \text{IPC du mois de juin de l'année précédente})}{(\text{IPC du mois de juin de l'année précédente})} \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois (3) chiffres, ou bien le troisième tombe s'il est inférieur à cinq, ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq.

Période 1976-1977

6-12.03 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1976 est supérieure à 8%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de traitement et les taux uniques de salaire du 1er juillet 1976 et les échelles et taux en vigueur au 1er juillet 1975 est augmenté de la différence entre l'augmentation annuelle de l'indice et 8%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1976.

6-12.04 Les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 1er juillet 1977 seront recalculés en appliquant aux échelles et aux taux du 1er juillet 1976 ajustés conformément au paragraphe 6-12.03 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et les taux initiaux du 1er juillet 1976 et du 1er juillet 1977.

6-12.05 Les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 1er juillet 1978 seront recalculés en appliquant aux échelles et taux du 1er juillet 1977 ajustés conformément au paragraphe 6-12.04 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et taux initiaux du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978.

- 6-12.06 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1976 est égale ou inférieure à 8%, aucun ajustement ne sera effectué.

Période 1977-1978

- 6-12.07 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1977 est supérieure à 6%, les pourcentages d'augmentation entre les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 1er juillet 1977 et les échelles et taux en vigueur au 1er juillet 1976, ajustés le cas échéant conformément aux paragraphes 6-12.03 et 6-12.04, seront augmentés de la différence entre l'augmentation annuelle de l'indice et 6%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1977.
- 6-12.08 Les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 1er juillet 1978 seront recalculés en appliquant aux échelles et taux du 1er juillet 1977, ajustés le cas échéant conformément au paragraphe 6-12.07 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et les taux initiaux du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978.
- 6-12.09 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1977 est égale ou inférieure à 6%, aucun ajustement ne sera effectué.

Période 1978-1979

- 6-12.10 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1978 est supérieure à 4%, les pourcentages d'augmentation entre les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978, ajustés le cas échéant, conformément aux paragraphes 6-12.07 et 6-12.08, seront augmentés de la différence entre l'augmentation annuelle de l'indice et 4%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1978.
- 6-12.11 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1978 est égale ou inférieure à 4%, aucun ajustement ne sera effectué.

Ajustement au 30 juin 1979

- 6-12.12 Si l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1979 est supérieure à 3.5% (pourcentage arrondi à une décimale, c'est-à-dire, lorsque dans le quotient obtenu conformément à 6-12.02, le point décimal est suivi de quatre (4) chiffres, ou bien le

quatrième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq, ou bien le troisième est arrondi à l'unité supérieure et le quatrième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq), les échelles de traitement et les taux uniques de salaires du 30 juin 1979 seront augmentés, à cette date, de la différence entre le pourcentage d'augmentation de l'indice et 3.5%, et ce, sans effet rétroactif.

Disposition générale

6-12.13 - Les échelles de traitement et les taux uniques de salaires seront ainsi ajustés, le cas échéant, dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice de juin de la période en cause.

Article 6-13.00 - Intégration dans les nouvelles classes d'emploi

- 6-13.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, le Collège procède à l'intégration des salariés dont les fonctions principales et habituelles correspondent aux nouvelles classes d'emploi qui suivent:
- technicien en arts graphiques
 - technicien en génie civil
 - opérateur de duplicateur offset
 - jardinier
 - ouvrier d'entretien classe II (A)
 - ouvrier d'entretien classe III (B)
 - pâtissier
 - maître électricien
 - auxiliaire en informatique classe principale
 - opérateur en informatique classe principale.
- 6-13.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de son avis de classement, dont la copie est expédiée au Syndicat, le salarié visé à la clause 6-13.01 peut, s'il n'est pas satisfait de son classement, poser un grief selon la procédure prévue à l'article 6-5.00.
- 6-13.03 La détermination du traitement pour le salarié visé par le présent article s'effectue selon les dispositions prévues au chapitre 6.
- 6-13.04 Les dispositions du présent article s'appliquent rétroactivement à compter du 1er juillet 1975 ou de la date d'entrée en fonction du salarié concerné si celle-ci est postérieure au 1er juillet 1975.

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 le personnel technique, administratif et de secrétariat est de trente-cinq (35) heures par semaine à raison de sept (7) heures par jour.
- Le nombre régulier d'heures de travail pour le personnel ouvrier est de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour.
- 7-1.02 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail, suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- 7-1.03 Les salariés bénéficient d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½) pour prendre leur repas.
- 7-1.04 Les salariés, dont la tâche exige une disponibilité continue sur les lieux du travail, bénéficient d'une période de une demie (½) heure payée à l'intérieur de leurs heures de travail pour prendre leur repas.
- 7-1.05 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail.
- 7-1.06 Les parties signataires s'entendent localement pour déterminer ou changer les horaires de travail.

Cependant, nonobstant ce qui précède, dans le cas du personnel affecté au déroulement des laboratoires, (le personnel technique, les appariteurs et les magasiniers fournissant le matériel aux laboratoires) pour la période comprise entre 08:00 hr et 18:00 hr, le Collège, s'il n'y a pas entente, détermine à chaque session, s'il y a lieu, l'horaire de travail. Une fois l'horaire de travail déterminé, il ne peut y avoir modification au cours de la session sans entente préalable avec le (ou les) salarié(s) concerné(s) et le Syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet de modifier la semaine de travail prévue à 7-1.02, à moins d'entente au contraire; de plus la période de repas prévue aux clauses 7-1.03 ou 7-1.04, selon le cas, doit se situer entre 11:30 hr et 13:30 hr.

Dans le cadre de l'application du 2ème alinéa de la présente clause, le Collège détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail hebdomadaire uniforme, et ce, sur une base individuelle.

- 7-1.07 Le Collège ne peut fixer un horaire brisé sans entente préalable avec le (ou les) salarié(s) concerné(s) et le Syndicat.
- 7-1.08 Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre localement pour déterminer un horaire flexible en autant que cet horaire, en termes de moyenne d'heures travaillées, respecte le nombre d'heures/semaine prévu à 7-1.01. Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour les salariés concernés.
- 7-1.09 Le Collège ne peut obliger un salarié régulier à temps complet à devenir un salarié régulier à temps partiel.

Article 7-2.00 - Temps supplémentaire

- 7-2.01 Tout travail requis par le Collège et exécuté par un salarié en dehors des heures régulières, de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, telles que définies à l'article 7-1.00, est considéré comme travail supplémentaire.
- 7-2.02 - Le travail en surtemps est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux de salaire du salarié concerné, sauf pour les jours fériés et chômés ou le taux double s'applique en plus du paiement de la fête, à l'exception des cas prévus à 7-5.02. Le taux double s'applique également pour la deuxième journée de congés hebdomadaires.
- Cependant le salarié peut, après entente avec le Collège, reprendre en temps le temps supplémentaire effectué, mais dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles du salarié.
- 7-2.03 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- 7-2.04 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable et par rotation des heures supplémentaires doit être assurée.
- Cependant, en cas d'imprévu le Collège peut l'offrir de préférence aux salariés sur place.
- Le Collège et le Syndicat pourront conclure un arrangement local pour les fins de la distribution équitable du temps supplémentaire.
- 7-2.05 Le salarié, qui est rappelé pour effectuer du travail après avoir quitté le Collège, recevra une rémunération minimum de deux (2) heures au taux double.
- 7-2.06 Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire du salarié, divisé par le nombre d'heures régulières de travail mentionné à l'article 7-1.00.
- 7-2.07 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucun salarié n'accepterait de travailler en temps supplémentaire, le Collège peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter tel travail.
- 7-2.08 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.

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: sept (7) jours 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 à condition qu'il y assiste;
 - c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
 - d) le décès de son conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - e) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours 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 demeurerait au domicile du salarié: trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
 - g) 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;
 - h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année.
- 7-3.02 Le salarié n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes e) et g) du paragraphe 7-3.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour chômé additionnel. Cette dernière disposition s'applique suivant les mêmes conditions au mariage célébré à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence du salarié.

- 7-3.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur 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 la formule prescrite, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans la formule remise par le salarié au Collège.

Article 7-4.00 - Congés de maternité

7-4.01 En cas de maternité la salariée obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement d'une durée maximum de dix-sept (17) semaines qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou une interruption de grossesse, de reprendre le poste qu'elle détenait avant son départ.

Toutefois, pour chacune des deux (2) premières semaines de ce congé si, au moment de l'accouchement, la salariée a un (1) an de service au Collège, elle reçoit du Collège une somme d'argent égale à la prestation qu'elle recevra de l'assurance-chômage pour chacune des quinze (15) autres semaines de son congé.

7-4.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande pour un congé sans traitement d'une durée maximum de dix-sept (17) semaines.
- b) Dès son retour, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie; si elle ne revient pas au travail à l'expiration de la période de dix-sept (17) semaines et à défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception d'un avis écrit de rappel par courrier recommandé et copie au Syndicat, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter à l'ouvrage, sauf dans le cas prévu au paragraphe c).
- c) Cependant, par exception aux dispositions de l'article 7-4.02 b), la salariée peut, si elle le désire, prolonger son congé d'une période déterminée; en aucun cas cette période ne pourra excéder un (1) an en plus du congé de dix-sept (17) semaines prévu à 7-4.02 b). Pour se prévaloir de cette prolongation, la salariée doit informer le Collège de son intention d'ainsi prolonger le congé, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la naissance de l'enfant ou l'interruption de grossesse, à défaut de quoi les dispositions de l'article 7-4.02 b) s'appliqueront.
- d) Pendant son congé de maternité les dispositions de l'article 5-3.03 s'appliquent.

7-4.03 Pendant son congé de maternité la salariée demeure à l'emploi du Collège; en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la salariée, celle-ci devra verser sa quote-part à tout régime et le Collège fera de même.

Cependant, durant la prolongation dudit congé prévu à 7-4.02 c), la salariée peut, si elle le désire, continuer de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie à la condition de payer la totalité des primes pour la durée de la prolongation du congé.

7-4.04 Les bénéfices prévus en cas d'absence pour maladie s'appliquent également dans le cas d'une maladie consécutive et attribuable à la maternité ou à l'interruption de grossesse.

7-4.05 Dans le cas d'une adoption légale, les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis dans le cas où elles sont applicables au salarié concerné.

Article 7-5.00 - Jours fériés

- 7-5.01 Tout salarié bénéficie annuellement de treize (13) jours fériés et chômés. Le choix de ces treize (13) congés est fait au début de chaque année scolaire par le Collège après consultation du C.R.T. et après entente avec le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations.
- 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 dans le mois qui précède ou qui suit le jour férié et chômé, et ce, après entente entre le Collège et le salarié. A défaut d'entente, le salarié est rémunéré à taux double pour le travail qu'il a fait à l'occasion des jours fériés et chômés en plus de voir son traitement régulier maintenu.
- 7-5.03 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des jours fériés et chômés mentionnés au paragraphe 7-5.01, un salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable entier qui précède immédiatement et le jour ouvrable entier qui suit immédiatement le jour férié et chômé, à moins que son absence soit:
- a) autorisée par un permis d'absence sans perte de traitement autre que par maladie ou lors d'une absence autorisée sans traitement pour assistance à un congrès syndical;
 - b) pour cause de maladie et motivée, sur demande de l'employeur, par un certificat médical ou autres moyens de contrôle.

Article 7-6.00 - Vacances annuelles

- 7-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à deux (2) semaines de calendrier, c'est-à-dire dix (10) 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, au cours de chaque année, à trois (3) semaines de calendrier, c'est-à-dire quinze (15) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété deux (2) années d'ancienneté au 1er juin.
- 7-6.03 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 cinq (5) ans d'ancienneté au 1er juin 1976, trois (3) ans d'ancienneté au 1er juin 1977 et un (1) an d'ancienneté au 1er juin 1978.
- 7-6.04 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.
- 7-6.05 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.
- 7-6.06 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.
- 7-6.07 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.
- 7-6.08 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.
- 7-6.09 Le salarié, qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois d'ancienneté jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances payées. Au 1er juin 1978 le salarié, qui a moins d'un (1) an d'ancienneté, bénéficie d'un (1) jour et deux-tiers (2/3) de vacances payées par mois d'ancienneté.
- 7-6.10 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.
- 7-6.11 Si un jour de fête 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.

- 7-6.12 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.
- 7-6.13 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.
- 7-6.14 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.

- 7-6.15 Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible en période d'au moins une semaine à la fois, entre le 1er juin et le 15 septembre. Cependant, le salarié, après entente avec le Collège et le Syndicat, pourra choisir de prendre ses vacances en dehors de cette période. Toutefois, le Syndicat et le Collège pourront convenir de fermer les portes du Collège pour la période des vacances.
- 7-6.16 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 (dix-sept (17) semaines) ou durant une absence résultant d'un accident du travail.

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au traitement.			Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté.							
			10* jrs	15 jrs	20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25' jrs
			*ouvrables							
	à	10	0	0	0	0	0	0	0	0
10½	à	22	½	1	1½	1½	1½	1½	1½	1½
22½	à	32	1	2	2½	2½	2½	2½	2½	3
32½	à	44	1½	2½	3	3	3	3	3	3½
44½	à	54	2	3	4	4	4	4½	4½	5
54½	à	66	2½	4	5	5	5½	5½	5½	6
66½	à	76	3	4½	6	6	6½	6½	7	7½
76½	à	88	3½	5	6½	6½	7	7½	7½	8
88½	à	98	4	5½	7	7	7½	8	8½	9
98½	à	110	4½	6	8	8	8½	9	9½	10
110½	à	120	5	6½	9	9½	10	10½	11	11½
120½	à	132	5½	7	10	10½	11	11½	12	12½
132½	à	142	6	8	11	11½	12	12½	13	14
142½	à	154	6½	8½	11½	12	12½	12½	13	14½
154½	à	164	7	9	12	12½	13	14	14½	15½
164½	à	176	7½	10	13	13½	14½	15	16	16½
176½	à	186	8	11	14	14½	15½	16	17	18
186½	à	198	8½	11	15	15½	16½	17½	18	19
198½	à	208	9	12	16	16½	17½	18½	19½	20½
208½	à	220	9½	12½	16½	17	18	19	20	21
220½	à	230	10	13	17	18	19	20	21	22
230½	à	242	10	14	18	19	20	21	22	23
242½	à	252	10	14½	19	20	21	22	23	24
252½	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.

7-6.17 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 pro-rate des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1er juin.

Article 7-7.00 - Droit de participation aux affaires publiques

- 7-7.01 Le Collège reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.
- 7-7.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois - afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 7-7.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, la fonction qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 7-7.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction:
- 7-7.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

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

Article 7-8.00 - 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 ceux-ci sur les lieux, le Collège prendra les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital sans délai.

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

7-9.01 Le Collège fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme dont il exige le port à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou articles nécessaires à l'hygiène et à la sécurité des salariés dans l'exercice de leurs fonctions, comme les vêtements de caoutchouc, les imperméables, les bottes, les verres de sécurité ajustés, etc.

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

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

7-9.03 L'entretien des uniformes et vêtements prévus à 7-9.01, qui sont fournis par le Collège, est à la charge des salariés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

Article 7-10.00 - Caisse d'économie

- 7-10.01 Le Collège consent, sur autorisation écrite reçue du salarié, à déduire à la source, tout versement à être fait à toute caisse d'économie ou à une caisse populaire à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimum de six (6) mois.
- 7-10.02 Les périodes de retenues sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement.
- Un mois avant que la première retenue ne soit effectuée, l'employeur doit avoir en main une formule signée par le salarié et donnant toutes informations pertinentes.
- 7-10.03 Les sommes retenues seront remises à la caisse d'économie ou à la caisse populaire au plus tard le quinzième jour du mois suivant.

Article 7-11.00 - Responsabilité civile

- 7-11.01 Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.
- 7-11.02 Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Article 7-12.00 - Allocation de dépenses

- 7-12.01 Aucun salarié n'est requis d'utiliser sa propre automobile dans l'exercice de ses fonctions.
- 7-12.02 Le Collège rembourse au salarié toute dépense approuvée au préalable encourue dans l'exercice de ses fonctions, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

Article 7-13.00 - Salariés handicapés

- 7-13.01 Dans le cas d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, le Collège, après discussion avec les représentants syndicaux et le salarié concerné, établit des conditions de travail différentes dans la mesure où le salarié concerné satisfasse auxdites conditions ou permet à tel salarié de déplacer un autre salarié, si ce dernier y consent, le tout pouvant être soumis à la procédure des griefs s'il y a lieu.
- 7-13.02 Dans le cas où la modification aux conditions de travail prévu à 7-13.01 entraîne une classification comportant une réduction du taux de traitement, le salarié concerné conserve son taux de traitement jusqu'au moment où il est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

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

1. Dispositions générales

7-14.01 Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, maladie et invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à sa mise à la retraite:

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

- 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:

1. Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint et dont elle est le principal soutien 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.

2. Enfant à charge: un enfant légitime ou illégitime du salarié, de son conjoint ou des deux, 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 anniversaire de naissance et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

7-14.03 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident de travail ou hors travail ou résultant directement d'une complication d'une grossesse, 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.

7-14.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux* (22) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, 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 relatives aux régimes actuels d'assurance-vie et d'assurance-maladie demeurent en vigueur jusqu'au 31 août 1976, le Collège et le salarié continuant à contribuer à tels régimes conformément aux stipulations de la convention collective antérieurement applicable.

*Lire "8 jours" au lieu de "22 jours" si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à 3 mois de calendrier excluant la période de vacances annuelles.

Les dispositions relatives au régime d'assurance-salaire actuel demeurent en vigueur jusqu'au 30 juin 1976.

- 7-14.07 Les régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie prévus au présent article entrent en vigueur le 1er septembre 1976. Le nouveau régime d'assurance-salaire entre en vigueur le 1er juillet 1976.
- 7-14.08 En contrepartie de la contribution du Collège aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise au Collège.
- 7-14.09 Les parties négociantes conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.
- 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 convention; 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 actuairé, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 7-14.11 Les parties négociantes disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties négociantes, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le conseil d'arbitrage.
- 7-14.12 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les groupes couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires, membres du comité regroupé. En cas de désaccord entre les parties négociantes sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

7-14.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. A cette fin, le comité procède par appel d'offres 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 ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie.

7-14.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et, après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties négociantes 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.

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 paritaire doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peuvent lui demander l'une ou l'autre des parties négociantes. Le comité fournit aux parties négociantes une copie des renseignements ainsi obtenus.

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

- 7-14.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties négociantes constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, 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.
- 7-14.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale négociante 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 partie patronale négociante a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.
- 7-14.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération du Collège. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.
- 7-14.19 Les honoraires et les dépenses des membres du comité sont à la charge de ceux qu'ils représentent.
- Le Collège s'engage, à la demande du Syndicat, à devenir agent percepteur en vertu des divers régimes complémentaires auxquels les salariés pourraient adhérer.

2. Régime uniforme d'assurance-vie

- 7-14.20 Le salarié bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de cinq mille dollars (\$ 5,000.00). Ce montant est réduit à deux mille cinq cent dollars (\$ 2,500.00) pour le salarié visé à la clause 7-14.01 b) de la présente convention collective.

Les dispositions de la clause 38.26 de la convention collective antérieure continuent de s'appliquer au salarié qui en bénéficiait à la date de la signature de la présente convention, et ce, pour la durée de la présente convention.

3. Régime d'assurance-maladie

- 7-14.21 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtés par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 7-14.22 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: quarante dollars (\$ 40.00) par année;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul: seize dollars (\$ 16.00) par année;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- 7-14.23 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de seize dollars (\$ 16.00) et quarante dollars (\$ 40.00) seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.

Le solde non recuis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires sous réserve que le Collège ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

7-14.24 Le régime d'assurance-maladie entre en vigueur le 1er septembre 1976.

- 7-14.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 7-14.26 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis à son Collège, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge.
- 7-14.27 Un salarié, qui a refusé ou cessé de participer au régime, peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) Il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 1. qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 2. qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
 3. qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.
 - b) Subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
 - c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.
- 7-14.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution du Collège et pourvu que:
- a) 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.
 - b) 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.

4. Assurance-salaire

- 7-14.29 Subordonnement aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
- Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.
 - A compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité, au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85% de son traitement.
 - A compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines, au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3% de son traitement.

Le traitement du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement applicable au salarié à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus; 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.

- 7-14.30 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) et au régime de retraite des enseignants (RRE) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 7-14.29, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite (RREGOP ou RRE) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

- 7-14.31 Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de Rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail ou payées en vertu du Régime de Retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- 7-14.32 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.
- 7-14.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle le salarié fournit un certificat médical au Collège.
- 7-14.34 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire ou d'accident du travail est effectué directement par le Collège mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 7-14.35.
- 7-14.35 En tout temps l'autorité désignée par le Collège peut exiger de la part du salarié absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant ce certificat est aux frais du Collège si le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence. 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 trente (30) milles du Collège, sont à la charge du Collège. À son retour au travail, le Collège peut exiger d'un salarié qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. 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 trente (30) milles du Collège, sont à la charge du Collège.

Si le médecin traitant et le médecin du Collège sont en désaccord sur la nature et la durée de l'invalidité, ils choisissent un troisième médecin dont les conclusions sont finales.

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

- 7-14.36 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.
- 7-14.37: a) Le cas échéant, le 1er juillet de chaque année à compter du 1er juillet 1976, le Collège crédite à tout salarié à temps plein 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 des dispositions du présent article, et ce, à raison de 1/260 du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du 1/260 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 qui n'est pas relocalisé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit le Collège avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Le salarié ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.
- 7-14.38 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année scolaire ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.
- 7-14.39 Dans le cas d'un salarié à 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.
- 7-14.40 Les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1976 demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle le salarié a droit soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 38.36 de la convention collective 1972-75, soit à la

prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 7-14.29 des présentes, selon le cas, détermine la prestation et la durée des prestations auxquelles le salarié peut avoir droit selon les dispositions de la clause 7-14.31 des présentes. Les salariés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1976 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

7-14.41. Le salarié qui bénéficiait de jours de congés-maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1er janvier 1973, en conformité des dispositions de la convention collective antérieurement applicable étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er janvier 1973.

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

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

Nonobstant la clause 7-14.44, 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 7-14.29. Le salarié peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa c) de la clause 7-14.29.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit du salarié au 1er janvier 1973 sont réputés utilisés à cette date, lorsqu'ils sont utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres clauses du présent article 7-14.00.

- 7-14.42 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.
- 7-14.43 Les jours de congés-maladie au crédit d'un salarié au 30 juin 1976 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 des clauses 7-14.39 et 7-14.37 de la présente convention.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1. les autres jours monnayables au crédit du salarié autres que ceux prévus à 7-14.42.
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1. et 2. les jours non monnayables au crédit du salarié.

- 7-14.44 Dans le cas d'une invalidité donnant droit à des indemnités en vertu de la Loi des accidents du travail, le paiement des prestations est continué, le cas échéant, jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission des Accidents du Travail décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, même si cette date est postérieure de plus de cent quatre (104) semaines au début de la période d'invalidité.

En outre, pendant la durée de son invalidité, le Collège paie au salarié la différence entre le montant de son taux de traitement et celui de l'indemnité, conformément aux dispositions de la Loi des Accidents du Travail, et ce, dès la première journée de son invalidité: toutefois, pour chacun des soixante (60) premiers jours ouvrables de son invalidité, le Collège déduit, s'il y a lieu, de sa réserve de congés-maladie non monnayables, la différence, exprimée en jours ouvrables, entre le montant de son taux de traitement et celui de l'indemnité prévue par la Loi des Accidents du Travail pour telle invalidité.

Aux fins du présent paragraphe, un salarié est invalide tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des Accidents du Travail une indemnité pour incapacité totale.

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 présente convention vis-à-vis le salarié à son emploi et lui permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

8-1.03 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 Le Collège consulte obligatoirement le comité local de perfectionnement avant d'établir une politique de perfectionnement applicable aux salariés à son emploi.
- 8-2.06 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat forment un comité local de perfectionnement.

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

Ce comité a pour fonction:

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

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

Article 8-3.00 - Perfectionnement provincial

- 8-3.01 Après consultation du Comité consultatif provincial, le Service de la Formation et du Perfectionnement (M.E.Q.) établit une politique générale de perfectionnement pour les employés de soutien du secteur de l'éducation.
- 8-3.02 Le Service de la Formation et du Perfectionnement (M.E.Q.) est responsable du plan global de perfectionnement des employés de soutien et assume en particulier les fonctions suivantes:
- évaluation des besoins;
 - établissement des priorités;
 - élaboration des plans et des programmes;
 - évaluation des organismes réalisant les activités de perfectionnement;
 - administration des ententes.
- 8-3.03 Le Service de la Formation et du Perfectionnement (M.E.Q.) est avisé par un comité consultatif de perfectionnement des employés de soutien où participe un représentant de la partie syndicale négociante.
- 8-3.04 Les montants affectés aux activités du Service de la Formation et du Perfectionnement du ministère de l'Education sont de \$ 270,000.00 pour l'année financière 1975-1976;
\$ 286,000.00 pour l'année financière 1976-1977;
\$ 297,000.00 pour l'année financière 1977-1978;
et de \$ 307,395.00 pour l'année financière 1978-1979.
- 8-3.05 Les montants prévus à 8-3.04 sont répartis selon des principes et critères élaborés au sein du C.C.P.E.S.

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

Article 9-1.00 - Procédure de règlement des griefs

- 9-1.01 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 9-1.02 A cette fin la procédure ci-après prévue doit être suivie afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 9-1.03 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant autorisé du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief écrit, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.
- 9-1.04 Le salarié ou le Syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la présente convention doit soumettre par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.
- 9-1.05 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (ci-annexé) 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.

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

- 9-1.06 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de constituer le Comité des griefs.
- b) Le Comité des griefs est un comité regroupant les parties. Il est paritaire et permanent. Il sert à discuter tout grief qui lui est soumis selon 9-1.07.
- c) Le Comité des griefs est composé de six (6) personnes dont trois (3) salariés désignées par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par le Collège. Il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune un consultant extérieur.

Lorsque les parties désignent leurs représentants, elles doivent en même temps désigner un (1) ou deux (2) substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les délégués absents ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

- d) Le salarié, dont le cas est discuté au Comité des griefs, en est préalablement averti par écrit par le Collège. A sa demande et pour autant qu'il se présente à l'heure convenue, le salarié est entendu par le Comité des griefs.

- 9-1.07
- a) Suite à la soumission du grief, soumis selon 9-1.04 ou 9-1.05 selon le cas, le Collège doit convoquer le Comité des griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour tout grief soumis par un salarié ou par le Syndicat, à moins que le Collège ne fasse droit au grief.
 - b) Lors de la présentation du grief au Comité des griefs, les parties doivent présenter un rapport écrit de leur enquête établissant les faits ou circonstances reliés au grief. Toutefois, les parties ne sont pas liées par le contenu de ces rapports au niveau de l'arbitrage et le rapport d'une des parties ne peut être utilisé contre elle lors de l'arbitrage.
 - c) S'il y a entente au niveau du Comité des griefs, les parties sont liées par une telle entente. Le salarié visé par une telle entente ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage et se trouve lié par ladite entente ou règlement.
 - d) Il y a obligation pour les parties de tenir une séance du Comité des griefs, dans le délai prévu au paragraphe a) de la présente clause, pour tenter de régler tout grief soumis selon la procédure prévue au présent article.
- 9-1.08
- Le Collège doit rendre 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 loger le grief à l'arbitrage dans les délais prévus à 9-2.01.

- 9-1.09 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

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

- 9-1.10 Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

Article 9-2.00 - Arbitrage

9-2.01 Si à la suite du recours à la procédure de règlement des griefs, prévu à l'article précédent, le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du Collège ou à défaut de réponse, et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.08, donner un avis écrit sous pli recommandé au premier président dont le nom apparaît à la clause 9-2.04. Cet avis, sauf dans le cas de force majeure, est présenté sur la formule prescrite à cette fin. Copie doit être envoyée en même temps au Collège. La date de la signature du récipissé du dépôt d'arbitrage sous pli recommandé constitue une preuve servant à calculer les délais.

9-2.02 En même temps que l'avis d'arbitrage, le Syndicat fait parvenir au premier président; l'avis de grief.

9-2.03 Sur réception de cet avis, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale négociante et au Service des Relations du Travail du ministère de l'Éducation, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

Le premier président, de concert avec les parties négociantes, prépare le rôle d'arbitrage et le Greffe avise les organismes ci-haut mentionnés de l'heure, du jour et du lieu de l'audition. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, la partie syndicale négociante procède à la nomination de son arbitre; de même, le Collège, en accord avec le ministère de l'Éducation, procède à la nomination de son arbitre. Lesdites nominations sont acheminées au Greffe dans le même délai.

9-2.04 Les griefs soumis à l'arbitrage, en vertu de la présente convention, sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres dont les deux (2) arbitres nommés par les parties et un président choisi parmi les personnes suivantes par le premier président:

Angers Larouche, premier président
Jean-Yves Durand
Jacques Dupont
Jean-Marie Lavoie
Fernand Morin
Emile Moalli
Jean-Paul Deschênes.
et
Rodrigue Blouin.

Toute autre personne nommée par les parties à l'entente provinciale pour agir comme président d'un tribunal d'arbitrage.

Toutefois, les parties négociantes peuvent convenir, par écrit, lors de la fixation du rôle, de procéder devant un arbitre unique choisi parmi les personnes ci-haut mentionnées. En conséquence, toutes les clauses du présent article s'appliquent à l'arbitre unique mutatis mutandis, selon qu'elles sont applicables.

- 9-2.05 Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour Supérieure, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la présente convention.
- Par la suite, il reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou engagements sur l'honneur des deux (2) autres membres des tribunaux d'arbitrage qu'il préside.
- 9-2.06 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.07 Si un arbitre n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office.
- 9-2.08 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.09 Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis-clos.
- 9-2.10 Le président, seul ou avec l'arbitre d'une seule partie, n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de rendre des décisions, sauf si un arbitre, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première fois et qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

- 9-2.11 Tant que la preuve n'a pas été déclarée close par les parties, la partie syndicale négociante, la Fédération des cégeps ou le ministère de l'Education peuvent intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- 9-2.12 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date ou la preuve et les plaidoiries sont terminées. Le président peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu.
- 9-2.13 La décision du tribunal est unanime ou majoritaire. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. Le président dépose l'original signé de la sentence au Greffe qui se charge de recueillir les signatures des deux (2) autres membres. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire. Le Greffe fait parvenir copie de la sentence aux parties concernées et aux parties à l'entente provinciale.
- 9-2.14 Le tribunal décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 9-2.15 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage 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.
- 9-2.16 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux légal à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.17 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

9-2.18 Les frais et honoraires des présidents, les frais du Greffe et les traitements du personnel du Greffe sont à la charge du ministère de l'Education.

Les audiences et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.19 Si une des parties exige les services d'un sténographe officiel, ces frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise sans frais par le sténographe au tribunal d'arbitrage.

9-2.20 Le président communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

Les assignations des témoins peuvent également être émises par le président.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 10-1.00 - Travail à forfait

10-1.01 Le Collège pourra donner du travail à forfait en autant que cela n'aura pas pour effet de causer des mises à pied et mises en disponibilité parmi le personnel régulier 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 et le demeure jusqu'au 30 juin 1979.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulations contraires.

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 présente convention et des annexes et lettres d'entente pour distribution à tous les membres du Syndicat.

Article 10-4.00 - Non discrimination

10-4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou loi.

Article 10-5.00 - Banque de congés de maladie

10-5.01 Le Collège s'engage à fournir au salarié un avis écrit contenant l'état de sa banque de congés de maladie ainsi que l'utilisation détaillée qu'il en a faite, et ce, au 1er septembre et 1er février de chaque année. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

Article 10-6.00 - Argent à récupérer

- 10-6.01 Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à un salarié, il ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec le Syndicat et le salarié concerné. Le salarié doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement, et ce, à compter du trentième jour de la réclamation.
- 10-6.02 Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à un salarié, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième jour de la date où la somme est due.

Article 10-7.00 - Modification des conditions de travail

10-7.01 Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la présente convention, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les salariés et le Collège, et qui lierait un ou des salariés du Collège, est sans effet.

Article 10-8.00 - Annexes

10-8.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ANNEXE "A"

Frais de déménagement

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 5-7.04..
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un salarié que si le bureau de relocalisation accepte que la relocalisation de tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du salarié et son ancien domicile est supérieure à 50 kilomètres.
3. Tout salarié à qui une offre d'emploi est faite et qui doit déménager pour accepter cette offre a droit de s'absenter:
 - a) Sans perte de traitement, pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, le nouveau Collège rembourse au salarié les frais de transport 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 à la réglementation concernant les frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège;
 - b) Sans perte de traitement, pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de transport et de séjour du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés par le nouveau Collège conformément à la réglementation concernant les frais de déplacement en vigueur au nouveau Collège.

Frais de transport de meubles et effets personnels

4. Le bureau de relocalisation 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 la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

5. Le bureau de relocalisation ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le bureau de relocalisation.

Entreposage

6. 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 bureau de relocalisation 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.

Dépenses concomitantes de déplacement

7. Le bureau de relocalisation paie une allocation de déplacement de cinq cents dollars (\$500.00) à tout salarié marié déplacé, ou de cent vingt cinq dollars (\$125.00) 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 ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par le Collège. Toutefois, l'allocation de déplacement de cinq cents dollars (\$500.00) payable au salarié marié déplacé est payable également au salarié célibataire tenant logement.

Compensation pour bail

8. Le salarié visé au paragraphe 1. a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un loqis sans bail écrit, le bureau de relocalisation paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, le bureau de relocalisation 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.
9. Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du bureau de relocalisation.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

10. Le bureau de relocalisation paie, relativement à la vente de la maison-résidence principale du salarié relocalisé, les dépenses suivantes:

- a) 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 (\$2,400.00) sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- b) un montant de 1% du prix d'achat jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (\$400.00) pour couvrir les frais d'actes notariés imputables au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue.

11. Lorsque la maison du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le bureau de relocalisation ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le bureau de relocalisation rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

12. Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article 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 déplacé. Le bureau de relocalisation 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 des baux. De plus, le bureau de relocalisation lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au bureau de relocalisation.

Frais de séjour et d'assignation

13. 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 bureau de relocalisation rembourse le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au bureau de relocalisation pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
14. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du bureau de relocalisation, ou la famille du salarié marié ne serait pas relocalisée immédiatement, le bureau de relocalisation assume les frais de transport du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de 300 milles, aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1,000 milles, si la distance à parcourir, aller-retour, est supérieure à 300 milles.
15. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le salarié des pièces justificatives.

ANNEXE "B"

PLANS DE CLASSIFICATION

Cf documents 75, 76, 77 & 78

ANNEXE "C"

PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

ET TECHNIQUE

ECHELLES DE TRAITEMENT
(35 heures/semaine)

PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE D'EMPLOI: Acheteur

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.95	9 773.	203.00	10 556.	215.25	11 193.	228.20	11 866.
2	194.95	10 137.	210.70	10 956.	223.30	11 612.	236.60	12 303.
3	203.00	10 556.	219.10	11 393.	232.40	12 085.	246.40	12 813.
4	210.70	10 956.	227.50	11 830.	241.15	12 540.	255.50	13 286.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
8	243.95	12 685.	263.55	13 705.	279.30	14 524.	296.10	15 397.

CLASSE D'EMPLOI: Agent de bureau, classe 2

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1.	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.60	7 571.	157.15	8 172.	166.60	8 663.	176.75	9 191.
3	150.15	7 808.	162.05	8 427.	171.85	8 936.	182.00	9 464.

CLASSE D'EMPLOI: Agent de bureau, classe 1

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	152.25	7 917.	164.50	8 554.	174.30	9 064.	184.80	9 610.
2	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
3	165.55	8 609.	178.85	9 300.	189.70	9 864.	201.25	10 465.
4	172.20	8 954.	185.85	9 664.	197.05	10 247.	208.95	10 865.
5	179.20	9 318.	193.55	10 065.	205.10	10 665.	217.35	11 302.
6	186.90	9 719.	201.95	10 501.	214.20	11 138.	227.15	11 812.
7	195.30	10 156.	211.05	10 975.	223.65	11 630.	236.95	12 321.

CLASSE D'EMPLOI: Agent de bureau, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.95	9 773.	203.00	10 556.	215.25	11 193.	228.20	11 866.
2	194.95	10 137.	210.70	10 956.	223.30	11 612.	236.60	12 303.
3	203.00	10 556.	219.10	11 393.	232.40	12 085.	246.40	12 813.
4	210.70	10 956.	227.50	11 830.	241.15	12 540.	255.50	13 286.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
8	243.95	12 685.	263.55	13 705.	279.30	14 524.	296.10	15 397.

CLASSE D'EMPLOI: Appariteur

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	146.30	7 608.	157.85	8 208.	167.30	8 700.	177.45	9 227.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.40	8 081.	168.00	8 736.	178.15	9 264.	189.00	9 828.
5	160.30	8 336.	173.25	9 009.	183.75	9 555.	194.95	10 137.
6	165.20	8 590.	178.50	9 282.	189.35	9 846.	200.55	10 429.
7	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.

CLASSE D'EMPLOI: Auxiliaire de bureau

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	139.65	7 262.	150.85	7 844.	159.95	8 317.	169.40	8 809.

CLASSE D'EMPLOI: Auxiliaire en informatique

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.75	8 099.	168.35	8 754.	178.50	9 282.	189.35	9 846.

CLASSE D'EMPLOI: Auxiliaire en informatique, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
2	173.95	9 045.	187.95	9 773.	199.15	10 356.	211.05	10 975.
3	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 393.
4	188.30	9 792.	203.35	10 574.	215.60	11 211.	228.55	11 885.
5	195.65	10 174.	211.40	10 993.	224.00	11 648.	237.30	12 340.

CLASSE D'EMPLOI: Magasinier, classe 2

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.50	7 826.	162.40	8 445.	172.20	8 954.	182.70	9 500.
4	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
5	159.95	8 317.	172.90	8 991.	183.40	9 537.	194.25	10 101.

CLASSE D'EMPLOI: Magasinier, classe 1

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	159.25	8 281.	171.85	8 936.	182.00	9 464.	192.85	10 028.
2	165.55	8 609.	178.85	9 300.	189.70	9 864.	201.25	10 465.
3	172.20	8 954.	185.85	9 664.	197.05	10 247.	208.95	10 865.
4	179.20	9 318.	193.55	10 065.	205.10	10 665.	217.35	11 302.
5	186.55	9 701.	201.60	10 483.	213.85	11 120.	226.80	11 794.
6	193.90	10 083.	209.30	10 884.	221.90	11 539.	235.20	12 230.
7	201.95	10 501.	218.05	11 339.	231.00	12 012.	245.00	12 740.

CLASSE D'EMPLOI: Magasinier, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	186.90	9 719.	201.95	10 501.	214.20	11 138.	227.15	11 812.
2	194.60	10 119.	210.00	10 920.	222.60	11 575.	235.90	12 267.
3	201.60	10 483.	217.70	11 320.	230.65	11 994.	244.65	12 722.
4	210.00	10 920.	226.80	11 794.	240.45	12 503.	254.80	13 250.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.55	12 249.	254.45	13 231.	269.85	14 032.	285.95	14 869.
8	245.00	12 740.	264.60	13 759.	280.35	14 578.	297.15	15 452.
9	254.90	13 250.	275.10	14 305.	291.55	15 161.	309.05	16 071.

CLASSE D'EMPLOI: Opérateur de duplicateur offset

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.85	7 480.	155.40	8 081.	164.85	8 572.	174.65	9 082.
2	149.45	7 771.	161.35	8 390.	171.15	8 900.	181.30	9 428.
3	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
4	161.00	8 372.	173.95	9 045.	184.15	9 591.	195.65	10 174.
5	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
6	173.60	9 027.	187.60	9 755.	198.80	10 338.	210.70	10 956.
7	180.25	9 373.	194.60	10 119.	206.15	10 720.	218.40	11 357.
8	187.25	9 737.	202.30	10 520.	214.55	11 157.	227.50	11 830.
9	194.25	10 101.	209.65	10 902.	222.25	11 557.	235.55	12 249.

CLASSE D'EMPLOI: Opérateur en informatique, classe 2

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.85	7 480.	155.40	8 081.	164.85	8 572.	174.65	9 082.
2	148.75	7 735.	160.65	8 354.	170.45	8 863.	180.60	9 391.
3	153.65	7 990.	165.90	8 627.	175.70	9 136.	186.20	9 682.
4	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
5	164.15	8 536.	177.45	9 227.	187.95	9 773.	199.15	10 356.
6	169.05	8 791.	182.70	9 500.	193.55	10 065.	205.10	10 665.
7	175.00	9 100.	189.00	9 828.	200.20	10 410.	212.10	11 029.

CLASSE D'EMPLOI: Opérateur en informatique, classe 1

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	161.70	8 408.	174.65	9 082.	185.15	9 628.	196.35	10 210.
2	169.05	8 791.	182.70	9 500.	193.55	10 065.	205.10	10 665.
3	176.05	9 155.	190.05	9 883.	201.60	10 483.	213.85	11 120.
4	184.10	9 573.	198.80	10 338.	210.70	10 956.	223.30	11 612.
5	192.15	9 992.	207.55	10 793.	220.15	11 448.	233.45	12 139.
6	200.55	10 429.	216.65	11 266.	229.60	11 940.	243.25	12 649.
7	209.30	10 884.	226.10	11 757.	239.75	12 467.	254.10	13 213.
8	218.75	11 375.	236.25	12 285.	250.60	13 031.	265.65	13 814.

CLASSE D'EMPLOI: Opérateur en informatique, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	217.70	11 320.	235.20	12 230.	249.20	12 958.	264.25	13 741.
2	226.45	11 775.	244.65	12 722.	259.35	13 486.	274.75	14 287.
3	235.55	12 249.	254.45	13 231.	269.85	14 032.	285.95	14 869.
4	245.35	12 758.	264.95	13 777.	280.70	14 596.	297.50	15 470.
5	255.50	13 286.	275.80	14 342.	292.25	15 197.	309.75	16 107.
6	266.00	13 832.	287.35	14 942.	304.50	15 834.	322.70	16 780.
7	276.85	14 396.	298.90	15 543.	316.75	16 471.	335.65	17 454.

CLASSE D'EMPLOI: Secrétaire

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.75	8 099.	168.35	8 754.	178.50	9 282.	189.35	9 846.
5	161.00	8 372.	173.95	9 045.	184.45	9 591.	195.65	10 174.
6	166.25	8 645.	179.55	9 337.	190.40	9 901.	201.95	10 501.
7	171.50	8 918.	185.15	9 628.	196.35	10 210.	208.25	10 829.
8	177.10	9 209.	191.10	9 937.	202.65	10 538.	214.90	11 175.

CLASSE D'EMPLOI: Secrétaire de direction

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
2	173.25	9 009.	187.25	9 737.	198.45	10 319.	210.35	10 938.
3	179.55	9 337.	193.90	10 083.	205.45	10 683.	217.70	11 320.
4	185.55	9 664.	200.20	10 410.	212.10	11 029.	224.70	11 684.
5	192.50	10 010.	207.90	10 811.	220.50	11 466.	233.80	12 158.
6	199.15	10 356.	215.25	11 193.	228.20	11 866.	241.85	12 576.

CLASSE D'EMPLOI: Surveillant

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.50	7 462.	155.05	8 063.	164.50	8 554.	174.30	9 064.
2	148.40	7 717.	160.30	8 336.	169.75	8 827.	179.90	9 355.
3	153.65	7 990.	165.90	8 627.	175.70	9 136.	186.20	9 682.
4	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
5	164.50	8 554.	177.80	9 246.	188.30	9 792.	199.50	10 374.
6	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.

CLASSE D'EMPLOI: Téléphoniste

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel.	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	147.35	7 662.	159.25	8 281.	168.70	8 772.	178.85	9 300.
3	152.60	7 935.	164.85	8 572.	174.65	9 082.	185.15	9 628.
4	158.20	8 226.	170.80	8 882.	180.95	9 409.	191.80	9 974.

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

CLASSE D'EMPLOI: Bibliotechnicien, technicien en audio-visuel, technicien en loisirs

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	166.60	8 663.	179.90	9 355.	190.75	9 919.	202.30	10 520.
2	173.95	9 045.	187.60	9 755.	198.80	10 338.	210.70	10 956.
3	181.65	9 446.	196.35	10 210.	208.25	10 829.	220.85	11 484.
4	189.35	9 846.	204.40	10 629.	216.65	11 266.	229.60	11 939.
5	197.75	10 283.	213.50	11 102.	226.45	11 775.	240.10	12 485.
6	206.85	10 756.	223.30	11 612.	236.60	12 303.	250.95	13 049.
7	215.60	11 211.	232.75	12 103.	246.75	12 831.	261.45	13 595.
8	225.40	11 721.	243.60	12 667.	258.30	13 432.	273.70	14 232.
9	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
10	245.70	12 776.	265.30	13 796.	281.05	14 615.	297.85	15 488.
11	256.20	13 322.	276.85	14 396.	293.30	15 252.	310.80	16 162.
12	267.75	13 923.	289.10	15 033.	306.60	15 943.	325.15	16 908.

CLASSE D'EMPLOI: Technicien de travaux pratiques, technicien en administration, technicien en arts graphiques, technicien en génie civil

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.
2	177.45	9 227.	191.80	9 974.	203.35	10 574.	215.60	11 211.
3	185.85	9 664.	200.55	10 429.	212.45	11 047.	225.05	11 703.
4	193.90	10 083.	209.30	10 884.	221.90	11 539.	235.20	12 230.
5	202.65	10 538.	218.75	11 375.	232.05	12 067.	246.05	12 795.
6	212.10	11 029.	228.90	11 903.	242.55	12 613.	257.25	13 377.
7	221.55	11 521.	239.40	12 449.	253.75	13 195.	269.15	13 996.
8	231.70	12 048.	250.25	13 013.	265.30	13 796.	281.05	14 615.
9	242.20	12 594.	261.45	13 595.	277.20	14 414.	294.00	15 288.
10	252.70	13 140.	273.00	14 196.	289.45	15 051.	306.95	15 961.
11	264.25	13 741.	285.25	14 833.	302.40	15 725.	320.60	16 671.
12	276.15	14 360.	298.20	15 506.	316.05	16 435.	334.95	17 417.

CLASSE D'EMPLOI: Technicien en informatique

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	190.05	9 883.	205.10	10 665.	217.35	11 302.	230.30	11 976.
2	197.75	10 283.	213.50	11 102.	226.45	11 775.	240.10	12 485.
3	206.15	10 720.	222.60	11 575.	235.90	12 267.	249.90	12 995.
4	215.25	11 193.	232.40	12 085.	246.40	12 813.	261.10	13 577.
5	224.35	11 666.	242.20	12 594.	256.90	13 359.	272.30	14 160.
6	233.80	12 158.	252.35	13 122.	267.40	13 905.	283.50	14 742.
7	243.60	12 667.	263.20	13 686.	278.95	14 505.	295.75	15 379.
8	254.10	13 213.	274.40	14 269.	290.85	15 124.	308.35	16 034.
9	264.60	13 759.	285.60	14 851.	302.75	15 743.	320.95	16 689.
10	275.80	14 342.	297.85	15 488.	315.70	16 416.	334.60	17 399.
11	287.70	14 960.	310.80	16 162.	329.35	17 126.	348.95	18 145.
12	299.60	15 579.	323.40	16 817.	342.65	17 818.	363.30	18 892.

ANNEXE "D"

PERSONNEL OUVRIER

·TAUX DE SALAIRE
(40 heures/semaine)

PERSONNEL OUVRIER

CLASSE D'EMPLOI	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.
Aide-domestique	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Aide-général de cuisine	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Aspirant cuisinier	4.51	180.40	4.87	194.80	5.16	206.40	5.47	218.80
Aspirant méc. machines fixes	4.51	180.40	4.87	194.80	5.16	206.40	5.47	218.80
Buandier	4.16	166.40	4.49	179.60	4.76	190.40	5.05	202.00
Conducteur véhicules légers	4.38	175.20	4.73	189.20	5.01	200.40	5.31	212.40
Conducteur véhicules lourds	4.96	198.40	5.36	214.40	5.68	227.20	6.02	240.80
Cuisinier classe 2	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Cuisinier classe 1	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Electricien	6.03	241.20	6.51	260.40	6.90	276.00	7.31	292.40
Gardien	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Jardinier	4.77	190.80	5.15	206.00	5.46	218.40	5.79	231.60
Maître-électricien	6.47	258.80	6.99	279.60	7.41	296.40	7.85	314.00
Mécanicien en plomb.-chauff.	6.03	241.20	6.51	260.40	6.90	276.00	7.31	292.40
Méc. machines fixes classe 6	4.60	184.00	4.97	198.80	5.27	210.80	5.59	223.60
Méc. machines fixes classe 5	4.69	187.60	5.07	202.80	5.37	214.80	5.69	227.60
Méc. machines fixes classe 4	4.81	192.40	5.19	207.60	5.50	220.00	5.83	233.20
Méc. machines fixes classe 3	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Méc. machines fixes classe 2	6.08	243.20	6.57	262.80	6.96	278.40	7.38	295.20
Méc. machines fixes classe 1	6.34	253.60	6.85	274.00	7.26	290.40	7.70	308.00
Menuisier	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Ouvrier certifié d'entretien	5.65	226.00	6.10	244.00	6.47	258.80	6.86	274.40
Ouvrier d'entretien classe 3	4.26	170.40	4.60	184.00	4.88	195.20	5.17	206.80
Ouvrier d'entretien classe 2	4.51	180.40	4.87	194.80	5.16	206.40	5.47	218.80
Pâtissier	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Peintre	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20

ANNÈXE "E"

PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

ET TECHNIQUE

LIGNES DE CORRESPONDANCE

PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

1. Auxiliaire de bureau / auxiliaire de bureau

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1

2. Commis II / agent de bureau classe 2

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	3
5	3
6	3
7	3
8	3
9	3

3. Commis I / agent de bureau classe 1

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	7
9	7
10	7

4. Agent de bureau / agent de bureau classe principale

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	8
10	8

5. Acheteur / acheteur

Ancienne échelle

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Nouvelle échelle

1
2
3
4
5
6
7
8
8
8

6. Téléphoniste / téléphoniste

Ancienne échelle

1
2
3
4
5
6
7
8

Nouvelle échelle

1
2
3
4
4
4
4
4

7. Sténo-secrétaire / secrétaire

Ancienne échelle

1
2
3
4
5
6
7
8

Nouvelle échelle

1
2
3
4
5
6
7
8

8. Secrétaire / secrétaire

Ancienne échelle

1
2
3
4
5
6
7

Nouvelle échelle

3
4
5
6
7
8
8

9. Secrétaire de direction / secrétaire de direction

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	6
8	6

10. Aide-magasinier / magasinier classe 2

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	5
8	5

11. Magasinier / magasinier classe 1

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	7

12. Surveillant / surveillant

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	6

13. Auxiliaire en informatique / auxiliaire en informatique

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	4
6	4
7	4
8	4

14. Auxiliaire en informatique senior / auxiliaire en informatique classe principale

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	5

15. Aide-technique / appariteur

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	7
9	7

16. Opérateur en informatique / opérateur en informatique classe 2

<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7

Opérateur en informatique intermédiaire / opérateur en informatique
classe 1

Ancienne échelle

Nouvelle échelle

1

1

2

2

3

3

4

4

5

5

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

18. Programmeur / technicien en informatique

<u>Grade II</u>	<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	7
	8	8
<u>Grade I</u>	1	5
	2	6
	3	7
	4	8
	5	9
	6	10
	7	11
	8	12
	9	12

19. Bibliotechnicien, technicien en audio-visuel, en loisirs

<u>Grade II</u>	<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	4
<u>Grade I</u>	1	4
	2	5
	3	6
	4	7
	5	8
	6	9
	7	10
	8	11
	9	12
	10	12
	11	12
	12	12

20. Technicien en travaux pratiques, en administration

<u>Grade II</u>	<u>Ancienne échelle</u>	<u>Nouvelle échelle</u>
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
<u>Grade I</u>	1	4
	2	5
	3	6
	4	7
	5	8
	6	9
	7	10
	8	11
	9	12
	10	12
	11	12

ANNEXE "F"

CEGEP DE JONQUIERE

TECHNICIEN EN PSYCHOMETRIE

ECHELLE DE SALAIRE
(35 heures/semaine)

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

CLASSE D'EMPLOI: Technicien en psychométrie

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	166.60	8 663.	179.90	9 355.	190.75	9 919.	202.30	10 520.
2	173.60	9 027.	187.60	9 755.	198.80	10 338.	210.70	10 956.
3	181.65	9 446.	196.35	10 210.	208.25	10 829.	220.85	11 484.
4	189.35	9 846.	204.40	10 629.	216.65	11 266.	229.60	11 939.
5	197.75	10 283.	213.50	11 102.	226.45	11 775.	240.10	12 485.
6	206.85	10 756.	223.30	11 612.	236.60	12 303.	250.95	13 049.
7	215.60	11 211.	232.75	12 103.	246.75	12 831.	261.45	13 595.
8	225.40	11 721.	243.60	12 667.	258.30	13 432.	273.70	14 232.
9	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
10	247.70	12 880.	265.30	13 796.	281.05	14 615.	297.85	15 488.
11	256.20	13 322.	276.85	14 396.	293.30	15 252.	310.80	16 162.
12	267.75	13 923.	289.10	15 033.	306.60	15 943.	325.15	16 908.

ANNEXE "G"

COLLEGE DE CHICOUTIMI

EMPLOIS DE L'AERONAUTIQUE

ECHELLES DE SALAIRES
(35 heures/semaine)

(Cependant les salariés, dont l'horaire régulier de travail est de 40 heures/semaine, se verront appliquer les taux horaires prévus à la présente annexe.)

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

CLASSE D'EMPLOI: Aide-technicien d'entretien aéronautique

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	139.65	7 262.	150.85	7 844.	159.95	8 317.	169.40	8 809.

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique, classe 2

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.15	7 444.	154.70	8 044.	164.15	8 536.	173.95	9 045.
2	149.10	7 753.	161.00	8 372.	170.80	8 882.	180.95	9 409.
3	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
4	161.35	8 390.	174.30	9 064.	184.80	9 610.	196.00	10 192.

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique, classe 1

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	173.95	9 045.	187.95	9 773.	199.15	10 356.	211.05	10 975.
2	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 363.
3	188.30	9 792.	203.35	10 574.	215.60	11 211.	228.55	11 885.
4	196.00	10 192.	211.75	11 011.	224.35	11 666.	237.65	12 358.
5	203.70	10 592.	220.15	11 448.	233.45	12 139.	247.45	12 867.
6	211.75	11 011.	228.55	11 885.	242.20	12 594.	256.90	13 359.
7	220.15	11 448.	237.65	12 358.	252.00	13 104.	267.05	13 887.
8	229.25	11 921.	247.45	12 867.	262.15	13 632.	277.90	14 451.
9	238.35	12 394.	257.25	13 377.	272.65	14 152.	289.10	15 033.

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

CLASSE D'EMPLOI: Aide-technicien d'entretien aéronautique

ECHELON	1er juillet 1975	1er juillet 1976	1er juillet 1977	1er juillet 1978
	horaire	horaire	horaire	horaire
1	3.99	4.31	4.57	4.84

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique, classe 2

ECHELON	1er juillet 1975	1er juillet 1976	1er juillet 1977	1er juillet 1978
	horaire	horaire	horaire	horaire
1	4.09	4.42	4.69	4.97
2	4.26	4.60	4.88	5.17
3	4.43	4.78	5.07	5.37
4	4.61	4.98	5.28	5.60

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique, classe 1

ECHELON	1er juillet 1975	1er juillet 1976	1er juillet 1977	1er juillet 1978
	horaire	horaire	horaire	horaire
1	4.97	5.37	5.69	6.03
2	5.17	5.58	5.91	6.26
3	5.38	5.81	6.16	6.53
4	5.60	6.05	6.41	6.79
5	5.82	6.29	6.67	7.07
6	6.05	6.53	6.92	7.34
7	6.29	6.79	7.20	7.63
8	6.55	7.07	7.49	7.94
9	6.81	7.35	7.79	8.26

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique breveté

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	247.10	12 849.	266.70	13 868.	282.80	14 706.	299.60	15 579.
2	256.90	13 359.	277.55	14 433.	294.35	15 306.	311.85	16 216.
3	267.05	13 887.	288.40	14 997.	305.34	15 878.	323.75	16 835.
4	277.90	14 451.	300.30	15 616.	318.15	16 544.	337.40	17 545.

CLASSE D'EMPLOI: Technicien d'entretien aéronautique breveté

ECHELON	1er juillet 1975	1er juillet 1976	1er juillet 1977	1er juillet 1978
	horaire	horaire	horaire	horaire
1	7.06	7.62	8.08	8.56
2	7.34	7.93	8.41	8.91
3	7.63	8.24	8.72	9.25
4	7.94	8.58	9.09	9.64

ANNEXE "H"

CEGEP DE RIMOUSKI

INSTITUT MARITIME

ECHELLE DE SALAIRE
(35 heures/semaine)

PERSONNEL DE SOUTIEN TECHNIQUE

CLASSE D'EMPLOI: Officier de formation

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.60	9 755.	202.65	10 538.	214.90	11 175.	227.85	11 848.
2	195.30	10 156.	211.05	10 975.	223.65	11 630.	236.95	12 321.
3	203.35	10 574.	219.45	11 411.	232.75	12 103.	246.75	12 831.
4	211.75	11 011.	228.55	11 885.	242.20	12 594.	256.90	13 359.
5	220.50	11 466.	238.00	12 376.	252.35	13 122.	267.40	13 905.
6	229.60	11 939.	247.80	12 886.	262.50	13 650.	278.25	14 469.
7	239.05	12 431.	258.30	13 432.	273.70	14 232.	290.15	15 088.

ANNEXE "I"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALES

Nom:.....

Adresse:.....

Tél.:....., Date de naissance:.....

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

.....
.....

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

Cette adhésion sera valable pour la durée de la convention et ne sera révoquée qu'entre le 60e et le 30e jour précédant son expiration.

Signature du salarié:.....

Signature du témoin:.....

Date:.....

2. En conformité avec l'article 3-2.00 (Cotisations syndicales) de la présente convention, j'autorise mon employeur à retenir périodiquement sur ma paye, ma contribution syndicale, et à la remettre à qui de droit.

Signature du salarié:.....

Signature du témoin:.....

Date:.....

ANNEXE "L"

DROITS ACQUIS SUR LES VACANCES

1. Système de 3 semaines après un an

Pour les salariés à l'emploi d'un Collège le 15 octobre 1972, le système de trois (3) semaines après un an est maintenu, c'est-à-dire que ces salariés qui auront un an d'ancienneté au 1er juin 1973 pourront profiter de trois (3) semaines de vacances en 1973 indépendamment du nouveau système de vacances agréé entre les parties, et ce, à la condition qu'ils demeurent à l'emploi du Collège concerné.

Par contre, les autres salariés embauchés après le 15 octobre 1972 sont soumis au régime de vacances prévu à l'article portant sur les vacances.

2. Clause particulière des 4 semaines de vacances

Les salariés à l'emploi du Collège le 15 octobre 1972 qui ont bénéficié en '72 de quatre (4) semaines de vacances après une période de moins de dix (10) ans conservent ce bénéfice tant et aussi longtemps qu'ils demeureront à l'emploi du Collège où ils travaillent actuellement.

ENTENTE

ENTRE

Le ministère de l'Éducation du Québec et la Fédération
des Cégeps

D'UNE PART

ET

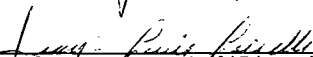
Les Syndicats des employés de soutien des Collèges
représentés par la S.C.F.P. et affiliés à la F.T.Q.


D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les parties négociantes attestent par les présentes d'une entente provinciale au niveau de table sectorielle du personnel de soutien du secteur des C.E.G.E.P.S.
2. Les parties conviennent d'inclure dans ladite entente provinciale toutes les stipulations et clauses négociées, agréées et paraphées dans le document ci-annexé aux présentes pour en faire partie intégrante.
3. Les parties négociantes d'un commun accord pourront amender la présente entente pour y inclure les salaires et le régime de retraite (R.R.E.G.O.P.).
4. Les parties négociantes signataires aux présentes, s'engagent à recommander la signature d'une convention collective aux parties locales concernées, aussitôt qu'une entente sera intervenue sur les salaires et le régime de retraite.

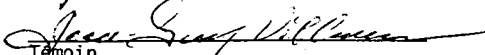
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À Québec, CE 11^e JOUR
DU MOIS DE juin, 1976.


Pour le Ministère de l'Éducation
du Québec


Pour les Syndicats des employés de
soutien des Collèges représentés par
Le S.C.F.P. et affiliés à la F.T.Q.


Pour la Fédération des Cégeps


Jean Genies


Témoin

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Québec, ce

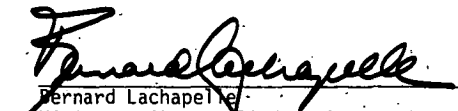
9^r


jour du mois de

septembre

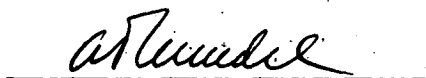
1976.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC

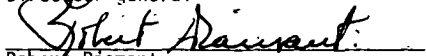

Bernard Lachapelle
Ministre d'Etat à l'Education

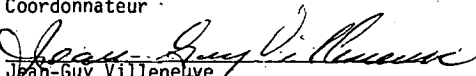

Oswald Parent
Ministre de la Fonction Publique

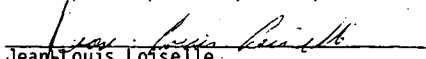
POUR LA FEDERATION DES CEGEPS

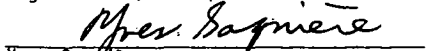

André Trudel
Président


Jacques Laberge
Directeur général

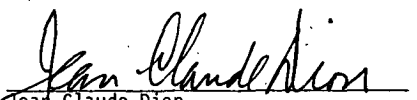

Robert Diamant
Coordonnateur

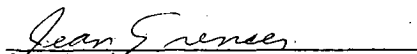

Jean-Guy Villeneuve
Porte-parole pour la partie patronale

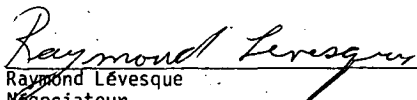

Jean-Louis Loiselle
Négociateur / M.E.Q.


Yves Gagnière
Négociateur / Fédération des Cégeps

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR ET AU NOM DES SECTIONS LOCALES ET AFFILIEES A LA F.T.Q.


Jean-Claude Dion
Porte-parole pour la partie syndicale


Jean Grenier
Négociateur


Raymond Lévesque
Négociateur

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

D'UNE PART

Collège d'Enseignement Général et Professionnel Dawson

Nom du Collège

ET
D'AUTRE PART

National Union of Operating Engineers of Canada Local 14850-


Les Métallurgistes Unis d'Amérique

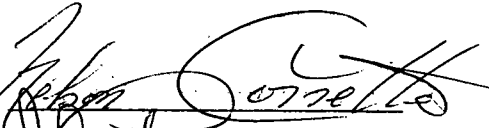
Nom du Syndicat

Certificat d'accréditation numéro: 14994

Les parties selon la Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (Loi 21, SQ 1966-67 ch. 71 et amendements ou en vertu de la Loi 91 sanctionnée le 19 juin 1975) conviennent d'appliquer l'entente intervenue le 9 septembre 1976 entre la Fédération des cégeps et le Gouvernement du Québec d'une part, et le Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.) d'autre part.

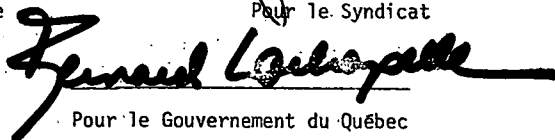
En foi de quoi les parties ont signé, ce vingt-neuvième jour
du mois de octobre 1976.


Thomas Sabain


Fernand Corrette

Pour le Collège

Pour le Syndicat


Pour le Gouvernement du Québec

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

D'UNE PART

Vanier College

821 Ste-Croix Blvd.

Nom du Collège.

ET
D'AUTRE PART

Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.)

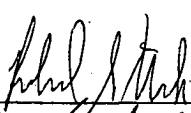
Dossier #9952

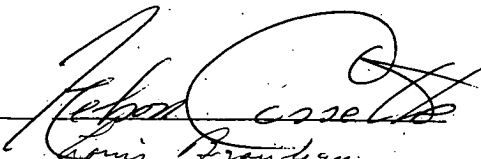
Nom du Syndicat

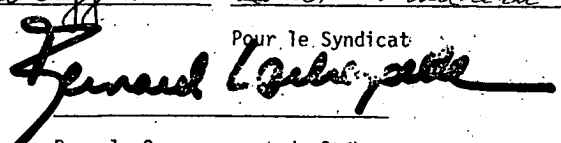
Certificat d'accréditation numéro:

Les parties selon la Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (Loi 21, SQ 1966-67 ch. 71 et amendements ou en vertu de la Loi 91 sanctionnée le 19 juin 1975) conviennent d'appliquer l'entente intervenue le 9 septembre 1976 entre la Fédération des cégeps et le Gouvernement du Québec d'une part, et le Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.) d'autre part.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 13^{ème} jour
du mois de octobre 1976.


Paul Stuk
Pour le Collège


Louis Brabant
Pour le Syndicat


Fernand Lacombe
Pour le Gouvernement du Québec

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

D'UNE PART

Collège d'enseignement général et professionnel
de Sherbrooke

Nom du Collège

ET
D'AUTRE PART

Union internationale du district 50, Travailleurs aliés
et techniques des États-Unis et du Canada - section locale 14850

Nom du Syndicat

Certificat d'accréditation numéro: 14128-2

Les parties selon la Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (Loi 21, SQ 1966-67 ch. 71 et amendements ou en vertu de la Loi 91 sanctionnée le 19 juin 1975) conviennent d'appliquer l'entente intervenue le 9 septembre 1976 entre la Fédération des cégeps et le Gouvernement du Québec d'une part, et le Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.) d'autre part.

En foi de quoi les parties ont signé, ce _____ jour
du mois de _____ 1976.

William Jacques Lachance
Paul Hervas

Pour le Collège

Pour le Syndicat

Fernand Lechopelle

Pour le Gouvernement du Québec

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

D'UNE PART

Collège d'Enseignement Général et Professionnel
du Nord-Ouest

Nom du Collège

ET
D'AUTRE PART

Syndicat Canadien de la Fonction Publique,
local 1105

Nom du Syndicat

Certificat d'accréditation numéro: 12,646-01, aff. MD-120-06-75

Les parties selon la Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (Loi 21, SQ 1966-67 ch. 71 et amendements ou en vertu de la Loi 91 sanctionnée le 19 juin 1975) conviennent d'appliquer l'entente intervenue le 9 septembre 1976 entre la Fédération des cégeps et le Gouvernement du Québec d'une part, et le Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.) d'autre part.

En foi de quoi les parties ont signé, ce vingt-deuxième jour
du mois de septembre 1976.

Proger Gauthier
Président

Josée Gauthier
Directeur général

Pour le Collège

Raymond Lacroix
Président

Stéphane Lapresse
Vice-président

Pour le Syndicat

Gérard L. Choquette
Pour le Gouvernement du Québec

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE:

D'UNE PART

COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL

ET PROFESSIONNEL DE MAISONNEUVE

Nom du Collège

ET
D'AUTRE PART

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section locale 1412

Nom du Syndicat

Certificat d'accréditation numéro: Dossier: M-13066-02
Affaire: MD-162-06-75.

Les parties selon la Loi des Collèges d'enseignement général et professionnel (Loi 21, SQ 1966-67 ch. 71 et amendements ou en vertu de la Loi 91 sanctionnée le 19 juin 1975) conviennent d'appliquer l'entente intervenue le 9 septembre 1976 entre la Fédération des cégeps et le Gouvernement du Québec d'une part, et le Syndicat Canadien de la Fonction publique (F.T.Q.) d'autre part.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 17ième jour
du mois de septembre 1976.

Bernard Janvier
Président général

Jean Gagnon prés.
Armand Guédon

Pour le Collège

Pour le Syndicat.

Renald Lavoie
Pour le Gouvernement du Québec