



CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

5

3.3.3

4-02-01.

CONVENTION COLLECTIVE

Négociée et agréée
en vertu de la loi 46

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

et

L'ENSEMBLE DES COLLÈGES

D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

ET PROFESSIONNEL

ET



* 0 7 0 7 *

LES SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COLLÈGES REPRÉSENTÉS PAR LA FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS (C.S.N.)

et

LES SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COLLÈGES REPRÉSENTÉS PAR
LE S.C.F.P. ET AFFILIÉS À LA F.T.Q.

Scatien (CSN-FTQ)

30 juin 1975



CONVENTION COLLECTIVE

Négociée et agréée
en vertu de la loi 46

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

et

**L'ENSEMBLE DES COLLÈGES
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL
ET PROFESSIONNEL**

ET

**LES SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COLLÈGES REPRÉSENTÉS PAR LA FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS (C.S.N.)**

et

**LES SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COLLÈGES REPRÉSENTÉS PAR
LE S.C.F.P. ET AFFILIÉS À LA F.T.Q.**

TABLE DES MATIERES

Articles	Titres	Pages
1	But de la Convention.	5
2	Reconnaissance.	5
3	Juridiction et champ d'application.	5
4	Définition des termes.	6
5	Régime syndical.	9
6	Affaires syndicales.	11
7	Heures de travail.	13
8	Temps supplémentaire.	14
9	Jours fériés et chômés.	15
10	<u>Vacances annuelles.</u>	<u>16</u>
11	Congés spéciaux.	17
12	Congés de maternité.	19
13	Ancienneté.	20
14	Mouvement de personnel.	22
15	Procédure en cas de mise à pied.	23
16	Priorité d'emploi sectorielle.	24
17	Mesures disciplinaires.	33
18	Procédure et règlement des griefs.	35
19	Arbitrage.	37
20	Comité des relations professionnelles et de travail.	38
21	Travail à forfait.	39
22	Droit de participation aux affaires publiques.	39
23	Hygiène et sécurité.	40
24	Perfectionnement professionnel.	40
25	Employés handicapés.	41
26	Allocation de dépenses.	41
27	Costumes et uniformes.	41
28	Non-discrimination.	42
29	Caisse d'économie.	42
30	Argent à récupérer.	42
31	Intervention gouvernementale.	42
32	Publication.	43
33	<u>Primes.</u>	<u>43</u>
34	Versement du salaire.	43
35	Intégration et classement.	44
36	Classification et salaire.	47
37	Régime de retraite.	60
38	Régimes assurance-vie, maladie et salaire.	63
39	Durée de la convention.	77

ANNEXES

"A"	Formule d'adhésion et de retenue syndicales.	78
"B"	Table des déductions de jours de vacances.	79
"C"	Liste d'ancienneté, personnel de soutien du CEGEP.	80
"D"	Lettre re: vacances.	80
"E"	Formule de grief, personnel de soutien.	82
"F"	Formule de soumission d'un grief à l'arbitrage, personnel de soutien.	83
"G"	Annexe relative aux régimes de retraite.	84
"H"	Sécurité d'emploi intersectorielle.	90
"I"	Plan de classification, personnel de soutien CEGEP.	98

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but:

- a. de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et son personnel régi par les présentes;
- b. 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 son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 Le collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du Travail aux fins de l'application de la présente Convention Collective.

2.02 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.

ARTICLE 3 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Il est convenu d'uniformiser les divers certificats d'accréditation détenus par les syndicats parties aux présentes pour qu'ils se lisent dorénavant comme suit:

Tous les employés de soutien du C.E.G.E.P.
., salariés au sens du Code du Travail, sauf

- a. les personnes exerçant une fonction de cadres, gérants, ou de contremaîtres;
- b. deux secrétaires parmi les trois (3) secrétaires suivantes, à savoir celle du directeur général, celle du secrétaire général et celle du responsable de la gestion du personnel; le choix des deux à exclure totalement de la convention sera déterminé au niveau local;

- c. le personnel professionnel n'exerçant pas des fonctions couvertes ou à couvrir par le plan de classification des employés du personnel de soutien mais travaillant dans une fonction exigeant un diplôme universitaire (minimum d'un baccalauréat dont l'obtention exige seize (16) années d'études ou plus);
- d. le personnel enseignant;
- e. les étudiants qui font des travaux reliés aux activités étudiantes et qui n'exercent pas des fonctions couvertes par le plan de classification.

3.02 A cette fin, les parties signataires s'engagent à présenter conjointement les requêtes et documents nécessaires au commissaire-enquêteur en chef dans les soixante (60) jours suivant la signature des présentes.

3.03 En attendant la réalisation de l'uniformisation ci-haut recherchée, il est convenu et ce, nonobstant le libellé actuel plus limitatif de certaines accréditations, que la présente Convention Collective régira tous les salariés visés au paragraphe 3.01.

3.04 Si une difficulté d'interprétation se présente quant à l'accréditation, il appartiendra au commissaire-enquêteur en chef d'interpréter le sens de l'accréditation et aucun conseil d'arbitrage et/ou aucun arbitre ne pourra être appelé à se prononcer sur celle-ci.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01 Collège ou Employeur: 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

4.02 Salariés à l'essai

- a. *Dans une fonction régulière à temps complet:*
Salarié qui n'a pas complété, pour le Collège, la période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés dans une fonction régulière à temps complet dans le cas du personnel administratif, technique et de secrétariat et de soixante (60) jours travaillés ou payés dans le cas du personnel ouvrier. Pendant cette période d'essai, le salarié sera

couvert par les dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui a trait:

- à la procédure des griefs en cas de congédiement durant ladite période d'essai;
- aux congés de maternité;
- aux congés spéciaux.

b. Dans une fonction régulière à temps partiel:

Salarié qui n'a pas complété, pour le Collège, la période d'essai de cent vingt jours (120) travaillés ou payés dans une fonction régulière à temps partiel 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. Pendant ladite période d'essai, ce salarié a droit aux dispositions de la présente convention collective, le tout calculé au prorata des heures travaillées, sauf en ce qui a trait:

- à la procédure des griefs en cas de congédiement durant ladite période d'essai;
- aux congés de maternité;
- aux congés spéciaux.

4.03 Salarié régulier à temps complet:

Tout salarié qui a terminé sa période de probation telle que prévu à 4.02 a) ci-dessus. Ce salarié a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective.

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

4.04 Salarié régulier à temps partiel:

- a. Tout salarié qui a terminé la période de probation telle que prévue au paragraphe 4.02 b) ci-dessus et 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.

- b. Ce salarié a droit à tous les bénéfices prévus à la présente convention collective, le tout étant calculé au prorata des heures travaillées, sous réserve que les lois et règlements relatifs aux assurances collectives et au fonds de pension le permettent.

4.05 Salarié occasionnel:

Salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, ou pour remplacer un employé temporairement absent pour causes de maladie, accident, suspension ou congé d'absence avec entente préalable de le licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé.

Ces salariés n'ont droit qu'au taux de salaire prévu à la convention collective pour leur classification et à 4% du salaire brut gagné pour fins de vacances payées.

4.06 Etudiant:

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

Ce salarié est payé au taux de salaire de \$2.16 pour la première année de la présente convention collective, au taux de salaire de \$2.28 pour la deuxième année de la présente convention collective et au taux de salaire de \$2.90 pour la troisième année de la présente convention collective. De plus, ce salarié a droit à 4% du salaire brut gagné pour fins de vacances payées.

4.07 Grief:

- a. Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.
- 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 en faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de l'employé demeurent normales.

4.08 Promotion:

Mutation d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

4.09 Transfert:

Mutation d'un salarié, avec ou sans changement de classification, à une fonction comportant une échelle de salaire identique.

4.10 Rétrogradation:

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

ARTICLE 5: REGIME SYNDICAL

A. SECURITE SYNDICALE

5.01 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.

5.02 Tout nouveau salarié, à l'exception de ceux définis à 4.05 et 4.06, 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 compléter à cet effet, la formule fournie par le Syndicat apparaissant à l'Annexe A.

5.03 Le Collège ne sera pas tenu, indépendamment des paragraphes 5.01 et 5.02 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 quelques raisons que ce soient.

5.04 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.

B. RETENUE SYNDICALE

5.05 Le Collège prélève sur le salaire de chaque salarié assujéti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.

5.06 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 A des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat.

5.07 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 (30e) jour suivant sa réception par le Collège.

5.08 Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à 5.05 répartis également sur chaque versement de traitement ou salaire. Il fera parvenir au Syndicat entre le premier (1er) et le quinzième (15e) 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, et la classification des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

5.09 Tout salarié peut, du soixantième (60e) au trentième (30e) jour précédant la date d'expiration de cette convention donner à la personne désignée par le Collège un avis écrit de cesser la déduction de sa cotisation syndicale et celui-ci en informera alors le Syndicat.

5.10 Tout avis donné au Collège en vertu du paragraphe précédent prend effet à la date d'expiration de la présente convention, tel qu'apparaissant à l'article 39 (durée de la convention).

5.11 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.

5.12 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.

5.13 Le Collège s'engage à fournir au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés, comprenant leur adresse, leur classification et leur département.

5.14 Le Collège s'engage également à fournir mensuellement une liste des départs.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES

6.01 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.

6.02 Le président et/ou le secrétaire du Syndicat ou leur représentant doivent être accompagnés par un autre membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet syndical avec les autorités du Collège ou ses représentants s'ils sont convoqués par ces derniers.

6.03 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent après en avoir avisé le Collège ou son représentant, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres bénéfices à l'occasion de:

- a. réunions convoquées par le Collège pour des discussions relatives à des griefs;
- b. la négociation directe et la conciliation d'une convention

collective provinciale: un (1) représentant; un deuxième représentant pourra être libéré aux frais du Syndicat;

- c. enquête sur des griefs après avoir demandé la permission au responsable de l'application de la convention collective, lequel ne peut refuser sans motif valable: un (1) représentant;
- d. réunions des comités conjoints prévues à la présente convention.

6.04

- a. Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant du Collège.
- b. Toute condition particulière de travail, modifiant les conditions de travail déjà prévues à la présente convention, intervenues 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, à moins d'une entente particulière à ce sujet entre le Syndicat et le Collège.

6.05 Le Syndicat a le droit de nommer un délégué par campus qui peut faire, durant les heures de travail et sans perte de traitement, l'enquête nécessaire et la discussion de tout grief pouvant surgir au sein du groupe qu'il représente.

6.06 Le Syndicat a le droit d'afficher, dans les services concernés du Collège aux tableaux fournis et désignés par ce dernier.

6.07 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avis donné au Collège au moins une semaine à l'avance, obtenir un permis d'absence pour participer à des congrès syndicaux, ou à des journées d'étude sans perte d'ancienneté, mais aux frais du Syndicat.

La durée de telles absences ne pourra excéder cinq (5) jours ouvrables et consécutifs, sans toutefois dépasser vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle pour chaque représentant. Dans ces cas, le Collège continue de verser le salaire de tel salarié. Le salaire de ces salariés est remboursé par le Syndicat.

6.08 Le permis d'absence prévu à 6.07 ci-dessus n'est accordé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

- a. l'avis écrit doit contenir tous les renseignements suivants: le nom, la date du début et du terme de l'absence, les raisons de l'absence;
- b. l'avis doit être un écrit signé par un représentant autorisé du Syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour les activités faisant l'objet de la demande;
- c. la présence du salarié au travail n'est pas essentielle à la bonne marche de l'unité administrative dont il fait partie. Cette condition ne s'applique que dans les cas d'absences prévus à 6.07;

6.09 Le Syndicat est autorisé par le Collège ou ses représentants à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du Syndicat, à tenir les assemblées de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le collège ou ses représentants, sauf s'il n'y en a aucun de disponible.

6.10 Lorsque tel usage entraîne des dépenses d'entretien de surveillance ou de réparation, le Syndicat s'engage à les acquitter dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet; le tout, sous réserve que le Collège ne demandera pas de frais de location.

6.11 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 négociés provincialement.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

7.01 L'horaire régulier de travail pour le personnel technique, administratif et de secrétariat sera de trente-cinq (35) heures par semaine réparties également sur cinq (5) jours consécutifs de travail, suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

7.02 L'horaire régulier de travail pour le personnel ouvrier sera de quarante (40) heures par semaine réparties également sur cinq (5) jours consécutifs de travail, suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

7.03 Les employés bénéficient d'une période non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1 ½) pour prendre leur repas.

7.04 Les salariés travaillant sur équipe, rotative ou non, bénéficient d'un minimum d'une période d'une demi-heure (½) heure payée pour prendre leur repas.

7.05 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail.

7.06 Les parties signataires s'entendent localement pour déterminer ou changer les horaires de travail.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01 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, est considéré comme travail supplémentaire.

8.02 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 ou chômés où le taux double s'applique en plus du paiement de la fête, à l'exception des cas prévus à 9.02.

8.03 Le travail supplémentaire est exécuté par un salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

8.04 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

8.05 Le salarié qui est rappelé pour effectuer du travail après avoir quitté le Collège recevra une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de surtemps.

8.06 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.

8.07 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.

8.08 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.

8.09 Nonobstant l'article 4.05 le salarié occasionnel pourra bénéficier des stipulations du présent article.

ARTICLE 9 JOURS FÉRIES ET CHOMÉS

9.01 Tout salarié bénéficie annuellement de treize (13) jours de fêtes chômés. Le choix de ces treize (13) congés sera fait au début de chaque année scolaire par le Collège après entente avec le Syndicat. Ce choix tiendra compte des exigences du calendrier scolaire ainsi que du calendrier d'opérations.

9.02 Les salariés dont les fonctions régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés par entente suivant le paragraphe 9.01 recevront, en remplacement, une autre journée de congé dans le mois qui précède ou qui suit la fête en cause. Si le Collège est incapable de remplacer ladite fête dans le délai ici prévu, il paiera le salarié 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. Le salarié devra être avisé au moins cinq (5) jours à l'avance de la date de remplacement de ladite fête.

9.03 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des congés mentionnés au paragraphe 9.01, un salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable entier qui précède immédiatement et le jour ouvrable entier qui suit immédiatement le congé, à moins que son absence ne soit causée par l'un des motifs suivants:

- a) permis d'absence sans perte de traitement, autre que pour maladie;
- b) avis d'absence pour maladie attestée, sur demande de l'employeur, par un certificat médical ou autres moyens de contrôle.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 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.

10.02 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.

10.03 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 dix (10) années d'ancienneté au 1er juin.

10.04 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.

10.05 Le salarié qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulées 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.

10.06 Au moment de son départ pour les vacances, le salarié reçoit le ou les chèques qu'il recevrait normalement durant cette période.

10.07 Sous réserve des stipulations de l'article 13 (ancienneté), pour toute absence sans traitement, sauf celles prévues à l'article 6, la durée des vacances sera réduite de la façon suivante: voir tableau à l'annexe B de la présente convention.

10.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure.

10.09 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.

10.10 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.

10.11 A l'intérieur de chaque service, les salariés procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté entre le 15 avril et le 1er mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tiendra compte des nécessités du service. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre le Collège, le Syndicat et le salarié concerné. Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, un salarié peut choisir la date de ses vacances dans une période autre que celle du 15 avril au 1er mai.

10.12 Les vacances sont prises, en tout ou en partie, mais en période de pas moins d'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.

ARTICLE 11 CONGES SPECIAUX

11.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
- 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: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses père, mère, fils, fille, 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 demeurait 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.

11.02 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 11.01 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 jour chômé additionnel.

11.03 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.

11.04 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. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié.

11.05 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 l'employé au Collège.

ARTICLE 12 CONGES DE MATERNITE

12.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou une fausse couche, de reprendre le poste qu'elle détenait. Cependant si cela s'avère impossible, le Collège doit l'assigner à une fonction équivalente et comportant le même salaire.

12.02 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; elle devra cependant quitter son poste au plus tard au septième (7^e) mois de sa grossesse;
- b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant ou une fausse couche et au plus deux (2) mois après, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie; si elle ne revient pas au travail à l'expiration de cette période de deux (2) mois, 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 sous-paragraphe "c";
- c) cependant, par exception aux dispositions de l'article 12.02 "b", la salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, extensionner ce congé jusqu'à concurrence d'un congé total de six (6) mois, à compter de la date de son départ. Pour se prévaloir de cette extension, la salariée doit informer le Collège de son intention d'ainsi extensionner le congé, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la naissance de l'enfant ou la fausse couche à défaut de quoi les dispositions de l'article 12.02 "b" s'appliqueront.
- d) à son retour en fonction, la salariée qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, conserve et accumule ses

droits d'ancienneté, tel que prévu à l'article 13, ainsi que les droits y afférant qu'elle détenait au moment de son départ.

12.03 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 du salarié, celle-ci devra verser sa quote-part à tout régime et le Collège en fera de même.

12.04 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 la grossesse.

12.05 Les jours de maladie monnayables au crédit d'une salariée au 1er janvier 1973 pourront être utilisés pour fins de maternité, lorsque les conventions collectives en vigueur immédiatement avant celle-ci prévoient une telle utilisation.

ARTICLE 13 ANCIENNETE

13.01 a) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés pour le Collège, de tout salarié régulier régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié 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 converti en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 septembre 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 1820 heures pour le personnel technique, administratif et de secrétariat et de 2080 heures pour le personnel ouvrier et ceci équivaut à une année d'ancienneté.

13.02 L'ancienneté au Collège se perd pour les raisons suivantes:

- a) départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part du Collège;
- b) congédiement pour une cause juste et suffisante;
- c) démission volontaire et sans contrainte;
- d) mise à pied d'une durée dépassant six (6) mois pour les salariés non couverts par le système de priorité d'emploi.
- e) défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant la réception d'un avis écrit de rappel par courrier recommandé, le tout sous réserve des options aux régimes de priorité d'emploi.

13.03 Nonobstant la clause 13.01 ci-dessus, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les douze (12) premiers mois d'une absence pour maladie ou accident incluant les accidents de travail et les maladies industrielles pour ensuite se maintenir à ce niveau tant et aussi longtemps que le salarié bénéficie des stipulations du régime d'assurance-salaire ou des prestations de la C.A.T., selon le cas.

13.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences avec traitement prévues par la convention ou autrement autorisées par le Collège, ainsi que les absences sans traitement en vertu de l'article 6 et en vertu de 17.06 et ce nonobstant la clause 13.01 ci-dessus.

13.05 a) L'annexe "C" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service du Collège et ce, en date du 30 septembre 1972; cette liste sera mise à jour chaque fois qu'il se produira des changements dans le personnel régi par les présentes mais pas moins qu'une fois par année au cours du mois de septembre. Copie de cette liste sera transmise au syndicat et affichée au lieu de travail.

b) La liste d'ancienneté en date du 30 septembre 1972 sera établie suivant les anciens critères.

ARTICLE 14 MOUVEMENT DE PERSONNEL

14.01 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.

14.02 Pendant la période d'affichage et pendant les délais de nomination, le Collège peut désigner un salarié de son choix pour combler temporairement le poste.

14.03 L'avis affiché doit indiquer la description de l'emploi, le lieu de travail, le nom du supérieur immédiat, l'échelle de salaire, les qualifications requises et le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises.

14.04 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 5e jour ouvrable après la fin de l'affichage prévu à 14.01.

14.05 a) Parmi les candidats, le Collège choisit celui qui a les qualifications requises pour satisfaire aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné; les conditions exigées doivent être pertinentes et en relation avec le poste concerné.

b) Parmi les candidats qui satisfont aux conditions exigées en (a), le Collège choisit le plus ancien.

14.06 La nomination doit être affichée dans les 30 jours du début d'affichage.

14.07 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

14.08 Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande du Collège, un poste d'une classe inférieure, il reçoit pour la durée de ce travail son salaire régulier.

14.09 Lorsqu'un salarié effectue temporairement, à la demande du Collège, des fonctions normalement exécutées par des employés d'une classe supérieure, il sera rémunéré au salaire de

cette classe à compter du trentième jour consécutif de son affectation.

14.10 Le salarié affecté d'une façon permanente à une fonction, reçoit le salaire attaché à ladite fonction dès son affectation.

ARTICLE 15. PROCEDURE EN CAS DE MISE A PIED

15.01 En cas de mise à pied, le Collège procède en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté, à condition que ceux qui ont le plus d'ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail qui reste à faire et ce, de façon distincte pour les deux groupes suivants, à savoir:

- a) personnel administratif, technique et de secrétariat;
- b) personnel ouvrier.

15.02 Les mises à pied se font dans l'ordre suivant:

- a) les salariés occasionnels seront d'abord mis à pied;
- b) si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés à l'essai seront ensuite mis à pied;
- c) si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés réguliers qui ne profitent pas du système de priorité d'emploi seront mis à pied;
- d) si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés réguliers qui profitent du système de priorité d'emploi seront mis à pied.

15.03 Les salariés réguliers seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou de leur déplacement, à condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour accomplir le travail qui leur est attribué et compte tenu des stipulations des régimes de priorité d'emploi.

15.04 La clause 15.01 du présent article n'a pas pour effet d'obliger un salarié à accepter une fonction qui lui occasionne une diminution de salaire.

ARTICLE 16 PRIORITE D'EMPLOI SECTORIELLE

16.01 Droit au système

1. Les salariés réguliers qui ont travaillé deux (2) ans et plus au sens d'avoir accumulé cinq cent vingt (520) jours et plus au cours desquels ils 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, sont couverts par le présent système; la durée de la période au cours de laquelle lesdits salariés voient leur revenu maintenu (incluant l'assurance-chômage) est déterminée au paragraphe 02. - 4e du présent article.
2. Les salariés réguliers qui ont travaillé un (1) an et plus mais moins de deux (2) ans au sens d'avoir accumulé deux cent soixante (260) jours et plus mais moins de cinq cent vingt (520) jours au cours desquels ils 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, sont aussi couverts par le présent système, sous réserve des restrictions suivantes à savoir qu'ils ne reçoivent aucune indemnité ni ne profitent d'aucun bénéfice prévu à la convention au cours de la période durant laquelle ils sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi sectorielle sauf quant à la conservation de l'ancienneté qu'ils avaient à la date effective de leur mise à pied.
3. Dans les deux cas ci-dessus mentionnés, 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, 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.

16.02 Procédures en cas de mises à pied

1. Lorsque le Collège envisage une ou des mises à pied, il doit donner aux salariés concernés et couverts par le système de priorité d'emploi sectorielle un avis écrit suivant les délais prévus ci-dessous:
 - un (1) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagées est inférieur à dix (10) salariés;

- deux (2) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagées est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
 - trois (3) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagées est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
 - quatre (4) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagées est au moins égal à trois cents (300).
- Copie de cet avis est envoyée au Syndicat ainsi qu'aux représentants des parties signataires siégeant au comité des relations professionnelles et de travail.
2. Le plus tôt possible au cours des jours précédant ledit avis prévu en 1 ci-dessus, le comité local des relations professionnelles et de travail se réunit et étudie chacun des cas de mises à pied en vue de soumettre ses recommandations au Collège quant à des réaffectations possibles à d'autres postes à l'intérieur dudit Collège.
 3. S'il n'y a pas de réaffectation possible à l'intérieur dudit Collège, l'employeur donne alors l'avis prévu à 1 ci-dessus et transmet en même temps le ou les noms des salariés mis à pied et couverts par le système au bureau sectoriel de placement des salariés des Collèges; le tout accompagné des renseignements pertinents.
 4. Le salarié qui doit être mis à pied est inscrit sur la liste de priorité d'emploi sectorielle dès l'envoi de l'avis prévu à 1 ci-dessus; après une période de trente (30) jours à compter de la date effective de sa mise à pied, le bureau sectoriel de placement transmet au bureau de placement intersectoriel les noms des salariés non replacés, le tout accompagné des renseignements pertinents. Les salariés concernés demeurent alors inscrits concurremment sur les deux listes à savoir celle du secteur et celle de l'inter-secteur, pour la même période que celle prévue au niveau du placement intersectoriel, c'est-à-dire une période maximum de vingt-quatre (24) mois.

A compter de la date effective de leur première mise à pied, les salariés réguliers qui ont travaillé deux (2) ans et plus

au sens défini à 01. ci-devant voient leur revenu maintenu, y compris l'assurance-chômage s'il y a lieu, pendant une période maximum de deux (2) mois continue ou non sous réserve des restrictions prévues ci-après et/ou des restrictions prévues au système de priorité d'emploi intersectorielle; après cette période de deux (2) mois, le salarié concerné ne profite que de l'assurance-chômage s'il y a lieu.

16.03 Droit de rappel et période de probation

1. Rappel local:

Le salarié concerné inscrit sur la liste sectorielle a droit d'abord au rappel local au niveau de son Collège; s'il est rappelé dans la même fonction que celle qu'il exerçait lors de sa mise à pied, il n'y a aucune période de probation. S'il est rappelé dans une fonction autre que celle qu'il exerçait lors de sa mise à pied, le salarié est alors soumis à une période de probation de trente (30) jours, travaillés ou payés, dans le cas du personnel administratif, technique et de secrétariat et de vingt (20) jours travaillés ou payés, dans le cas du personnel ouvrier; durant cette période de probation, le salarié congédié peut utiliser les recours prévus à 06. du présent article sauf s'il est congédié pour une raison autre que le fait de ne pas satisfaire aux conditions exigées; dans ce cas, le salarié peut utiliser la procédure des griefs prévue à l'article 18. sous réserve qu'il ne peut utiliser les deux procédures ni concurremment, ni l'une à la suite de l'autre.

2. Rappel régional ou provincial

Si le salarié concerné est replacé dans un autre Collège et dans la même fonction, il est soumis à une période de probation de trente (30) jours, travaillés ou payés, pour le personnel administratif, technique et de secrétariat, et de vingt (20) jours travaillés ou payés, pour le personnel ouvrier; durant cette période de probation le salarié congédié peut utiliser les recours prévus à 06. du présent article sauf s'il est congédié pour une raison autre que le fait de ne pas satisfaire aux conditions exigées; dans ce cas, le salarié peut utiliser la procédure des griefs prévue à l'article 18. sous réserve qu'il ne peut utiliser les deux procédures ni concurremment, ni l'une à la suite de l'autre.

S'il s'agit d'une autre fonction, la période de probation est alors de quarante-cinq (45) jours, travaillés ou payés, pour

le personnel administratif, technique et de secrétariat, et de trente (30) jours, travaillés ou payés, pour le personnel ouvrier; durant cette période de probation le salarié congédié peut utiliser les recours prévus à l'article 06. du présent article sauf s'il est congédié pour une raison autre que le fait de ne pas satisfaire aux conditions exigées; dans ce cas, le salarié peut utiliser la procédure des griefs prévue à l'article 18. sous réserve qu'il ne peut utiliser les deux procédures ni concurrentement, ni l'une à la suite de l'autre.

3. Si le salarié concerné n'est pas confirmé dans son poste, suite à cette période de probation, il est alors retourné sur la liste de disponibilité sectorielle, avec les droits qu'il avait au moment de son remplacement.
4. Les délais pour fins d'acceptation ou de refus d'un emploi offert à un salarié inscrit sur la liste de priorité sectorielle sont les mêmes que ceux prévus au système de priorité d'emploi intersectorielle, à savoir quinze (15) jours lorsqu'il s'agit d'un emploi dans la localité du salarié concerné et trente (30) jours lorsqu'il s'agit d'un emploi à l'extérieur de la localité du salarié concerné; ledit avis doit être signifié par écrit.
5.
 - a) Un salarié qui n'accepte aucun emploi demeure inscrit sur la liste de placement sectorielle pour une période d'au moins douze (12) mois. Au terme de cette période de douze (12) mois, le salarié demeure inscrit sur la liste de placement sectorielle pour une période supplémentaire de douze (12) mois, sauf si au cours de cette période supplémentaire, tel salarié refuse plus d'un emploi offert auquel cas son nom est radié de la liste de placement sectorielle à compter de son deuxième refus.
 - b) Toutefois, le salarié mis à pied pour surplus de personnel qui avait droit à une indemnité de salaire cesse de recevoir ladite indemnité à laquelle il avait droit dès qu'il refuse un emploi, à moins que tel emploi soit comblé par un autre salarié dont le revenu est maintenu et dont le nom est inscrit sur la liste sectorielle de placement et ce, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ou de trente (30) jours, compte tenu des stipulations prévues au paragraphe 4 ci-dessus.

6. Si des emplois sont offerts aux salariés concernés dans diverses localités, ledit salarié doit exercer son choix dans sa localité à l'encontre d'emplois offerts à l'extérieur de sa localité.
7. Le salarié concerné, replacé dans une localité autre que la sienne, a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du Trésor du Gouvernement du Québec, dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ne peuvent être utilisées.

Le salarié concerné ne peut exiger d'être déménagé durant les trois (3) premiers mois de son emploi, mais il a droit aux frais d'assignation prévus par lesdits règlements ou programmes.

8. Un salarié inscrit sur la liste de placement sectorielle et qui, de sa propre initiative, se replace de façon permanente à l'extérieur du secteur ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter ce secteur, est considéré comme ayant remis sa démission; il doit en aviser le bureau de placement par écrit.

16.04 Ancienneté

1. Les salariés mis à pied dont le revenu est maintenu conservent et accumulent leur ancienneté pour une période maximum de trente (30) jours, c'est-à-dire le délai au cours duquel ils sont inscrits uniquement sur la liste de placement sectorielle. Après ladite période de trente (30) jours, le salarié concerné conserve l'ancienneté qu'il avait à la fin de cette période.
2. Si le salarié est replacé à l'intérieur du secteur, il peut utiliser son ancienneté générale, incluant celle accumulée au cours de la période prévue au paragraphe 1 ci-dessus.

16.05 Droits et obligations des Collèges

- a. C'est le Collège, où un poste vacant existe, qui détermine les conditions exigées pour remplir ledit poste.
- b. Sous réserve des stipulations de la présente convention collective, tous les Collèges doivent d'abord s'adresser au

bureau sectoriel de placement et ensuite s'adresser au bureau intersectoriel de placement avant d'embaucher tout candidat de l'extérieur, sous réserve du droit du Collège de pouvoir temporairement un emploi pendant la période requise pour permettre l'application de la présente procédure. Ce salarié aura le statut du salarié occasionnel défini à 4.05 de la présente convention.

16.06 Recours pour les salariés

1. Si un employeur comble un poste en embauchant un candidat de l'extérieur du secteur, un salarié qui était régulièrement inscrit sur la liste de disponibilité sectorielle et qui considère avoir un droit prioritaire sur cet emploi peut porter plainte au bureau de placement dans l'un ou l'autre des cas suivants:
 - a) si le salarié considère qu'il satisfait aux conditions exigées;
 - b) si l'employeur a modifié ses exigences d'emploi et que le salarié considère que tout en ne satisfaisant pas aux nouvelles exigences, il satisfait aux conditions qui ont été requises par cet employeur pour les nouveaux salariés embauchés dans un même poste au cours des douze (12) derniers mois;
 - c) si l'employeur n'a pas embauché de nouveaux salariés dans un même poste au cours des douze (12) derniers mois et s'il modifie ses exigences d'emploi, le salarié peut porter plainte s'il considère que tout en ne satisfaisant pas aux nouvelles exigences, il satisfait aux conditions qu'exige ledit employeur pour les membres de son personnel qui occupent un même poste;
 - d) si le salarié considère que les conditions exigées à son endroit étaient supérieures et différentes de celles exigées des candidats de l'extérieur du secteur.

Si le bureau convient que la plainte du salarié est fondée, il voit à ce qu'il soit indemnisé à 100% pour la perte de salaire qui en résulte depuis la date où le poste a été comblé par un autre candidat et ce jusqu'à ce que tel salarié soit remplacé.

De la même façon, un salarié embauché conformément à la procédure prévue pour le remplacement sectoriel qui est congédié au cours de la période de probation prévue à 03. - 1 et 2 des présentes, peut porter plainte au bureau de placement. Sur réception d'une telle plainte le bureau fait enquête et dispose de la plainte selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

- i) Si le bureau convient que le salarié satisfait aux conditions exigées, il voit à ce que le salarié soit indemnisé à 100% pour la perte de salaire qui en résulte depuis la date où il fut retourné sur la liste de placement sectorielle et ce jusqu'à ce que tel salarié soit replacé.
- ii) Si le bureau convient que le salarié ne satisfait pas aux conditions exigées, il doit réinscrire le nom de ce salarié sur la liste de placement sectorielle.

Les recours tels que ci-haut prévus pour le salarié peuvent être exercés en son nom par le syndicat. Dès qu'il conclut au paiement d'une indemnité en vertu des présentes, le bureau en avise immédiatement le Service des Relations du Travail du Ministère de l'Education.

Le salarié ou son syndicat peut, s'il n'est pas satisfait de la décision du bureau de placement, ou, s'il se croit lésé par une décision du bureau de placement quant à son inscription sur la liste de disponibilité sectorielle ou quant à sa référence en vue d'un emploi, porter plainte devant monsieur qui agira à titre d'arbitre.

Le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet dans les trente (30) jours de ladite décision.

- 2. En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. S'il y a mécontentement quant au choix de ce remplaçant après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, tel remplaçant est nommé par le Ministre du Travail, à même la liste des arbitres suggérés par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

3. L'arbitre doit transmettre par écrit au bureau de placement, au salarié, aux employeurs et aux syndicats concernés, au moins dix (10) jours à l'avance, un écrit les avisant de l'endroit, la date et l'heure à laquelle il entend procéder à l'audition de l'appel sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
4. L'arbitre entend le salarié ainsi que tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties intéressées.
5. Si l'arbitre vient à la conclusion que la plainte du salarié est fondée, il ordonne au bureau de placement de s'exécuter conformément à ce qui est prévu à 06. - 1 du présent article.

Si l'arbitre conclut au versement d'une indemnité par le bureau de placement, il en avise immédiatement le Service des Relations de Travail du Ministère de l'Education et lui remet copie de sa décision.

6. Il est entendu que le salarié qui bénéficie d'une indemnité aux termes des présentes ne peut refuser une affectation de la part du bureau de placement à l'effet de se perfectionner ou de se recycler en vue d'un emploi éventuel à défaut de quoi il perd tout droit à ladite indemnité.
7. Le bureau de placement ne peut toutefois être forcé d'indemniser plus d'un salarié relativement à un même emploi.
8. L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit; elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte des présentes.

9. Les honoraires de l'arbitre de même que les dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

16.07 Classement du salarié dans sa nouvelle échelle

Si, une fois sa période de probation prévue à 03. terminée, un salarié est confirmé dans un nouvel emploi, son classement dans

sa nouvelle échelle de salaire se fait conformément au plan de classification et aux règles administratives prévues audit plan.

Le paragraphe 10 de l'article portant sur l'intégration et le classement s'applique aussi dans ce cas.

16.08 Bureau de placement

1. La partie patronale négociante mettra sur pied un bureau de placement pour tous les salariés du secteur CEGEP.
2. Ce bureau de placement a comme fins spécifiques le remplacement des salariés mis à pied qui profitent du présent système de priorité d'emploi sectorielle.

16.09 Comité paritaire de placement

1. Les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de placement.
2. Le comité paritaire est formé de représentants des parties patronales et syndicales négociantes.
3. Les parties s'entendent pour confier la présidence du comité paritaire de placement 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 entente 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 placement se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.
5. Le comité paritaire de placement décide de ses propres règlements. Il est entendu que le comité paritaire de placement est autorisé à obtenir du bureau de placement sectoriel tous les renseignements qui sont en possession dudit bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le directeur général du bureau de placement sectoriel assiste aux réunions du 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 placement a comme mandat:
 - a. de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement sectoriel;
 - b. de conseiller le bureau de placement sectoriel dans l'exécution de son mandat.

16.10 Entrée en vigueur du système

Les parties conviennent que les dispositions relatives au placement sectoriel n'entrent en vigueur qu'à compter du 1er avril 1973 ou à toute autre date qui correspondra à la date d'entrée en vigueur du système de placement intersectoriel.

Les salariés mis à pied entre le 15 octobre 1972 et la date d'entrée en vigueur du système de placement sectoriel seront inscrits, de façon prioritaire, sur les listes de placement sectorielles dès l'entrée en vigueur dudit système. Dans ces cas, un avis minimum de deux (2) semaines devra être donné au(x) salarié(s) concerné(s).

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis doit être transmis au Syndicat à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.

17.02 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.

17.03 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.

17.04 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, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

17.05 Dans un tel cas, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante:

- a) en maintenant la décision du Collège ou,
- b) en réinstallant le salarié 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 manière jugée juste et équitable.

17.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

17.07 En cas d'arbitrage, l'employeur doit par preuve régulièrement administrée, établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.

17.08 Dans les 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. Cependant, dans certains cas graves le Collège peut convoquer un salarié sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis.

17.09 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

17.10 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins que ledit aveu n'ait été signé en présence du représentant syndical ou que l'employeur puisse prouver que ledit aveu a été signé librement et volontairement.

17.11 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, la présente clause s'applique en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser sa contribution.

17.12 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).

ARTICLE 18 PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief tel que défini à 4.07.

18.02 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant syndical de son choix, 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 suivante:

- a.** tout salarié peut soumettre, par écrit, son grief au représentant désigné par le Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief ou de la connaissance qu'il en a eue. Copie de tel grief doit être envoyée sans délai au Service des Relations de travail du Ministère de l'Education sur la formule prévue à cette fin.
- b.** Sur réception dudit grief, le représentant du Collège doit convoquer le comité des griefs afin de tenter de le régler; le tout à l'intérieur d'un délai maximum de dix (10) jours ouvrables.
- c.** s'il n'y a pas entente au niveau du comité des griefs ou si ledit comité n'a pas siégé dans le délai prévu au paragraphe b, le représentant du Collège doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la ou les réunions du comité des griefs ou suivant l'expiration du délai prévu à b. Cette décision doit être communiquée à l'intéressé

et au Syndicat ainsi qu'au Service des Relations de travail du Ministère de l'Éducation.

- d. Si la décision de l'employeur n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai prévu, le Syndicat peut soumettre ledit grief à l'arbitrage, conformément à l'article 19 de la présente convention. Toutefois, avant de franchir cette étape, le représentant du Syndicat pourra s'il le désire demander une rencontre avec les représentants du Service de Relations de travail du Ministère de l'Éducation et du Collège concerné et ce, à l'intérieur du délai prévu, à 19.01.

18.03 Aux fins de soumission écrite d'un grief, une formule appropriée (ci-annexée) doit être remplie par le salarié, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible la ou les clauses impliquées et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne ouverture au grief.

18.04 Si plusieurs salariés pris collectivement désirent soumettre un grief, un représentant autorisé peut soumettre le grief selon la procédure prévue à 18.02 a et suivants.

18.05 Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le droit de formuler ou de soumettre directement au représentant désigné par le Collège tout grief en suivant la procédure prévue à 18.02.

18.06 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

18.07 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord, y déroger par entente écrite.

18.08 Une erreur technique dans la formulation du grief à quelque stade que ce soit, n'entraîne pas la nullité du grief.

18.09 Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante.

18.10 Si le Collège estime que le Syndicat, comme tel, enfreint ou viole les dispositions de la présente convention collective,

il communiquera avec le président du Syndicat et, à défaut d'entente ou de règlement, le grief est référé au Comité des griefs, si le Collège le juge à propos.

Le grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance ou la connaissance de la cause du grief.

18.11 Le comité des griefs local est constitué de deux (2) représentants du Collège choisis par le Collège et de deux (2) représentants du Syndicat choisis parmi les membres du Syndicat. Il sera loisible aux parties de s'adjoindre, chacune, un représentant extérieur.

ARTICLE 19 ARBITRAGE

19.01 Dans les trente (30) jours suivant la décision écrite du Collège ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, le Collège ou le Syndicat, doit donner avis au greffe provincial de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Ce greffe provincial est mis sur pied par la partie patronale négociante qui en assume l'administration.

19.02 Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief, être présenté sur la formule prescrite à cette fin, et copie doit être envoyée en même temps au Collège. Le Syndicat fait, par le même avis, connaître le nom de son arbitre. Dans un même délai de quinze (15) jours, le Collège fait connaître au Syndicat le nom de son arbitre.

19.03 Les deux (2) arbitres ci-haut prévus choisissent une troisième personne pour présider le tribunal. A défaut d'entente sur le choix, le Ministre du Travail désigne un président.

19.04 Il est donc entendu que le conseil d'arbitrage est constitué de trois (3) membres à moins que, par consentement mutuel écrit, les deux parties conviennent de procéder devant un arbitre unique, en l'occurrence le président choisi par les deux parties ou, à défaut, nommé par le Ministre du Travail suivant 19.03 ci-dessus. Cet arbitre unique a les mêmes pouvoirs et les mêmes responsabilités que le Tribunal d'arbitrage.

19.05 Le tribunal d'arbitrage ou le président, selon le cas, doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date

où la preuve est terminée. Cependant, le président du tribunal peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la raison qu'elle a été rendue après l'expiration du temps prévu.

19.06 La décision unanime ou majoritaire du tribunal agissant dans la juridiction qui lui est conférée lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai prévu à ladite décision; la sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.

19.07 Le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

19.08 Le tribunal doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

19.09 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment les frais et honoraires de son arbitre ainsi que les salaires et dépenses de ses représentants et témoins. Les frais et honoraires du président sont payés par le Gouvernement.

19.10 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il a décidé qu'un grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé au président et aux arbitres et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

ARTICLE 20 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE TRAVAIL

20.01 Le Collège et le Syndicat conviennent d'établir dans les trente (30) jours de la date de signature de la présente convention, un comité désigné sous le nom de "Comité des Relations professionnelles et de travail" qui est composé comme suit: d'une part, trois (3) représentants du Collège, d'autre part, trois (3) représentants du Syndicat.

20.02 Le Comité pourra étudier et discuter de toutes questions relatives aux relations entre le Collège d'une part et d'autre part ses salariés et le Syndicat.

Le Comité aura notamment pour fonction de faire des recommandations au Collège sur les besoins de perfectionnement des salariés, sur les mesures propres à assurer le perfectionnement des salariés y compris la possibilité d'organiser des cours à leur intention et sur les règles à suivre pour le choix de ceux qui pourraient être appelés à participer à ces programmes de perfectionnement. Le Comité étudiera aussi la possibilité de recommander au Collège des normes, en vertu desquelles il accordera des congés avec traitement aux salariés compte tenu de la durée de leur service continu, de leurs aptitudes et des nécessités du Collège.

De plus, ledit Comité peut faire à la Direction du Collège des recommandations sur tout problème relatif aux conditions de travail à l'exception des griefs pour lesquels une procédure est prévue à l'article 18 de la présente convention.

20.03 Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, le Collège et le Syndicat, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

ARTICLE 21 TRAVAIL A FORFAIT

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

ARTICLE 22 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

22.01 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.

22.02 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.

22.03 Le salarié, élu à une élection municipale ou scolaire, bénéficie après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

22.04 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.

ARTICLE 23 HYGIENE ET SECURITE

23.01 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.

c. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toutes lois et de toutes réglementations, prévues par les lois de la Province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés seront respectées.

ARTICLE 24. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

24.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariés et elles s'engagent à coopérer à cette fin au sein du comité des Relations Professionnelles et de Travail.

24.02 Les cours dispensés par les Collèges 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.

ARTICLE 25 EMPLOYES HANDICAPES

25.01 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, peut établir des conditions de travail et de salaire différentes, ou permettre 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.

ARTICLE 26 ALLOCATION DE DEPENSES

26.01 Aucun salarié n'est requis d'utiliser sa propre automobile dans l'exercice de ses fonctions.

26.02 A condition que la dépense soit approuvée et que la pièce justificative soit produite, le Collège rembourse au salarié tout denier déboursé par celui-ci dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 27 COSTUMES ET UNIFORMES

27.01 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, etc.

27.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par le Collège demeurent sa propriété et le remplacement n'en 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.

27.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux 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 28 NON DISCRIMINATION

28.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé 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 la loi.

ARTICLE 29 CAISSE D'ECONOMIE

29.01 L'employeur consent, sur autorisation écrite reçue du salarié, à déduire à la source, tout versement à être fait à une caisse d'économie à la condition que ladite autorisation soit pour une période minimum de six (6) mois.

29.02 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 les informations pertinentes.

29.03 Les sommes retenues seront remises à qui de droit au plus tard le 15 du mois suivant.

ARTICLE 30 ARGENT A RECUPERER

30.01 Au cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, aurait versé des montants en trop à un salarié, il ne pourra fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec le Syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 31 INTERVENTION GOUVERNEMENTALE

31.01 Le Gouvernement du Québec, en tant que signataire de la présente convention, peut, par son représentant mandaté, intervenir au niveau de l'arbitrage prévu à l'article 19.

ARTICLE 32 PUBLICATION

32.01 L'employeur s'engage à publier, à ses frais, en français, 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 33 PRIMES

33.01 Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 7h00 p.m. et 7h00 a.m. a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps, à une prime de:

- \$0.15 l'heure - pour la période du 1er juillet 1972 au 30 juin 1975.

33.02 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 horaire prévu à la classification individuelle de l'ouvrier mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

- \$0.20 l'heure - pour la période du 1er juillet 1972 au 30 juin 1975.

ARTICLE 34 VERSEMENT DU SALAIRE

34.01 La paye sera 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.

34.02 Le talon de chèque de paie doit indiquer au moins:

- 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.

ARTICLE 35 INTEGRATION ET CLASSEMENT

A. INTEGRATION AU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION

35.01 a) Dans les trois (3) mois de la signature de la présente convention, le Collège, en collaboration avec le Service des Relations de Travail du Ministère de l'Education, procède à l'intégration de chaque salarié suivant les attributions caractéristiques prévues au nouveau plan de classification, conformément aux règles d'intégration prévues à l'article 36 et ce rétroactivement au 1er juillet 1971.

b) Les sentences arbitrales sur des griefs de classification déposés en vertu de la convention collective précédente auront effet jusqu'au 30 juin 1971 seulement.

35.02 Le salarié est avisé par écrit de son classement et copie de cet avis est envoyée au Service des Relations de Travail du Ministère de l'Education et au Syndicat.

35.03 Tout salarié qui se sent lésé au sujet de son classement peut faire un grief adressé au représentant désigné par le Collège dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où le Collège lui a fait connaître son classement; copie de tel grief doit être envoyée sans délai au Service des Relations de Travail du Ministère de l'Education.

35.04

a) Le représentant du Collège doit fournir une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables, s'il fait défaut de répondre dans le délai prescrit ou si la réponse ne satisfait pas le salarié, celui-ci, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, peut soumettre son grief à l'arbitrage, et ce, selon la procédure spéciale suivante, à savoir devant un arbitre unique choisi parmi les personnes nommées ci-dessous:

Monsieur Paul Imbeau
Monsieur J.P. Deschênes
Monsieur Pierre M. Dufresne

b) Ledit grief sera soumis à monsieur Lucien Bouchard, arbitre-en-chef du greffe provincial du Ministère de l'Education, qui

désigne alors un des arbitres ci-dessus mentionnés, en tenant compte de leur disponibilité.

35.05

- a) Le grief ne peut porter que sur la classification et l'échelon de salaire et l'arbitre ne peut se prononcer que sur ces points. La sentence arbitrale est exécutoire et peut prévoir le remboursement des sommes dues, le cas échéant.
- b) Nonobstant le paragraphe a) ci-dessus, s'il apparaît qu'une fonction n'est pas prévue dans le plan de classification ou si une fonction ne correspond pas à la réalité, l'arbitre peut enjoindre la partie patronale prévue en 01. a) de modifier le plan de façon à la couvrir ou à la modifier.
- c) Dans le cas d'une ordonnance de l'arbitre selon la clause 35.05 b) ci-dessus, la partie patronale prévue en 01. a) fixe le salaire de cette nouvelle fonction sur la base des traitements prévus pour des fonctions similaires. En cas de désaccord sur ledit salaire, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de la partie patronale prévue à 01. a) demander à l'arbitre de se prononcer sur le salaire à être attribué à la nouvelle fonction en tenant compte de la rémunération attachée à des fonctions similaires. La sentence arbitrale est exécutoire.

35.06 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins que, d'un commun accord, les parties s'entendent par écrit pour y déroger.

35.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par le Gouvernement.

35.08 Aucun salarié ne doit subir de diminution de salaire par suite de son intégration dans le nouveau plan de classification.

B. CLASSEMENT EN COURS DE CONVENTION

35.09 Le classement des salariés, après la signature des présentes, se fait conformément au plan de classification et aux règles administratives prévues audit plan.

35.10 Les griefs relatifs au classement d'un salarié, suivant le paragraphe 35.09, peuvent être faits dans les vingt-cinq (25)

jours ouvrables de leur occurrence; ils sont alors adressés au représentant désigné par le Collège. La procédure prévue aux clauses 35.04 à 35.07 inclusivement du présent article s'applique.

35.11 Si, pendant la durée de la présente convention, le Collège juge nécessaire de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications à des fonctions existantes, il doit le faire en collaboration avec le Service des Relations de Travail du Ministère de l'Éducation. La partie patronale prévue à 01. a) fixe le salaire de cette nouvelle fonction sur la base des traitements prévus pour des fonctions similaires.

En cas de désaccord sur ledit salaire, le Syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de la partie patronale prévue à 01. a), demander à l'arbitre de se prononcer sur le salaire à être attribué à la nouvelle fonction en tenant compte de la rémunération attachée à des fonctions similaires, et ce suivant la procédure prévue à 35.04 b).

ARTICLE 36

CLASSIFICATION ET SALAIRE

36.01 L'employeur paie au salarié le salaire ci-après prévu pour sa classification.

CLASSE	Eche- lon	pO	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
✓ Auxiliaire en informatique 35 heures 1602	1	3767	3968	4204	4441	5351
	2	3929	4131	4368	4623	5405
	3	4090	4313	4568	4841	5460
	4	4415	4635	4881	5174	5551
	5	4592	4806	5061	5365	5751
	6	4776	4997	5262	5578	5970
	7	4967	5208	5484	5813	6188
	8	5165	5417	5704	6046	6406
✓ Opérateur en informatique 35 heures 1756	1	4587	4807	5062	5366	5688
	2	4770	4999	5264	5580	5915
	3	4961	5199	5475	5804	6152
	4	5160	5408	5695	6037	6399
	5	5365	5623	5921	6276	6653
	6	5581	5849	6159	6529	6921
	7	5804	6083	6405	6789	7196
✓ Opérateur en informatique intermédiaire 35 heures 1755	1	5323	5579	5875	6228	6602
	2	5536	5802	6110	6477	6866
	3	5757	6033	6353	6734	7138
	4	5988	6275	6608	7004	7424
	5	6228	6527	6873	7285	7722
✓ Aide-technique 35 heures 1701	1	3840	4024	4237	4491	5351
	2	4002	4194	4416	4681	5478
	3	4163	4364	4595	4871	5624
	4	4330	4533	4779	5066	5769
	5	4506	4722	4972	5270	5915
	6	4684	4909	5169	5479	6061
	7	4871	5105	5376	5699	6224
	8	5066	5309	5590	5925	6370
	9	5268	5521	5814	6163	6534

CLASSE	Eche- lon	pO	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
✓ Commis I 35 heures 7505	1	4528	4745	4996	5296	5614
	2	4708	4934	5196	5508	5838
	3	4897	5132	5404	5728	6072
	4	5093	5337	5620	5957	6314
	5	5296	5550	5844	6195	6567
	6	5507	5771	6077	6442	6829
	7	5728	6003	6321	6700	7102
	8	5958	6244	6575	6970	7338
	9	6195	6492	6836	7246	7681
	10	6443	6752	7110	7537	7989
✓ Secrétaire de direction 35 heures 1605	1	5016	5257	5536	5868	6279
	2	5217	5467	5757	6102	6516
	3	5426	5686	5987	6346	6770
	4	5642	5913	6226	6600	7025
	5	5868	6150	6476	6865	7298
	6	6103	6396	6735	7139	7571
	7	6346	6651	7004	7424	7862
	8	6600	6917	7284	7721	8184
✓ Téléphoniste 35 heures 1607	1	3957	4147	4367	4629	5369
	2	4132	4330	4569	4833	5515
	3	4307	4514	4753	5038	5678
	4	4482	4697	4946	5243	5824
	5	4662	4886	5145	5454	5988
	6	4848	5081	5350	5671	6152
	7	5042	5284	5564	5898	6334
	8	5244	5496	5787	6134	6497
✓ Acheteur 35 heures 1501	1	5681	5954	6270	6646	7045
	2	5909	6193	6521	6912	7327
	3	6145	6440	6781	7188	7619
	4	6392	6699	7054	7477	7926
	5	6647	6966	7335	7775	8242
	6	6913	7245	7629	8087	8572
	7	7190	7535	7934	8410	8915
	8	7477	7836	8251	8746	9271
	9	7776	8149	8581	9096	9642
	10	8087	8475	8924	9459	10027

CLASSE	Eche- lon	pO	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
✓ Aide-magasinier 35 heures 1621	1	3690	3867	4072	4316	5314
	2	3851	4036	4250	4505	5424
	3	4013	4206	4429	4695	5515
	4	4174	4374	4606	4882	5624
	5	4341	4549	4790	5077	5733
	6	4514	4731	4982	5281	5842
	7	4695	4920	5181	5492	5951
	8	4883	5117	5388	5711	6061
✓ Magasinier 35 heures 1620	1	4794	5024	5290	5607	5943
	2	4986	5225	5502	5832	6182
	3	5185	5434	5722	6065	6429
	4	5392	5651	5951	6308	6686
	5	5609	5878	6190	6561	6955
	6	5833	6113	6437	6823	7232
	7	6066	6357	6694	7096	7522
	8	6309	6612	6962	7380	7823
✓ Magasinier principal 35 heures 1909	1	5681	5954	6270	6646	7045
	2	5909	6193	6521	6912	7327
	3	6145	6440	6781	7188	7619
	4	6392	6699	7054	7477	7926
	5	6647	6966	7335	7775	8242
	6	6913	7245	7629	8087	8572
	7	7190	7535	7934	8410	8915
	8	7477	7836	8251	8746	9271
	9	7776	8149	8581	9096	9642
	10	8087	8475	8924	9459	10027
✓ Agent de bureau 35 heures 1503	1	5681	5954	6270	6646	7045
	2	5909	6193	6521	6912	7327
	3	6145	6440	6781	7188	7619
	4	6392	6699	7054	7477	7926
	5	6647	6966	7335	7775	8242
	6	6913	7245	7629	8087	8572
	7	7190	7535	7934	8410	8915
	8	7477	7836	8251	8746	9271
	9	7776	8149	8581	9096	9642
	10	8087	8475	8924	9459	10027

CLASSE	Eche- lon	pO	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
✓ Sténo-secrétaire 35 heures 1604	1	3715	3893	4099	4345	5314
	2	3877	4063	4278	4535	5424
	3	4038	4232	4456	4723	5551
	4	4200	4402	4635	4913	5660
	5	4368	4578	4821	5110	5788
	6	4542	4760	5012	5313	5915
	7	4724	4951	5213	5526	6042
	8	4913	5149	5422	5747	6170

✓ Auxiliaire de bureau 35 heures 1601	1	1	3690	3892	4126	4374	5351
		2	3851	4063	4307	4565	5424
		3	4013	4233	4487	4756	5496
		4	4174	4404	4668	4948	5569
		5	4341	4580	4855	5146	5642
		6	4514	4763	5049	5352	5715

✓ Commis II 35 heures 1506	3	1	3554	3725	3922	4157	5296
		2	3715	3893	4099	4345	5387
		3	3877	4063	4278	4535	5478
		4	4038	4232	4456	4723	5587
		5	4200	4402	4635	4913	5678
		6	4368	4578	4821	5110	5788
		7	4542	4760	5012	5313	5879
		8	4724	4951	5213	5526	5988
		9	4913	5149	5422	5747	6097

CLASSE	Echelon	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974	
✓ CI. II 1401 Bibliotechnicien 1406 Technicien en 1407 audio-visuel Technicien en loisirs	4	1	5719	6022	6383	6766
		2	5911	6224	6597	6993
		3	6108	6432	6818	7227
		4	6312	6647	7046	7469
		5	6525	6871	7283	7720

CLASSE	Echelon	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
1401 Bibliotechnicien	L 1	6482	6826	7236	7670
1406 Technicien en audio-visuel	5 2	6699	7054	7477	7926
	6 3	6923	7290	7727	8191
1407 Technicien en loisirs	7 4	7156	7535	7987	8466
	8 5	7395	7787	8254	8749
Cl. I	9 6	7643	8048	8531	9043
35 heures	10 7	7898	8317	8816	9345
	11 8	8163	8596	9112	9659
	12 9	8436	8883	9416	9981
	12 10	8719	9181	9732	10316
	12 11	9011	9489	10058	10661
	12 12	9314	9808	10396	11020

Programmeur
35 heures
Cl. II

1	6593	6942	7359	7801
2	6851	7214	7647	8106
3	7118	7495	7945	8422
4	7396	7788	8255	8750
5	7684	8091	8576	9091
6	7984	8407	8911	9446
7	8294	8734	9258	9813
8	8618	9075	9620	10197

Cl. I

1	7668	8074	8558	9071
2	7967	8389	8892	9426
3	8277	8716	9239	9793
4	8600	9056	9599	10175
5	8936	9410	9975	10574
6	9284	9776	10363	10985
7	9646	10157	10766	11412
8	10073	10554	11187	11853
9	10414	10966	11624	12321

Cl. II

1	5874	6135	6556	6949
2	6086	6409	6794	7202
3	6306	6640	7038	7460
4	6532	6878	7291	7728
5	6767	7126	7554	8007

CLASSE	Echelon	1er	1er	1er	1er
		juillet 1971	juillet 1972	juillet 1973	juillet 1974
Technicien en administration Technicien de travaux pratiques 35 heures Cl. I	1	6741	7098	7524	7975
	2	6984	7354	7795	8263
	3	7235	7618	8075	8560
	4	7496	7893	8367	8869
	5	7766	8178	8669	9189
	6	8044	8470	8978	9517
	7	8335	8777	9304	9862
	8	8636	9094	9640	10218
	9	8946	9420	9985	10584
	10	9269	9760	10346	10967
	11	9601	10110	10717	11360

✓ Surveillant 35 heures	1	4673	4921	5216	5529
	2	4860	5118	5425	5751
	3	5055	5323	5642	5981
	4	5257	5536	5868	6220
	5	5466	5756	6101	6467
	6	5685	5986	6345	6726
	7	5913	6226	6600	6996

✓ Secrétaire 35 heures	1	4559	4801	5089	5624
	2	4741	4992	5292	5806
	3	4931	5192	5504	5988
	4	5128	5400	5724	6170
	5	5333	5616	5953	6370
	6	5546	5840	6190	6570
	7	5768	6074	6438	6770

CLASSE D'EMPLOI	TAUX			
	1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974

1902	Aide domestique	1)	2.14	2.27	2.41	2.86
1903	Aide général de cuisine et de café	2)	2.25	2.39	2.53	
	Cafétéria cl. II					

CLASSE D'EMPLOI

TAUX

		1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
1903	Aide général de cuisine et de café Cafétéria cl. I	1) 2.30 2) 2.40	2.43 2.54	2.58 2.69	2.92
1906	Gardien	1) 2.36 2) 2.46	2.43 2.54	2.58 2.69	2.92
1997	Préposé à la buanderie	1) 2.41 2) 2.51	2.54 2.65	2.69 2.81	2.98
1934	Manoeuvre	1) 2.43 2) 2.54	2.56 2.68	2.71 2.84	3.01
1910	Aspirant cuisinier d'institution		2.80	2.80	2.88 3.05
1925	Conducteur de véhicules légers		2.77	2.92	3.10 3.29
1904	Aspirant mécanicien de machines fixes Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques				
1715	Mécanicien de machines fixes cl. VI		2.83	2.98	3.16 3.35
1714	Mécanicien de machines fixes cl. V		2.97	3.04	3.22 3.41
1713	Mécanicien de machines fixes cl. IV		3.14	3.14	3.31 3.51
	Menuisier d'institution cl. II		3.31	3.31	3.40 3.60
	Menuisier d'institution cl. I		3.48	3.48	3.61 3.83
1709	Peintre		3.30	3.47	3.68 3.90
1707	Menuisier		3.36	3.54	3.75 3.98

CLASSE D'EMPLOI**TAUX**

		1er juillet 1971	1er juillet 1972	1er juillet 1973	1er juillet 1974
1712	Mécanicien de machines fixes cl. III	3.43	3.61	3.83	4.06
1708	Ouvrier d'entretien général spécialisé	3.52	3.71	3.93	4.17
1706	Mécanicien en plomberie-chauffage	3.65	3.84	4.07	4.31
1702	Electricien	3.77	3.97	4.21	4.46
1711	Mécanicien de machines fixes cl. II	3.84	4.04	4.28	4.54
1710	Mécanicien de machines fixes cl. I	4.00	4.21	4.46	4.73

36.02 Au 1er juillet d'une année, un salarié à l'emploi d'un établissement est classé dans l'échelle qui devient applicable à cette date, au niveau qui correspond horizontalement à celui qu'il occupait au 30 juin précédent.

36.03 Un salarié intégré conformément aux règles d'application prévues aux paragraphes .02 à .08 inclusivement et qui reçoit un salaire inférieur à celui prévu à l'échelon le plus élevé de sa classification est porté à l'échelon supérieur à celui auquel il a droit dans sa classification en vertu des paragraphes .02, .04, .05, .06, .07 et .08 selon les dispositions de la convention collective relativement à l'avancement d'échelon.

36.04 Nonobstant les dispositions du paragraphe .02, les salariés affectés par un changement de structure de salaire dans leur échelle et dont le p0 apparaît à la convention collective, sont intégrés dans les échelles p1 et p2 selon le cas applicable, en conformité avec les paragraphes .05 et .06.

36.05 Le salarié, embauché avant la date de la signature de la présente convention, est intégré dans l'échelle de référence appelée p0 à l'échelon correspondant au salaire qui lui était payé le 30 juin 1971 ou au salaire qu'il aurait reçu à cette date selon les échelles en vigueur au 30 juin 1971 si sa date d'embauchage est postérieure, à défaut d'échelon correspondant le salarié est intégré à l'échelon immédiatement supérieur.

36.06 Le salarié embauché avant le 1er juillet 1972, une fois intégré dans l'échelle p0, est intégré horizontalement dans l'échelle p1 (juillet 1971 à juin 1972).

Le salarié embauché entre le 1er juillet 1972 et la date de la signature de la présente convention, une fois intégré dans l'échelle p0, est intégré horizontalement dans l'échelle p2 (juillet 1972 à juin 1973).

Si le salarié une fois intégré dans l'échelle p1 ou l'échelle p2 conformément aux alinéas qui précèdent, se situe à un échelon inférieur à celui qu'il devrait avoir, compte tenu des années d'expérience qui lui sont reconnues de la façon ci-après prévue, tel salarié est intégré à l'échelon correspondant à ces dites années d'expérience; en tenant compte à la fois de l'expérience et des équivalences prévues au plan de classification en vigueur au 30 juin 1971.

- a) 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.
- b) 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.

36.07 A compter de son intégration dans l'échelle p1 ou dans l'échelle p2, selon le cas qui lui est applicable, le salarié visé aux paragraphes .05 et .06 bénéficie de la règle prévue au paragraphe .02.

36.08

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes .02 et .04 le personnel technique des Collèges est intégré à l'échelon correspondant aux années d'expérience compte tenu des exigences du plan de classification (édition 1972) et compte tenu des équivalences prévues au plan de classification en vigueur au 30 juin 1971.
- b) Une fois que les techniciens ont été intégrés de la façon décrite ci-haut ils bénéficient de la règle prévue au paragraphe .02.

B) TAUX MINIMUM D'AUGMENTATION

36.09 Lorsque, dans une classification, le taux d'augmentation résultant de l'application de l'échelle qui entre en vigueur au

7

1er juillet d'une année par rapport au taux de salaire du salarié dans l'échelle en vigueur le 30 juin précédent est inférieur au taux minimum d'augmentation, son taux de salaire devient celui de l'année précédente majoré de ce taux minimum d'augmentation.

Si, lorsque le salarié est porté à un échelon supérieur à celui qu'il détenait le 1er juillet d'une année par suite d'une progression dans son échelle, le taux de cet échelon supérieur est inférieur au taux de salaire prévu à l'échelon correspondant dans l'échelle de sa classification en vigueur le trente (30) juin précédent majoré du taux minimum d'augmentation, le salarié reçoit dans cet échelon un taux de salaire égal à celui prévu à l'échelon correspondant dans l'échelle de cette classification en vigueur le trente (30) juin précédent majoré du taux minimum d'augmentation étant précisé que par échelon correspondant on entend l'échelon qui était ou aurait été occupé par l'employé dans ladite classification après son passage à l'échelon supérieur.

Les taux minimum d'augmentation sont les suivants:

1971-72	2.3%
1972-73	2.8%
1973-74	3.0%
1974-75	3.0%

C) FORFAITAIRE

36.10 Tout salarié au service de l'Employeur le 1er juillet 1971, le 1er juillet 1972, le 1er juillet 1973 et le 1er juillet 1974, qui, après son classement dans son échelle de salaire s'appliquant à ces dates, ne reçoit pas une augmentation, par rapport à son salaire selon sa classification au trente (30) juin précédent, égale ou supérieure en pourcentage au taux général d'augmentation, reçoit un montant forfaitaire pour combler la différence. Le taux général d'augmentation est déterminé comme suit:

	Taux général d'augmentation
1er juillet 1971	4.8%
1er juillet 1972	5.3%
1er juillet 1973	6.0%
1er juillet 1974	6.0%

Ce montant forfaitaire est égal à la différence entre le salaire prévu pour sa classification dans l'échelle se terminant le trente (30) juin de la période précédente majoré du taux général d'augmentation et le salaire prévu pour cette classification qui entre en vigueur le 1er juillet suivant, après la majoration, le cas échéant, résultant de l'application du taux minimum d'augmentation. 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 du départ du salarié si celle-ci est antérieure.

Nonobstant ce qui précède, le salarié embauché entre le 1er juillet 1971 et la date de la signature de la convention collective au niveau local a droit au forfaitaire déterminé ci-dessus au prorata des heures rémunérées entre la date de son entrée en service et la date de la signature de la convention collective au niveau local.

N.B. Lorsque le taux de salaire d'un salarié ne correspond pas au taux prévu pour sa classification selon son expérience, le taux de salaire propre à ce salarié tient lieu dans son cas de taux de salaire prévu à son échelle selon sa classification aux fins du présent article.

D) RETROACTIVITE

36.11 Les taux de salaires prévus aux échelles 1971-1972 et 1972-1973 s'appliquent selon la classification du salarié avec effet rétroactif au 1er juillet 1971. Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1er juillet 1971, 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 effectivement été payés. Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention collective débute au plus tard avec la période de paie qui suit le 1er avril 1973.

36.12 Les montants de rétroactivité découlant de l'application des paragraphes .09, .10, et .11 sont payables au plus tard à la première paie qui suit le 1er avril 1973. Un montant de rétroactivité inférieur à \$1.00 n'est pas payable.

36.13 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1971 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement dans les quatre mois de l'expédition au Syndicat de la liste de tous les salariés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1971 ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

E) AVANCE SUR RETROACTIVITE

36.14 Les avances qui ont été versées aux employés 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 à l'employé en vertu des dispositions du présent article.

F) INDEXATION DES SALAIRES

36.15 Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie l'Employeur verse, le cas échéant, un montant forfaitaire calculé selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

36.16 La formule d'indexation est basée sur la moyenne de l'indice des prix à la consommation publiée par le Bureau Fédéral de la statistique pour la région de Montréal. La moyenne pour la période d'un an se terminant le 30 juin d'une année est la moyenne arithmétique de l'indice publié pour chacun des douze mois de la période.

36.17 Pour la période d'une année se terminant le 30 juin 1972, un salarié a droit au versement sur base forfaitaire d'un montant égal à $\frac{1}{2}\%$ du salaire prévu à l'échelle, compte tenu de la durée de ses services au cours de la période et ce, nonobstant les dispositions du paragraphe .21.

36.18 Pour chacune des trois périodes subséquentes d'une année se terminant du 30 juin 1973 au 30 juin 1975 inclusivement le salarié pourra avoir droit, le cas échéant, au versement sur base forfaitaire d'un pourcentage du salaire prévu à l'échelle compte tenu de la durée de ses services au cours de la période.

Le pourcentage applicable est l'excédent, s'il en est, du pourcentage d'augmentation de la moyenne de l'indice tel que défini

ci-dessus pour la période se terminant le 30 juin de l'année en cause par rapport à la moyenne pour la période de douze mois se terminant le 30 juin 1972 sur les pourcentages ci-dessous.

Période se terminant le 30 juin	Excédent par rapport à:
1973	2.80%
1974	6.40%
1975	10.12%

36.19 Un montant de forfaitaire égal ou inférieur à \$1.00 ne sera pas payé.

36.20 Le montant de forfaitaire payable pour une année sera versé dans les 3 mois de la publication de l'indice précité pour le mois de juin. Cependant en ce qui a trait au montant prévu pour la période se terminant le 30 juin 1972, le montant forfaitaire sera versé avec le paiement des ajustements rétroactifs de salaire.

36.21 Le montant forfaitaire est payable à tous les salariés à l'emploi de l'employeur au 30 juin de la période en cause.

36.22 Lorsque l'échelle de salaire pour le personnel ouvrier prévoit deux (2) taux, le deuxième taux s'applique après 9 mois travaillés ou payés.

ARTICLE 37 REGIME DE RETRAITE

37.01 Les parties conviennent de maintenir en vigueur jusqu'au 30 juin 1973 les dispositions relatives à tout régime supplémentaire de rentes en vigueur à la date de signature de la présente convention.

37.02 Le Gouvernement s'engage à mettre en vigueur par législation à compter du 1er juillet 1973 un nouveau régime universel de retraite obligatoire pour tous les employés admissibles du secteur public et parapublic qui au 30 juin 1973 ne sont pas des participants à un régime supplémentaire de rentes visé à 37.01 ci-dessus ou au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants.

37.03 La loi créant le nouveau régime universel de retraite ne peut contenir des dispositions moins favorables que celles prévues par la présente convention et aucune modification à la loi au cours de la durée de la présente convention ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables que celles prévues par la présente convention sauf s'il y a accord à cet effet.

37.04 Les dispositions du nouveau régime universel prévues par la présente convention sont celles qui sont convenues entre les parties suivant le mécanisme décrit à l'annexe "G".

37.05 Les régimes de retraite des fonctionnaires et des enseignants sont modifiés à compter du 1er juillet 1973 pour prévoir:

- a) qu'aucun nouveau participant n'y est admissible après le 30 juin 1973;
- b) que les participants au 30 juin 1973 ont le droit entre le 1er juillet 1973 et le 30 juin 1974 de transférer au nouveau régime universel;
- c) que le taux de cotisation des participants est augmenté de $\frac{1}{2}\%$ le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1973, jusqu'à concurrence de 7%.

37.06 Entre le 1er avril et le 31 mai 1973 les participants à un régime supplémentaire peuvent, à la majorité simple, choisir:

- a) de maintenir ce régime en vigueur après le 30 juin 1973, ou
- b) d'y mettre fin et d'adhérer à compter du 1er juillet 1973 au nouveau régime universel de retraite.

Si le régime est maintenu en vigueur après le 30 juin 1973 et que la cotisation des employés est inférieure aux $\frac{5}{12}$ du total de la cotisation requise des employés et de l'employeur, sur la base de l'évaluation actuarielle, le taux de cotisation des employés est augmenté le 1er juillet de chaque année de $\frac{1}{2}\%$; à compter du 1er juillet 1973 jusqu'à ce que le rapport établi dans le régime universel soit atteint. Si la rente payable en vertu du régime ne dépasse pas 70% du salaire moyen des 5 meilleures années et n'est pas majorée par indexation après la retraite, le taux maximum de cotisation est limité à $6\frac{1}{4}\%$, y compris la cotisation payable par l'employé au RRQ.

37.07 Un participant au nouveau régime universel de retraite qui se croit lésé par une décision de l'organisme gouvernemental auquel est confiée l'administration du régime quant à l'application des dispositions du régime à son endroit, peut en appeler au comité d'administration qui est constitué pour aviser l'organisme gouvernemental quant au fonctionnement et à l'administration générale du régime.

37.08 Si le participant ou l'organisme n'est pas satisfait de la décision du comité, il peut en appeler à un arbitre choisi pour un mandat de deux ans conjointement par la partie patronale et la partie syndicale constituant le comité. A défaut d'accord sur la désignation de l'arbitre, celui-ci sera désigné par le juge en chef du Tribunal du Travail. L'arbitre est choisi hors des parties; sa décision est finale et n'est pas sujette à appel ou arbitrage.

37.09 Le syndicat peut exercer le recours prévu ci-dessus pour et au nom d'un participant.

37.10 Le comité d'administration est constitué de 36 personnes dont 15 sont désignées pour un mandat de 2 ans par l'ensemble des employés syndiqués du secteur public et parapublic et 21 par la partie patronale.

37.11 a) La désignation des représentants des employés syndiqués se fait par la voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente de salariés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

b) Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze personnes recevant le plus de votes, sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

37.12 La gestion des fonds de la Caisse de retraite du nouveau régime universel est confiée à la Caisse de Dépôt et de Placement. Dans le cas des fonds résultant de l'apport des employés de niveau syndicable, la Caisse de Dépôt et de Placement reçoit

ses directives quant aux normes générales de placement d'un comité paritaire de placement. Ce comité paritaire est constitué de 30 personnes; les 15 représentants élus au comité d'administration représentent les employés de niveau syndicable, la partie patronale désignant également 15 représentants au comité.

37.13 Les membres des comités n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

ARTICLE 38 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I- DISPOSITIONS GENERALES

38.01 Les employés assujettis à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Tout employé engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Tout employé engagé à temps plein ou à 75% du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après 3 mois de service continu.

L'employeur verse sa pleine contribution pour ces employés.

- b) Les employés à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du temps plein: après 3 mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable pour un employé temps plein, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.
- c) Les employés travaillant 25% du temps plein ou moins; les personnes qui travaillent de façon intermittente, et les employés occasionnels sauf ceux employés pour remplacer un employé temporairement absent pour causes de maladie, accident, suspension ou congé d'absence avec entente préa-

lable de le licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé, sont exclus totalement, qu'ils soient ou non assujettis à la convention.

Un nouvel employé à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c) jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un employé à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

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

- i) 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 3 ans avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle représente publiquement 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 3 mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- ii) enfant à charge: un enfant légitime ou illégitime de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

38.03 Par invalidité on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'assuré 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 l'employeur.

38.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 15 jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur 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.

38.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé 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.

38.06 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie et maladie actuels demeurent en vigueur jusqu'au 28 février 1973, chaque partie continuant de verser sa contribution régulière jusqu'à cette date.

38.07 Les dispositions actuelles relatives aux absences du travail pour cause d'invalidité (assurance-salaire ou banques de maladie) demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 1972.

38.08 En contrepartie de la contribution de l'employeur 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 à l'employeur.

Comité paritaire

38.09 Les parties patronale et syndicale habilitées, suivant le Code du Travail ou le chapitre 12 des lois de 1971, à négocier et à agréer des stipulations contenues dans une convention collective conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de 2 personnes responsable de l'établissement

et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus aux présentes. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

38.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard le 31 janvier 1973; à défaut, ce président est choisi avant le 15 février 1973 par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

38.11 La partie patronale et la partie syndicale 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, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le conseil d'arbitrage.

38.12 Chaque comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser un par tranche de 20,000 employés représentés par le comité et le nombre de régimes auquel peuvent participer les employés d'un même employeur doit être limité à deux. La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

38.13 Deux ou plusieurs comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les employés couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance et le nombre de régimes optionnels complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. 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 90 jours aux autres comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties

patronale et syndicale sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

38.14 Les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par un comité paritaire peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de l'employé, le cas échéant.
- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80% du salaire net d'impôts, y compris les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment le Régime de rentes du Québec, la Loi des Accidents du Travail et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources.
- Les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

38.15 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon tout autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a 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 de base.

38.16 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 tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

38.17 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.

38.18 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties 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 mois par la suite.
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement 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 l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.

38.19 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

38.20 Les dividendes ou ristournes payables résultent 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 des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds d'un régime atteint ou dépasse une période de cotisation, les participants à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période.

38.21 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

38.22 Si le comité ne peut mettre en vigueur le 1er mars 1973 le nouveau régime de base d'assurance-maladie, la mise en application du nouveau régime uniforme d'assurance-vie est également différée, la date apparaissant à l'article 38.28 étant modifiée en conséquence.

II - REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

38.23 Le salarié marié, de sexe masculin ou féminin, bénéficie d'un montant d'assurance-vie de \$3,000.

38.24 Le salarié non marié, de sexe masculin ou féminin, bénéficie d'un montant d'assurance-vie de \$2,000.

38.25 Les montants mentionnés aux paragraphes 38.23 et 38.24 sont réduits de 50% pour les employés visés à l'alinéa b) du paragraphe 38.01.

38.26 Les salariés qui à la date de signature de la convention, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celle prévue aux présentes de même que les retraités qui à cette date bénéficiaient d'une telle assurance demeurent assurés subordonnément aux dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime. Toutefois, la quote-part de l'employé est augmentée, le cas échéant, de façon à ce que :

- a) même si l'employeur paie à 100% le coût des premiers \$2,000 ou \$3,000 d'assurance-vie, le pourcentage du coût total de l'assurance-vie qui est payé par l'employé ne soit pas diminué, et
- b) lorsque le nouveau régime d'assurance-maladie comporte une contribution de l'employeur plus élevée que celle qu'il payait antérieurement au 1er janvier 1973, l'excédent réduise la quote-part de l'employeur quant aux coûts de l'assurance-vie en excédent des montants prévus par le régime de base.

38.27 Le comité paritaire aura droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie déduit des montants de \$1.33 et de \$3.33 prévus pour l'assurance-vie et l'assurance-maladie.

38.28 Le régime uniforme d'assurance-vie des employés du secteur public et parapublic entre en vigueur le 1er mars 1973.

III - REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

38.29 Le régime de base couvre suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance.

d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé 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.

38.30 La contribution de l'employeur au régime de base 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: \$3.33 par mois moins le coût du régime uniforme d'assurance-vie pour un participant marié.
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: \$1.33 par mois moins le coût du régime uniforme d'assurance-vie pour un participant non-marié.
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

38.31 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de \$1.33 et \$3.33 seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 38.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

38.32 Le régime de base d'assurance-maladie entre en vigueur le 1er mars 1973.

38.33 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

38.34 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge.

38.35 Un employé 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:
 - i) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.
- b) subordonnement à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, 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.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

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

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de huit jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa (a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85% de son salaire.
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 66 2/3% de son salaire.

Le salaire de l'employé aux fins du calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus; pour les employés autres que les temps plein réguliers, 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.

38.37 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime universel de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 38.36 a), il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime universel de retraite 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 d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

38.38 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 et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

38.39 Les jours de maladie au crédit d'un employé au 31 décembre 1972 après soustraction des jours crédités pour service après cette date, demeurent à son crédit et subordonnement aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter du 1er janvier 1973 viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

38.40 Le paiement des prestations cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de 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.

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

38.41 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnement à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

38.42 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38.43 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 38.41; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut

également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé.

38.44 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38.45 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

38.46 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

38.47 A la fin de chaque mois de service rémunéré, à compter du 1er janvier 1973, on crédite au salarié sept-douzièmes de jour ouvrable de congé-maladie; au cours de la première année de service d'un salarié chez un nouvel employeur, le crédit est majoré d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$) par mois. Les jours au crédit d'un employé sont radiés automatiquement lors de la terminaison de son emploi.

38.48 Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

38.49 L'employeur établit l'état de la caisse-maladie du salarié le 31 décembre de chaque année et le lui communique dans les cent-vingt (120) jours de calendrier qui suivent.

38.50 Les invalidités en cours de paiement au 1er janvier 1973 demeurent couvertes selon le nouveau régime, le délai de carence courant à compter du 1er janvier 1973, le cas échéant; toutefois les dispositions de l'ancien régime continuent de s'appliquer jusqu'à la fin de la période d'invalidité en cours si elles sont plus favorables. Les employés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 1er janvier 1973 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

38.51 Les employés qui bénéficiaient de jours de congés-maladie remboursables conservent leur droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1er janvier 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables étant précisé que même si aucun nouveau jour n'est crédité le pourcentage des jours remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er janvier 1973. Cette valeur est déterminée selon le salaire 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 employé de secteur de l'éducation peut être utilisée jusqu'au 30 juin 1974 pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives au régime universel de retraite. Les jours au crédit d'un employé au 1er janvier 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation, notamment pour fins de perfectionnement ou en cas de maternité.

38.52 En cas d'absence du travail pour cause de maladie, seuls les jours non monnayables au crédit d'un employé du secteur de l'éducation couvert par le nouveau régime sont utilisés en vertu de l'alinéa 38.36 a); toutefois, sur demande de l'employé, ses jours monnayables sont utilisés également.

38.53 Les employés du secteur de l'éducation qui, au 1er janvier 1973, bénéficiaient d'un régime de garantie de traitement ou d'assurance-salaire en vertu de l'article 5.10 01 b) de la convention des enseignants (68-71) ou autre article similaire d'une autre convention collective ou en l'absence de convention collective, un règlement de l'employeur ayant le même effet, se voient reconnaître 8 jours accumulables mais non monnayables par année de service (2/3 de jour par mois) reconnue à cette fin. Les années de service reconnues à cette fin sont celles accomplies par l'employé chez son employeur au 1er janvier 1973 et durant lesquelles cet article ou règlement lui a été applicable; toutefois les années reconnues en vertu d'un règlement ne peuvent être antérieures au 1er septembre 1965.

38.54 Compte tenu de l'effet rétroactif des dispositions relatives à l'assurance-salaire, l'employeur peut continuer à traiter les absences pour maladie selon les dispositions applicables antérieurement jusqu'au 1er mars 1973 mais doit effectuer les ajustements nécessaires rétroactivement au 1er janvier avant le 31 mai 1973.

ARTICLE 39 DUREE DE LA CONVENTION

39.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 1975; elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation expresse au contraire prévue à la présente convention.

L'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la présente convention entre le 1er janvier et le 30 avril 1975.

SIGNE, CE 17e jour de novembre 1972.

POUR LE GOUVERNEMENT
DU QUEBEC

Oswald Parent
Ministre de la Fonction
Publique

POUR LES SYNDICATS DES
EMPLOYES DE SOUTIEN
DES COLLEGES REPRESENTES
PAR LA FEDERATION
DES EMPLOYES DES SER-
VICES PUBLICS (C.S.N.)

Lucien Couture
Claude de la Sablonnière
André Robitaille
Jean Paul Baril
Magella Lemay
Denis D'Auteuil

POUR L'ENSEMBLE DES
COLLEGES

Jean Lamontagne, président du
comité patronal de négociations

POUR LES SYNDICATS DES
EMPLOYES DE SOUTIEN
DES COLLEGES REPRESENTES
PAR LE S.C.F.P. ET
AFFILIES A LA F.T.Q.

Bernard Paquet

Annexe "A"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALES

Nom.....

Adresse.....

Tél..... Date de naissance.....

1. En conformité avec l'article 5 A (Sécurité syndicale) de la présente convention, je, soussigné(e), donne mon adhésion au:

.....
.....

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

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

Signature du salarié.....

Signature du témoin.....

Date.....

2. En conformité avec l'article 5 B (Retenue syndicale) 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.

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

Signature du salarié.....

Signature du témoin.....

Date.....

Annexe "B"

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 ouvrables	15 jrs ouvrables	20 jrs ouvrables
1/2	à	10	0	0
10 1/2	à	22	1/2	1 1/2
22 1/2	à	32	1	2 1/2
32 1/2	à	44	1 1/2	3
44 1/2	à	54	2	4
54 1/2	à	66	2 1/2	5
66 1/2	à	76	3	4 1/2
76 1/2	à	88	3 1/2	5
88 1/2	à	98	4	5 1/2
98 1/2	à	110	4 1/2	6
110 1/2	à	120	5	6 1/2
120 1/2	à	132	5 1/2	7
132 1/2	à	142	6	8
142 1/2	à	154	6 1/2	8 1/2
154 1/2	à	164	7	9
164 1/2	à	176	7 1/2	10
176 1/2	à	186	8	11
186 1/2	à	198	8 1/2	11
198 1/2	à	208	9	12
208 1/2	à	220	9 1/2	12 1/2
220 1/2	à	230	10	13
230 1/2	à	242	10	14
242 1/2	à	252	10	14 1/2
252 1/2	à	264	10	15

Annexe "C"

**LISTE D'ANCIENNETÉ
PERSONNEL DE SOUTIEN DU
CEGEP.....**

Nom	Date d'entrée en fonction	Ancienneté
------------	----------------------------------	-------------------

N.B. La liste des employés apparaît sur un document séparé propre à chaque CEGEP.

Annexe "D"

Il est convenu que la lettre reproduite ci-dessous re: vacances fait partie intégrante de la présente convention

25 octobre 1972

Monsieur Magella Lemay
Confédération des Syndicats Nationaux
155 est, boulevard Charest
Québec, P. Qué.

Monsieur Bernard Paquet
Syndicat de la Fonction
Publique
1290, rue Saint-Denis
Montréal, Qué.

Monsieur,

Pour faire suite à l'entente sur l'article portant sur les vacances, la présente est à l'effet de préciser l'interprétation à donner audit article pour les salariés à l'emploi d'un Collège en date du 15 octobre 1972. Deux précisions doivent être apportées, à savoir:

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.

Ce privilège sera confirmé par écrit aux salariés concernés, avec copie au Syndicat.

Il est donc bien entendu que ce bénéfice particulier n'est maintenu que pour les salariés tel que prévu au premier paragraphe de 2. et non en tant que système.

J'espère le tout à votre entière satisfaction et vous prie d'agréer, monsieur, mes salutations distinguées.

CURZI, DAGNEAU, LAROUCHE, PITRE & ASSOCIES INC.

*Paul Curzi, M.A. (R.I.)
Négociateur de la partie patronale*

Annexe "E"
FORMULE DE GRIEF
PERSONNEL DE SOUTIEN

GRIEF No

NOM DU SYNDICAT:	DATE DE SOUMISSION DU GRIEF:
NOM ET PRENOM DU SALARIE ADRESSE PERSONNELLE: No DE TELEPHONE: RESIDENCE TRAVAIL	NOM DE L'EMPLOYEUR ADRESSE:
GRIEF SOUMIS A L'EMPLOYEUR OU A SON REPRESENTANT: NOM	ARTICLE(S) VISE(S)
EXPOSE DU GRIEF ET NATURE DE LA RECLAMATION	
SIGNATURE DU REPRESENTANT SYNDICAL (s'il y a lieu)	SIGNATURE DU SALARIE

- COPIE 1 - au Collège
 2 - au Service des Relations de Travail (Ministère de l'Education)
 3 - au Syndicat
 4 - au salarié
 5 - au greffe provincial
 6 - à la Fédération des C.E.G.E.P.

Annexe "F"

FORMULE DE SOUMISSION D'UN GRIEF A L'ARBITRAGE PERSONNEL DE SOUTIEN

AVIS AU GREFFE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE _____

Avis est donné conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective de travail intervenue entre:

D'une part:

le Gouvernement du Québec et

le Collège d'Enseignement général et professionnel de _____

Et d'autre part:

le Syndicat des employés de soutien de _____

NATURE DU GRIEF:

COLLECTIF

INDIVIDUEL

Nom du ou des réclamants ou leur désignation générale: _____

Arbitre syndical: Nom: _____

Adresse: _____

EXPOSE.

Cet arbitrage concerne le grief no. soumis le.

DATE: _____

SIGNATURE: _____

- COPIE 1 - au Collège
2 - au Service des Relations de Travail (Ministère de l'Éducation)
3 - au Syndicat
4 - au salarié
5 - au greffe provincial
6 - à la Fédération des C.E.G.E.P.

Annexe "G"

ANNEXE RELATIVE AUX REGIMES DE RETRAITE

G .01 Les modalités du nouveau régime universel de retraite sont arrêtées comme prévu ci-après.

G .02 La contribution du salarié est déterminée sur son salaire en excédent de 35% du Maximum des gains admissibles (prorata par période de paie au plus près \$5.). Toutefois, pour une période temporaire et jusqu'à ce que le montant de l'exemption dépasse \$2,500., la cotisation est déterminée comme si l'exemption était de \$2,500. Le taux nominal de contribution des participants étant fixé initialement à 7½% des salaires, le taux de contributions des salariés, après soustraction de l'exemption précitée et addition des contributions qui doivent être versées au régime de rentes du Québec, varie d'un peu moins de 5% pour un salaire de \$4,500. à un peu plus de 7% pour un salaire de \$20,000.

G .03 La rente de retraite est fixée à 2% du salaire des cinq meilleures années par année de contribution au régime, jusqu'à concurrence de 35, y compris la rente provenant du régime de rente du Québec, mais ce pourcentage est calculé sur le salaire sans que soit soustraite l'exemption prévue ci-dessus en ce qui a trait aux cotisations.

G .04 La mise en vigueur du régime se fait à compter du 1er juillet 1973.

G .05 Jusqu'au 1er juillet 1976, les employés participant au nouveau régime bénéficient d'un rabais de cotisation par rapport à la cotisation normale prévue ci-dessus. Ce rabais est égal à un pourcentage du salaire variant comme suit:

1er juillet 1973 au 1er juillet 1974	2%
1er juillet 1974 au 1er juillet 1975	1½%
1er juillet 1975 au 1er juillet 1976	1%

Ce rabais ne s'applique pas aux employés qui deviennent des participants après le 1er juillet 1973.

G .06 Sur la base des études déjà effectuées et autres documents dont copie a été remise à la partie syndicale, des discussions

intervenues et du niveau finalement arrêté pour les cotisations et certaines prestations, les parties ont convenu de la nécessité de modifications aux propositions antérieures pour ajuster les autres prestations au niveau des cotisations; ces modifications peuvent porter notamment sur:

- une date de retraite plus tardive,
- une réduction du salaire cotisable ou pensionnable,
- la couverture des invalidités survenant à un âge avancé avec réduction moindre que l'équivalent actuariel,
- une modification des prestations accessoires comme les rentes de veuves ou de survivants, le taux d'indexation, l'intérêt sur les remboursements de cotisations, etc...

G .07 Comme ces modifications ne pouvaient être apportées sans un examen plus approfondi permettant une plus large consultation de tous les intéressés, les parties ont convenu de poursuivre leurs négociations quant à la détermination des modalités du régime de retraite jusqu'au 28 février 1973. Si au 15 février 1973, il n'y a pas accord sur les modalités du régime, les parties voient à désigner un arbitre; à défaut d'accord sur une telle désignation avant le 15 février 1973, il y a désignation avant le 28 février 1973 d'un arbitre choisi hors des parties par le juge en chef du Tribunal du travail; cet arbitre doit être choisi parmi les actuaires membres à titre de "fellow" de l'Institut canadien des actuaires, et domiciliés au Québec depuis au moins trois ans. La décision de l'arbitre quant aux modalités du régime doit respecter les dispositions de la convention et de la présente annexe et toutes dispositions sur lesquelles les parties se sont entendues; l'arbitre doit rendre sa décision avant le 1er avril 1973.

G .08 Rien dans les présentes ne doit être interprété de façon à empêcher les parties négociantes de modifier d'un commun accord certains montants et pourcentages mentionnés ci-dessus. En particulier le taux de rente de 2% pourrait être appliqué sur un salaire modifié.

G .09 Les contributions des employés sont versées à la caisse et le gouvernement tient, en ce qui a trait à sa part des coûts,

une comptabilité qui permet une reconnaissance de ses engagements.

G .10 Les employeurs assument les 7/12 du coût du régime, c'est-à-dire que leur contribution est égale à 140% de la contribution des employés. De plus, le gouvernement garantit les obligations du régime.

G .11 Les cotisations que les participants sont appelés à verser sont déterminées à chaque trois ans, selon le rapport pré-établi sur la base d'une évaluation actuarielle des coûts pour l'ensemble des participants de niveau syndicable seulement, indépendamment du fait que les coûts puissent être semblables ou différents pour l'ensemble des participants de niveau non-syndicable.

G .12 Ce calcul distinct des coûts suppose une comptabilisation distincte des fonds et des engagements, laquelle peut s'effectuer globalement ou en cours de participation, le choix reposant sur des considérations administratives. En cas de transfert d'une catégorie de participants à l'autre, le montant comptabilisé est la réserve à la date du transfert sur la base courante d'évaluation.

G .13 Les déboursés sont effectués sur la base du rapport établi pour les cotisations. Ainsi, chaque dollar de prestation est débité en partie au fonds constitué par les cotisations des employés et en partie au compte des employeurs.

Toutefois, le mode d'opération des régimes actuellement en vigueur n'est pas modifié.

G .14 Un employé qui a adhéré au nouveau régime peut avant le 1er juillet 1974 se prévaloir des dispositions relatives au rachat du service antérieur non contribué prévues ci-après.

G .15 Le fait de fixer certains maximums quant au niveau de la hausse des cotisations aux régimes existants peut avoir pour effet de ne pas permettre d'atteindre le rapport 5:7 pré-établi pour le régime universel sans que cela puisse être interprété comme suggérant une modification aux méthodes et hypothèses d'évaluation du régime universel.

G .16 L'application des dispositions du régime est confiée à un organisme gouvernemental lequel est avisé par un comité d'administration. Ce comité reçoit les rapports financiers et les rapports d'évaluation préparés périodiquement. L'actuaire responsable de la préparation des rapports actuariels et de l'évaluation triennale est désigné par le gouvernement après consultation avec les représentants syndicaux au comité d'administration du régime; la rémunération de l'actuaire est à la charge de la partie patronale.

G .17 Rachat de services antérieurs non contribués:

Tout employé qui a adhéré au nouveau régime a droit avant le 1er juillet 1974 d'acheter, aux conditions prévues ci-après, un crédit de rente pour service antérieur, jusqu'à concurrence du maximum suivant: 2% du salaire à la date d'implantation moins 0.7% du maximum des gains admissibles, par année de service antérieur travaillée dans le secteur public ou parapublic visé par les présentes jusqu'à concurrence de 15 années, moins les pourcentages de rente transférés ou les équivalents en pourcentage des montants de rente transférés en vertu des dispositions de transition ci-dessus. L'employé peut choisir de racheter, en totalité ou en partie, le montant de rente correspondant au pourcentage calculé ci-dessus de son salaire à la date d'implantation et le coût du rachat est établi sur la base de ce montant de rente, compte tenu des modalités du nouveau régime universel quant à l'âge de retraite et aux garanties accessoires, sauf que le montant de la rente n'est pas indexé ni ajusté en fonction du salaire final. L'employé doit acquitter les 5/12 du coût total, ce montant pouvant être versé au comptant ou en versements sur un nombre d'années ne dépassant pas le moindre du nombre d'années à courir jusqu'à sa date de retraite ou de la moitié du nombre d'années de service antérieur qu'il peut racheter.

Si le coût du rachat est acquitté sur une période d'années, l'employé doit verser également les intérêts calculés au taux de rendement obtenu d'année en année sur les fonds de la caisse. Le coût du rachat est établi sur base de prime unique selon les hypothèses correspondant aux taux moyens demandés à la date du rachat pour une prime unique de \$10,000 et une rente viagère garantie 5 ans par les 5 compagnies d'assurance ayant vendu en 1972 le volume le plus élevé de rentes à prime unique au Québec.

G .18 Les parties peuvent avant le 28 février 1973 convenir de modifier la méthode pour déterminer le coût du rachat étant précisé que l'arbitre ne peut le faire par la suite.

G .19 En cas de terminaison d'emploi avant acquisition par l'employé du droit à 100% de la rente créditée, il a droit au remboursement complet du montant versé pour le rachat plus les intérêts accumulés calculés comme prévu ci-dessus ou s'il a attribution partielle, au prorata.

G .20 Les sommes versées par les employés pour le rachat d'années antérieures de service non contribuées sont versées à la caisse et font partie des fonds constitués par les cotisations des employés; de même, les déboursés qui en résultent sont partagés sur la base 5/12: 7/12.

G .21 Les fonds résultant de l'intégration au nouveau régime universel des régimes actuels existant au 1er juillet 1973 et auxquels la majorité des participants aura choisi de mettre fin sont versés à la caisse mais font l'objet d'une comptabilité séparée; les déboursés pour services antérieurs, autres que ceux résultant d'un rachat comme prévu ci-dessus, ne font pas partie des déboursés partageables et sont entièrement garantis par le gouvernement.

G .22 Intégration au nouveau régime:

L'intégration au nouveau régime se fait de façon à respecter les engagements déjà pris, le tout conformément à la loi. Trois cas sont possibles.

- a) Employés régis par le régime des fonctionnaires et des enseignants: dans ce cas, il y a reconnaissance intégrale des années de contribution et des avantages qui en découlent au moment du transfert pour les employés qui choisissent d'être régis par le nouveau régime.
- b) Employés couverts par des régimes de retraite où le gouvernement est signataire: pour ces employés, il y a reconnaissance des crédits de rente accumulés. Si le crédit accumulé est sous forme de pourcentage d'un salaire final moyen, ce pourcentage est ajusté pour tenir compte du nombre d'années sur lesquelles la moyenne du salaire final est calculée. Si

les crédits accumulés constituent un montant fixe de rente, on calcule également pour fins de rachat le pourcentage du salaire de l'employé au moment de l'implantation du régime que constitue ce crédit.

Si le pourcentage équivalent par année de service rachetable est inférieur à 2%, la différence peut être rachetée comme prévu ci-dessus. Le crédit de rente sera indexé ou non selon qu'il l'était ou non dans le régime d'origine.

- c) Employés couverts par des régimes où le gouvernement n'est pas impliqué: les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent dans tous les cas où il n'y a ni déficit initial non amorti ni déficit d'expérience. Toutefois si un tel déficit existe, la même règle s'applique dans la mesure où il y a transfert à la caisse de retraite d'une créance égale au montant des amortissements requis pour liquider tout déficit ou réduction correspondante des crédits accumulés.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, les années de contribution aux anciens régimes sont reconnues pour fins d'acquisition du droit à la pension.

G .23 Les parties peuvent avant le 28 février 1973 convenir d'ajouter aux trois modes d'intégration prévus ou de les modifier, étant précisé que l'arbitre ne pourra le faire par la suite.

Annexe "H"

SECURITE D'EMPLOI INTERSECTORIELLE

Principe

La sécurité d'emploi constitue un objectif vers lequel on doit tendre de façon constante et, à cette fin, les parties procèdent à l'établissement d'une véritable priorité d'emploi pour les salariés des secteurs public et parapublic.

La poursuite de tel objectif ne doit pas avoir pour effet de porter préjudice à la qualité des biens produits ou des services rendus.

Sous réserve de dispositions expresses à l'effet contraire, la poursuite de tel objectif ne doit pas avoir pour effet de permettre le maintien d'effectifs de personnel excédentaires par rapport aux besoins ni porter préjudice à ce qui est convenu en matière de sécurité d'emploi entre les parties habilitées à négocier et à agréer une convention collective aux termes de nos lois.

- a) Le bureau de placement obtient du bureau sectoriel de placement, la liste de tous les postes qui sont disponibles au niveau de chacun des secteurs. De la même façon, le bureau intersectoriel de placement obtient la liste de tous les salariés qui ont acquis le droit à la priorité d'emploi au niveau de l'un ou l'autre des groupes énumérés en annexe, qui sont disposés à accepter un poste à temps complet et qui n'ont pas été replacés trente (30) jours après leur mise à pied pour surplus de personnel.
- b) Le salarié ainsi inscrit sur la liste au bureau intersectoriel de placement bénéficie des dispositions des présentes tant et aussi longtemps qu'il demeure sur la liste de disponibilité sectorielle.
- c) Dès qu'un salarié est inscrit, le bureau de placement pour les salariés des secteurs public et parapublic:
 - i) Fait l'étude du dossier;
 - ii) Met en relation le salarié et les employeurs éventuels où le salarié pourrait travailler compte tenu des postes disponibles, des conditions exigées et de l'ancienneté des salariés.

- d) Un salarié qui se voit offrir un ou plusieurs emplois dans sa localité bénéficie d'un délai de quinze jours à compter de la première offre d'emploi pour signifier par écrit son acceptation eu égard le ou les emplois offerts.

Placement intersectoriel

H-1. La partie patronale crée un bureau de placement intersectoriel pour les salariés des secteurs public et parapublic.

H-2. Le bureau de placement intersectoriel pour les salariés des secteurs public et parapublic dépend du Gouvernement du Québec.

H-3. Le bureau de placement pour les salariés des secteurs public et parapublic a comme mandat de voir à ce que chacun des employeurs faisant partie d'un des groupes énumérés en annexe offre prioritairement des emplois aux salariés mis à pied ou mis en disponibilité pour surplus de personnel qui n'ont pas été replacés suite à l'application des mesures prévues au niveau de chacun desdits groupes d'employeurs en matière de sécurité d'emploi avant d'embaucher tout candidat de l'extérieur des secteurs public et parapublic.

H-4. Pour avoir droit au placement intersectoriel, un salarié mis à pied ou mis en disponibilité pour surplus de personnel doit:

- a) Répondre aux conditions exigées par l'employeur où un poste vacant existe.
- b) Avoir acquis la sécurité d'emploi ou la priorité d'emploi au niveau de l'un ou l'autre des groupes énumérés en annexe aux termes de sa convention collective.

H-5. Le bureau de placement pour les salariés des secteurs public et parapublic est mandaté par la partie patronale pour replacer au niveau intersectoriel tout salarié de l'une ou l'autre des parties patronales négociantes, le tout conformément à la procédure décrite ci-après:

Un salarié qui se voit offrir un ou plusieurs emplois à l'extérieur de sa localité bénéficie d'un délai de trente (30)

jours à compter de la première offre d'emploi pour signifier par écrit son acceptation eu égard le ou les emplois offerts.

Un salarié qui n'accepte aucun emploi demeure inscrit sur la liste de remplacement intersectorielle pour une période d'au moins douze (12) mois. Au terme de cette période de douze (12) mois, le salarié demeure inscrit sur la liste de remplacement intersectorielle pour un période supplémentaire de douze (12) mois sauf si au cours de cette période supplémentaire tel salarié refuse plus d'un emploi offert auquel cas son nom est radié de la liste de remplacement intersectorielle à compter de son deuxième refus.

Toutefois, le salarié mis à pied ou mis en disponibilité pour surplus de personnel qui pouvait avoir droit à un salaire ou une indemnité de salaire cesse de recevoir le salaire auquel il pouvait avoir droit dès qu'il refuse un emploi à moins que tel emploi soit comblé par un autre salarié dont le nom est inscrit sur la liste intersectorielle de placement à l'intérieur des délais de quinze (15) jours ou de trente (30) jours prévus aux paragraphes précédents.

- e) Si des emplois lui sont offerts dans diverses localités, le salarié doit exercer son choix dans sa localité à l'encontre d'emplois offerts à l'extérieur de sa localité.
- f) Il est entendu que toutes et chacune des parties patronales négociantes s'adressent au bureau intersectoriel de placement avant d'embaucher tout candidat de l'extérieur des secteurs public et parapublic. Toutefois, rien dans les présentes ne doit être interprété comme empêchant un employeur de pourvoir temporairement un emploi pendant la période requise pour permettre l'application de la présente procédure et tel employé temporaire n'acquiert aucun droit du fait de cette entente, sous réserve de la convention collective qui régit les parties.
- g) Chez son nouvel employeur, le salarié est soumis à une période de probation selon les modalités en usage chez cet employeur. Si le salarié n'est pas confirmé dans son poste suite à cette période de probation, il est retourné sur les listes de disponibilité sectorielles et intersectorielle.

- h) Chez son nouvel employeur, le salarié pourra bénéficier de l'ancienneté qu'il a acquise dans les secteurs public et parapublic pour fins de mise à pied, de mutation, de vacances ou de cédule de travail, cela, dans la mesure où l'ancienneté est un facteur déterminant aux termes de la convention collective en vigueur chez cet employeur.
- i) Le salarié replacé dans une localité autre que la sienne a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du conseil du trésor du gouvernement du Québec dans tous les cas où les allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ne peuvent être utilisées. Le salarié ne peut exiger d'être déménagé durant les trois premiers mois de son emploi, mais il a droit aux frais d'assignation prévus par lesdits règlements ou programme.

H-6. Les parties signataires aux présentes conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de placement.

H-7. Le comité paritaire est formé de représentants des parties patronales et syndicales négociantes.

H-8. Les parties s'entendent pour confier la présidence du comité paritaire de placement 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 jours de la signature de la présente entente ou dans les trente jours de la démission ou de l'incapacité d'agir du président choisi, son remplaçant est nommé par le Ministre du Travail.

H-9. Le comité paritaire de placement se réunit sur demande du président ou de toute partie intéressée.

H-10. Le comité paritaire de placement décide de ses propres règlements. Il est entendu que le comité paritaire de placement est autorisé à obtenir du bureau de placement pour les salariés

des secteurs public et parapublic tous les renseignements qui sont en possession dudit bureau et que le comité paritaire juge opportun d'obtenir. Le directeur général du bureau de placement pour les secteurs public et parapublic assiste aux réunions du comité paritaire de placement mais ne fait pas partie dudit comité paritaire et il n'a pas droit de vote.

H-11. Les salaires de représentants au comité paritaire sont payés par leurs employeurs respectifs. Les dépenses encourues sont défrayées par chacune des parties.

H-12. Le comité paritaire de placement a comme mandat:

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement intersectoriel de personnel;
- b) de conseiller le bureau de placement pour les salariés des secteurs public et parapublic dans l'exécution de son mandat.

H-13. Recours pour les salariés:

- a) Si un employeur comble un poste en embauchant un candidat de l'extérieur des secteurs public et parapublic, un salarié qui était régulièrement inscrit sur la liste de disponibilité intersectorielle et qui considère avoir un droit prioritaire sur cet emploi peut porter plainte au bureau de placement dans l'un ou l'autre des cas suivants:
 1. si le salarié considère qu'il satisfait aux conditions exigées;
 2. si l'employeur a modifié ses exigences d'emploi et que le salarié considère que tout en ne satisfaisant pas aux nouvelles exigences, il satisfait aux conditions qui ont été requises par cet employeur pour les nouveaux salariés embauchés dans un même poste au cours des douze derniers mois.

Par même poste, on entend, un poste répondant à la même description sauf chez les enseignants ou par même poste on entend le poste d'enseignants dans la même matière, au même cycle et dans la même langue.

3. si l'employeur n'a pas embauché de nouveaux salariés dans un même poste au cours des douze derniers mois et s'il modifie ses exigences d'emploi, le salarié peut porter plainte s'il considère que tout en satisfaisant pas aux nouvelles exigences, il satisfait aux conditions qu'exige ledit employeur pour les membres de son personnel qui occupent un même poste;

Par même poste, on entend, un poste répondant à la même description sauf chez les enseignants ou par même poste on entend le poste d'enseignants dans la même matière, au même cycle et dans la même langue.

4. si le salarié considère que les conditions exigées à son endroit étaient supérieures et différentes de celles exigées des candidats de l'extérieur des secteurs public et parapublic.

Si le bureau convient que la plainte du salarié est fondée, il voit à ce qu'il soit indemnisé à 100% pour la perte de salaire qui en résulte depuis la date où le poste a été comblé par un autre candidat et ce jusqu'à ce que tel salarié soit remplacé.

De la même façon, un salarié embauché conformément à la procédure prévue pour le remplacement intersectoriel qui est congédié au cours de la période de probation prévue à l'article 5 paragraphe g des présentes peut porter plainte au bureau de placement. Sur réception d'une telle plainte le bureau fait enquête et dispose de la plainte selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

- i) Si le bureau convient que le salarié satisfait aux conditions exigées, il voit à ce que le salarié soit indemnisé à 100% pour la perte de salaire qui en résulte depuis la date où il fut retourné sur les listes de remplacement sectorielles et intersectorielle et ce jusqu'à ce que tel salarié soit remplacé.
- ii) Si le bureau convient que le salarié ne satisfait pas aux conditions exigées, il doit réinscrire le nom de ce salarié sur les listes de remplacement sectoriel et intersectoriel.

- iii) Si le bureau convient que le salarié a été congédié pour une autre cause juste autre que celle prévue au sous-paragraphe ii qui précède, il doit maintenir le congédiement.

Les recours tels que ci-haut prévus pour le salarié, peuvent être exercés en son nom par le syndicat. Dès qu'il conclut au paiement d'une indemnité en vertu des présentes, le bureau en avise immédiatement le ministre de la Fonction publique.

Le salarié ou son syndicat peut, s'il n'est pas satisfait de la décision du bureau de placement, ou, s'il se croit lésé par une décision du bureau de placement quant à son inscription sur la liste de disponibilité intersectorielle ou quant à sa référence en vue d'un emploi, porter plainte devant monsieur qui agira à titre d'arbitre.

Le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet dans les trente (30) jours de ladite décision.

- b) En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. S'il y a mésentente quant au choix de ce remplaçant après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, tel remplaçant est nommé par le Ministre du Travail, à même la liste des arbitres suggérés par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.
- c) L'arbitre doit transmettre par écrit au bureau de placement, au salarié, aux employeurs et aux syndicats concernés, au moins dix (10) jours à l'avance, un écrit les avisant de l'endroit, la date et l'heure à laquelle il entend procéder à l'audition de l'appel sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- d) L'arbitre entend le salarié ainsi que tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties intéressées.
- e) Si l'arbitre vient à la conclusion que la plainte du salarié est

fondée il ordonne au bureau de placement de s'exécuter conformément à ce qui est prévu à l'article 13 paragraphe a.

Si l'arbitre conclut au versement d'une indemnité par le bureau de placement, il en avise immédiatement le ministre de la Fonction publique et lui remet copie de sa décision.

- f) Il est entendu que le salarié qui bénéficie d'une indemnité aux termes des présentes ne peut refuser une affectation de la part du bureau de placement à l'effet de se perfectionner ou de se recycler en vue d'un emploi éventuel à défaut de quoi il perd tout droit à ladite indemnité.
- g) Le bureau de placement ne peut toutefois être forcé d'indemniser plus d'un salarié relativement à un même emploi.
- h) L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier-quoi que ce soit au texte des présentes.

- i) Les honoraires de l'arbitre de même que les dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

H-14. Les parties conviennent que les dispositions relatives au placement intersectoriel n'entrent en vigueur qu'à partir du 1er avril 1973.

Par groupe d'employeurs aux termes des articles qui portent sur la sécurité d'emploi, on entend:

- 1) Chacun des groupes d'employeurs et de salariés visés aux articles 2 à 6 inclusivement de la Loi du régime de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux qui sont habilités, en vertu de cette loi, à négocier et à agréer une convention collective à l'échelle provinciale.
- 2) Le Gouvernement du Québec en ce qui a trait à ses salariés unité professionnels.

- 3) Le Gouvernement du Québec en ce qui a trait à ses salariés unité comptables agréés.
- 4) La Société des Alcools du Québec en ce qui a trait à ses salariés unité fonctionnaires.
- 5) La Société des Alcools du Québec en ce qui a trait à ses salariés unité ouvriers.
- 6) Les institutions membres de l'APIE en ce qui a trait à leurs salariés.
- 7) Les institutions membres de l'AFA en ce qui a trait à leurs salariés.
- 8) Les institutions membres de la FSSF en ce qui a trait à leurs salariés.
- 9) Les institutions membres de l'ADEP en ce qui a trait à leurs salariés.
- 10) Commissions de Formation Professionnelle quant à leur personnel de soutien.

Annexe "I"

PLAN DE CLASSIFICATION PERSONNEL DE SOUTIEN CEGEP.

N.B. Voir le plan de classification pour le personnel administratif, technique, de secrétariat et ouvrier que l'on retrouve dans deux documents séparés.

Québec, le 23 janvier 1973

Monsieur Magella Lemay
Confédération des Syndicats
Nationaux
155, boulevard Charest
Québec

Monsieur Bernard Paquet
Syndicat Canadien de la
Fonction Publique
1290, rue St-Denis
Montréal, Qué.

Messieurs,

Suite à l'entente intervenue à la table de négociations soutien Cegep nous vous confirmons, que pour la durée de la nouvelle convention collective, le salarié a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du Trésor du Gouvernement si ce déménagement est occasionné à la suite d'un transfert à l'intérieur d'un Collège régional.

Pour le Ministère de l'Édu-
cation

Jean-Guy Roy
Directeur des Relations de
Travail

Pour l'ensemble des Col-
lèges

Jean Lamontagne
Président du Comité patro-
nal de négociation

Québec, le 23 janvier 1973

Monsieur Magella Lemay
Confédération des Syndicats
Nationaux
155, boulevard Charest
Québec

Monsieur Bernard Paquet
Syndicat Canadien de la
Fonction Publique
1290, rue St-Denis
Montréal, Qué.

Messieurs,

La partie patronale négociante accepte que les anciennes primes de nuit et de chef d'équipe soient versées aux salariés qui y auraient eu droit et ce, entre la date d'accréditation et le 30 juin 1972. Ces anciennes primes s'appliquaient de la façon suivante:

- Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier se situe entre 7h.00 p.m. et 7h.00 a.m. a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 12¢ l'heure à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.
- Un salarié du groupe personnel ouvrier qui agit en tant que chef d'équipe d'entretien général, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie d'une prime de 17¢ l'heure. Cette prime s'ajoute au taux horaire prévu à la classification individuelle de l'ouvrier mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

Les montants ainsi dûs seront versés aux salariés concernés dans le plus court délai possible.

Pour le Ministère de l'Édu-
cation

Jean-Guy Roy
Directeur des Relations de
Travail

Pour l'ensemble des Col-
lèges

Jean Lamontagne
Président du Comité patro-
nal de négociation

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Ahuntsic

Roger Lafleur
Louis Pronovost

Pour le Syndicat des Employés du CEGEP Ahuntsic (C.S.N.)

Jean-Paul Doyon
Suzette Lalonde

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel du Saguenay-Lac-St-Jean

Roland Gauthier
Marcel Girard

Pour le Syndicat des Employés de soutien du CEGEP de Chicoutimi

Lucien Couture

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de la Gaspésie

Jude Hughes

Pour le Syndicat des Employés du CEGEP de Gaspé

Angèle Kavanagh

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Hull

Gilles Meilleur

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Hull

Claude Martineau

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Joliette

Jean-Louis Marchand

Pour le Syndicat des employés de soutien du CEGEP de Joliette

Paul-Emile Martel
Guy Marion

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel
du Saguenay-Lac-St-Jean

Roland Gauthier
Arthur Marsolais

Pour le Syndicat des employés
du CEGEP de Jonquière

Denis d'Auteuil

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel
du Saguenay-Lac-St-Jean

Roland Gauthier
André Gagnon

Pour le Syndicat des Employés
de soutien du Collège
Lac St-Jean (C.S.N.)

Roger Simard

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel
du Saguenay-Lac-St-Jean

Roland Gauthier

Pour le Syndicat des Employés
du siège social du
collège régional du Saguenay-
Lac-St-Jean (C.S.N.)

Richard Gauthier

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel
de La Pocatière

Camille Castonguay

Pour le Syndicat des employés
du CEGEP de La
Pocatière

Françoise Garneau

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel
de Lévis-Lauzon

Jean-Marie Proulx
Marc Tremblay

Pour le Syndicat des employés
du CEGEP de Lévis-
Lauzon

Paul Crow
André S. Caron

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Limoilou

Roland Rochon
Pascal Tremblay

Pour le Syndicat du personnel de soutien du CEGEP de Limoilou (C.S.N.)

Guy Leclerc

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Lionel-Groulx

Charles Valois
Maurice Filion

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Lionel-Groulx

Jacinthe Beaulieu
Claude de la Sablonnière

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Matane

Lucien Lelièvre
Georges-E. Bouchard

Pour le Syndicat des employés de soutien du CEGEP de Matane (C.S.N.)

Jean-Marie Côté
Jacatte Harrison

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Montmorency

Gaétan Amyot
Denis Latour

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Montmorency

G. Auger
Lise Millette
Maurice Hêtre

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Rimouski

Fernand Dionne

Pour le Syndicat National des employés du CEGEP de Rimouski

Jean-Guy Sirois
Romuald Deschesnes

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de
Rivière-du-Loup
Robert Diamant

Pour le Syndicat du Personnel
de Soutien du CEGEP de
Rivière-du-Loup (C.S.N.)
Roger Pommet

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de
Rosemont
Guy Gaudreau

Pour le Syndicat des employés
de soutien du CEGEP de
Rosemont
Michel Beaulieu
Francine Pagé

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de
Shawinigan
Jean-Guy Farrier
Jean-Marie Bédard

Pour le Syndicat du Personnel
de Soutien du Collège de
Shawinigan
Jean-Marie Nadeau
Maurice Daigle

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de
Saguenay Lac-St-Jean
Roland Gauthier
Patrice Laroche

Pour le Syndicat des employés
du CEGEP St-Félicien
Conrad St-Jean.

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de
Ste-Foy
Ghislain Jobin
Jacques Mercier

Pour le Syndicat des employés
de soutien du CEGEP de
Ste-Foy
René Morin
Yvonne St-Pierre

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de St-Jean-sur-Richelieu

Jules Roy

Pour le Syndicat des employés du CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu

Pauline Létourneau
Léo Bissonnette

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Saint-Jérôme

Yvon R. Dion

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de St-Jérôme

Normande Houle

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de St-Laurent

Jean-Marie Moreau
Antoine Archambault

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de St-Laurent

Roger Tremblay
Louis Bélanger

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Thetford-Mines

Marie-Louise Trépanier
Jean Dagnault

Pour le Syndicat des employés de soutien du Collège de Thetford-Mines

Jacques Bélanger
Diane Blouin

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Trois-Rivières

Louis Martel

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Trois-Rivières

Fernand Lebel

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Valleyfield

André Leblanc

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Salaberry de Valleyfield

Jean-Claude Thibeault

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Victoriaville

Roland Henry

Pour le Syndicat des employés du CEGEP de Victoriaville

François Beaudet

Roland Lizotte

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel du Vieux-Montréal

André Trudel

Yvan Lamontagne

Pour le Syndicat des employés du CEGEP du Vieux-Montréal (C.S.N.)

Claude Savard

André Robitaille

Pour le Syndicat des employés du CEGEP régional de la Côte-Nord

Armand Bélanger

directeur général

Michel Millet

secrétaire général

Pour le Syndicat des employés du CEGEP régional de la Côte-Nord

Paul Côté

président

Robert Brisebois

vice-président

Pour le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Maisonneuve

Roland Arpin

Pour le Syndicat Canadien de la Fonction Publique section locale 1412 F.T.Q.

Syndicat des employés du CEGEP Maisonneuve

Donald Deldast

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de Rouyn-Noranda
Marcel Baril

Pour le Syndicat des employés
du CEGEP de Rouyn-Noranda Syndicat
canadien de la Fonction Publique/
section locale 1105 F.T.Q.

Bruno Doucet
Gilbert Lavallée

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de Vanier
André E. LeBlanc
secrétaire général

Pour le Syndicat national
(Union of Operating Engineers of Canada) - local
14850 - Union internationale,
district 50, T.A.T.

Louis Beaulieu
Nelson Cossette

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de Dawson
Jean-Guy Nadon
Thomas Sabourin

Pour le Syndicat national
(Union of Operating Engineers of Canada) - local
14850 - Union internationale,
district 50, T.A.T.

Nelson Cossette
John Desk

Pour le Collège d'Enseignement
Général et Professionnel de Sherbrooke
Robert Sabourin
Paul Gervais

Pour le Syndicat national
(Union of Operating Engineers of Canada) - local
14850 - Union internationale,
district 50, T.A.T.

Nelson Cossette
Sergin Bélanger

NOTES

NOTES

NOTES

