



**feesp.**  | SECTEUR  
**SOUTIEN CÉGEPS**

# **NÉGOCIATION 2023**

**Cahier des demandes sectorielles**  
**Secteur soutien cégeps**

Fédération des employées et employés de services publics (CSN)

15 juin 2023



## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	5
PRÉSENTATION.....	7
CHAPITRE 1 DÉFINITIONS .....	9
CHAPITRE 2 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	10
CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES .....	11
CHAPITRE 4 PARTICIPATION.....	13
CHAPITRE 5 MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	14
CHAPITRE 6 CONDITIONS DE TRAITEMENT.....	16
CHAPITRE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX.....	17
CHAPITRE 8 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	21
CHAPITRE 9 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	22
CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	23
ANNEXE « E » CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE .....	25
ANNEXE « I » CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR POUR LE COLLÈGE MONTMORENCY .....	25
ANNEXE « O » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.....	25
ANNEXE « Q » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI .....	26
ANNEXE « S » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS.....	26
AUTRES DEMANDES.....	27
NOTES .....	29



## PRÉAMBULE

---

- Le présent document contient les principes d'amendements sectoriels à la convention collective.
- Lorsque l'expression « convention collective » est utilisée, cela comprend les annexes et les lettres d'entente, peu importe le moment où elles ont été convenues.
- Les chapitres, les articles, les clauses ou les annexes cités ont été intégrés dans le présent dépôt à titre de référence pour faciliter la compréhension des parties. Toutefois, le principe derrière la demande a préséance sur ces éléments.
- Sous réserve du point suivant et des demandes intersectorielles, les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées par une demande ou par l'effet de celle-ci demeurent *statu quo*.
- Toute demande prévaut sur une disposition de la convention collective et, en ce sens, les concordances s'opèrent *de facto*.
- Toute entente en vertu de la présente négociation prévaut sur toute disposition contraire à cette entente et les dispositions de la convention collective doivent être modifiées pour donner à l'entente tout son sens.
- Au courant de la négociation, la partie syndicale se réserve le droit d'apporter des ajouts, des modifications ou des retraits au présent dépôt.
- La révision linguistique des textes se fera lors de la rédaction finale des textes de la nouvelle convention collective.
- Les textes de l'actuelle convention collective sont mis à jour. À titre d'exemple :
  - Dates ;
  - Nom d'un tribunal, d'un organisme ou d'une loi.
- L'uniformisation des termes est souhaitée afin d'utiliser le même vocabulaire pour le même concept.
- Les négociations devront se dérouler principalement en personne à Montréal et, à l'exception des périodes intensives de négociation (« blitz »), à des heures raisonnables.
- Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.



## PRÉSENTATION

---

Conformément aux dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2), le Secteur soutien cégeps FEESP-CSN dépose aujourd'hui ses demandes de négociation. Le présent dépôt vise le renouvellement de la convention collective, et ce, pour les matières relevant du palier sectoriel. Il doit être considéré comme un tout indissociable et assujéti à un dépôt global qui comprend l'ensemble des demandes intersectorielles des syndicats affiliés à la CSN, la FTQ, la CSQ et l'APTS pour les secteurs de la santé et de l'éducation.

C'est à la suite d'une vaste consultation parmi les trente-neuf (39) accréditations affiliées au Secteur soutien cégeps FEESP-CSN que ces dernières ont donné le mandat au comité de négociation, lors de son assemblée générale tenue en juin dernier, de déposer ce cahier de demandes sectorielles pour la ronde de négociation 2023.

Pour le personnel de soutien des cégeps, la situation est difficile depuis plusieurs années, car les problèmes sont nombreux : surcharge de travail, précarité en emploi, augmentation de la sous-traitance, pour ne nommer que celles-ci. Lors de la ronde de négociation 2020, plusieurs des revendications déposées pour tenter de corriger ces sérieux problèmes ont dû être retirées sans même avoir été négociées en raison de la pandémie. De plus, cette dernière a mis en lumière les irritants existants dans nos milieux en plus de les aggraver et d'accroître la pénibilité du travail.

La rareté de la main-d'œuvre frappe de plein fouet le personnel de soutien dans les cégeps. La qualité des services offerts aux étudiantes et aux étudiants en souffrira inévitablement. Depuis quelques années, nous observons un nouveau phénomène : des employé-es avec plus de dix ans d'expérience quittent le réseau collégial pour aller ailleurs, où les conditions de travail et la rémunération sont nettement plus intéressantes. Le secteur public n'est plus attractif. Ces départs prématurés, qui s'ajoutent aux nombreux départs à la retraite, entraînent une perte d'expertise importante et affectent la qualité des services. De nombreux postes sont toujours à pourvoir aux quatre coins du Québec. Il est temps d'agir !

Les demandes déposées par le personnel de soutien dans les cégeps syndiqués CSN visent principalement à régler ces nombreux problèmes qui nuisent grandement à l'accomplissement du travail essentiel au bon fonctionnement des cégeps.

Les employé-es de soutien des cégeps sont souvent perçu-es comme étant des travailleuses et travailleurs de l'ombre, mais elles et ils sont pourtant aux premières loges en étant omniprésent-es tout au long du parcours scolaire. De l'administration à l'entretien des bâtiments, en passant par l'organisation scolaire et la bibliothèque, le personnel de soutien occupe des emplois variés, offre des services spécialisés et agit comme personne-ressource, tant auprès des enseignant-es que de la population étudiante. Les employé-es de soutien participent grandement à créer un environnement favorable aux apprentissages et cette reconnaissance doit se traduire concrètement par des conditions de travail de qualité.

Nous nous engageons à avoir des discussions franches et ouvertes avec vous pour trouver des solutions durables afin d'améliorer la qualité de vie au travail du personnel de soutien et d'assurer la pérennité des services publics auprès de la population.

Le comité de négociation du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN)

Riccardo Pavoni, président

Marie-Noël Bouffard, secrétaire générale

Roméo Pilon, vice-président

Catherine Potvin, conseillère syndicale et porte-parole





## CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

---

### 1-1.00 Définitions

#### 1-1.21 Personne salariée remplaçante

Renforcer la définition afin que le remplacement du poste soit en continu, non interrompu par une mise à pied et qui respecte le nombre d'heures du poste.

#### 1-1.23 Projet spécifique

Revoir les modalités du projet spécifique de la façon suivante :

- Limiter les projets spécifiques créés selon les alinéas a) et b) à une durée maximale de 1 an, et ce, sans possibilité de prolongation ;
- Prévoir que le changement de source de financement n'a pas pour effet de créer un nouveau projet spécifique.

## CHAPITRE 2 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

---

### 2-2.00 Reconnaissance des parties nationales

#### Nouvelles dispositions

Prévoir la création de comités interronde portant sur les :

- Centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) et les conditions de travail et de rémunération des personnes salariées y œuvrant ;
- Conditions de travail et de rémunération des techniciennes et techniciens brevetés de l'entretien aéronautique du Collège de Chicoutimi.

### 2-3.00 Champ d'application

#### Nouvelle disposition

Advenant un changement à la police quant à l'accessibilité aux régimes d'assurance pour les personnes salariées régulières, occasionnelles ou remplaçantes qui effectuent 40 % ou moins des heures d'un ETC par semaine, prévoir, en contrepartie, un montant brut gagné aux fins d'assurance ajouté sur chaque paie équivalente à la contribution du Collège pour une personne participante assurée seule.

#### 2-3.04

Permettre aux personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes en congé parental de continuer à cumuler des heures occasionnelles durant leur congé comme si elles étaient au travail.

### 3-3.00 Libérations syndicales locales

Revoir les libérations syndicales locales des personnes salariées notamment de la façon suivante :

- Augmenter le nombre de personnes salariées prévues à 3-3.01 à un maximum de 5 personnes salariées désignées par le syndicat;
- ~~Introduire la libération des personnes salariées pour la préparation des éléments prévus à la clause 3-3.03 ;~~
- À défaut d'entente antérieure plus avantageuse, introduire à la clause 3-3.03 la possibilité de libérer un maximum de 5 membres de l'exécutif pour assister aux réunions du comité exécutif une fois par mois, et ce, sans perte de traitement pour un maximum de 7 heures par membre par réunion ;
- ~~Permettre à la clause 3-3.03 la libération d'une personne autorisée par le syndicat pour préparer une demande de reclassification ainsi que la libération de la personne salariée visée par cette demande de reclassification ;~~
- Introduire à la clause 3-3.03 f) la libération d'une personne officière du syndicat pour préparer le dossier (grief) fixé en audience ainsi que lors d'audience pour tout type de Tribunal ou Commission ;
- Modifier la clause 3-3.03 g) afin que les personnes salariées soient libérées pour assister aux assemblées générales à raison d'un total de six heures (6 h) par année contractuelle ;
- Augmenter considérablement le nombre de jours ouvrables prévu à la banque annuelle de libérations sans remboursement par le Syndicat en ajoutant des libérations comparables à la clause 3-1.25 de la convention collective FNEEQ-CSN :

« Les parties peuvent convenir de libérations pour le fonctionnement interne du Syndicat. Cette libération se fait à même le nombre de salariés couverts par l'unité d'accréditation du personnel de soutien au Collège sans remboursement par le Syndicat.

Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le nombre minimum de personnes salariés couverts par l'unité d'accréditation du personnel de soutien à temps complet ou l'équivalent ainsi libéré est le suivant :

- 1 personne salariée pour un Collège dont le nombre de salariés couverts par l'unité d'accréditation du personnel de soutien est de 100 et plus;
- 0,75 personne salariée pour un Collège dont le nombre de salariés couverts par l'unité d'accréditation du personnel de soutien est entre 50 et 100;
- 0,5 personne salariée pour un Collège dont le nombre de salariés couverts par l'unité d'accréditation du personnel de soutien est de 50 et moins. »

### 3-4.00

#### Libérations syndicales au plan national

Revoir les libérations syndicales nationales des personnes salariées notamment de la façon suivante :

- Introduire à 3-4.01 les libérations pour assister à des formations syndicales ;
- ~~- Réduire le délai prévu à 3-4.03 b) pour acheminer la demande de libération;~~
- Créer une banque de quatorze (14) jours pour les libérations syndicales au plan national.

## CHAPITRE 4 PARTICIPATION

---

### 4-1-00

#### Information

#### 4-1.01

Ajouter la transmission des informations suivantes :

- Prévoir, dans le cas des stages, que l'information doit être transmise avant le début du stage de même que l'ajout des informations suivantes : la durée et l'horaire du stage ainsi que la rémunération et la source du financement, s'il y a lieu ;
- L'information relative à l'absence ~~pour maladie de plus de 5 jours~~, pour accident de travail ou pour maladie professionnelle des personnes salariées, et ce, dès la connaissance des motifs de l'absence ;
- ~~Une copie de la déclaration annuelle que le Collège doit produire selon les dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre comme prévu à la clause 8-2.06.~~

### 4-2.00

#### Comité des relations du travail (CRT)

#### 4-2.01

Ajouter dans le rôle du comité que le CRT étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées.

#### 4-2.02

Permettre que la personne conseillère extérieure puisse participer aux CRT en tout temps, peu importe le sujet discuté.

#### ~~4-2.12 a)~~

~~Remplacer « la ou les périodes prévues durant lesquelles » par « la période prévue durant laquelle ».~~

#### **Nouvelles dispositions**

~~Intégrer des dispositions voulant que le CRT s'engage à analyser :~~

- ~~L'organisation du travail afin d'améliorer la qualité du travail et des emplois ;~~
- ~~Les alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance.~~

## CHAPITRE 5 MOUVEMENT DE PERSONNEL

---

### 5-1.00 Engagement

#### Nouvelles dispositions

Revoir le mécanisme d'affichage notamment de la façon suivante :

- ~~— Le projet d'affichage doit être soumis au syndicat avant l'affichage officiel;~~
- Ajouter que l'employeur doit procéder à l'affichage au plus tard dès la 46<sup>e</sup> journée suivant la vacance du poste, s'il a décidé de le combler ;
- Prévoir que la période d'essai de 20 jours de travail de la personne salariée régulière ayant obtenu un poste (5-2.04) est incluse dans la période de 45 jours dont dispose le Collège pour afficher le poste libéré.

#### 5-1.03

~~Ajouter que l'avis affiché doit indiquer le « quart de travail ».~~

#### Nouvelle disposition

~~Prévoir qu'en cas de litige, la personne conseillère syndicale autorisée par le syndicat peut consulter, en présence d'un représentant des ressources humaines, la copie et le corrigé d'un test échoué.~~

#### 5-1.04

~~Ajouter que le Collège transmet une confirmation de la réception de sa candidature à la personne salariée et une copie au syndicat.~~

### 5-1.05

Revoir le mécanisme du comité de sélection, notamment de la façon suivante :

- ~~— Rendre ce dernier obligatoire;~~
- Ajouter que le collège doit remettre les dossiers de l'ensemble des candidatures (internes et externes) deux (2) jours ouvrables avant la tenue du comité de sélection ;
- Ajouter que le comité détermine lui-même son mode de fonctionnement, lequel peut être révisé annuellement par les membres du comité ;
- Préciser qu'une abstention du syndicat n'a pas pour effet d'annuler le recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

### 5-1.11

Revoir le mécanisme de dotation d'un remplacement ou d'un projet spécifique de la manière suivante :

- Obligation d'afficher un remplacement d'une durée prévisible de 15 semaines ou d'une durée non prévisible totalisant 15 semaines;

- Ajouter dans l'ordre de priorité les personnes salariées qui ne répondent pas aux qualifications et conditions du poste, mais qui remplissent les exigences normales du poste ou selon les critères prévus à 5-2.02 ;
- Permettre le retour d'une personne salariée régulière sur son poste régulier et prévoir le comblement pour la durée restante du remplacement ou du projet spécifique et ce qui s'ensuit.

## **5-2.00            Mouvement du personnel**

**5-2.05**            Ajouter qu'un avis est transmis au syndicat lorsque le Collège procède à l'affectation temporaire d'une personne salariée.

## **5-4.00            Plan d'effectifs, changements technologiques et abolition de poste pourvu d'une ou d'un titulaire**

**5-4.02**            Revoir les éléments inclus dans le plan d'effectif de la façon suivante :

- Au paragraphe c), ajouter que le Collège doit également remettre une liste des postes réguliers à temps complet ou à temps partiel qu'il a l'intention de créer ;
- ~~– Au paragraphe h), préciser que la liste comprend également le total des heures effectuées par surcroît de travail et par événements imprévus par classe d'emploi et par service ;~~
- Ajouter la liste des projets spécifiques comprenant également le total des heures effectuées par type de projet spécifique.

## **5-8.00            Mesures disciplinaires**

**Nouvelles dispositions**            Ajouter les mesures administratives à l'article 5-8.00 et prévoir, notamment, les règles et délais applicables.

~~**5-8.06**            Transmettre, par écrit, au syndicat la nature des motifs reprochés lors de la convocation de la personne salariée.~~

## **5-11.00            Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel**

**Nouvelle disposition**            Permettre à la personne salariée de retourner sur son poste avant la fin de son assignation provisoire.

## CHAPITRE 6      CONDITIONS DE TRAITEMENT

---

### 6-6.00      Primes

**6-6.02 et 6-6.03** | Augmenter la prime de soir (équivalente à 10 % du taux de traitement applicable) et de nuit (équivalente à 15 % du taux de traitement applicable) et prévoir qu'elles continuent d'être versées pour les heures effectuées en travail supplémentaire.

**6-6.04** | Augmenter la prime de chef d'équipe pour qu'elle soit équivalente à 10 % du taux de traitement applicable.

**6-6.05** | Revoir la prime de disponibilité de la façon suivante :

- Augmenter la prime à trois (3) heures à taux simple pour chaque période de disponibilité de huit (8) heures ;
- ~~Prévoir la possibilité pour la personne salariée de refuser d'être mise en disponibilité.~~

**Nouvelle disposition** | Ajouter une prime de fin de semaine équivalente à 25 % du taux de traitement applicable le samedi et 50 % du taux de traitement applicable le dimanche.

### 6-9.00      **Création de nouvelles classes d'emplois et modifications au plan de classification**

Revoir le processus de création de nouvelles classes d'emploi et de modifications au plan de classification.

Mettre en œuvre les modifications et les créations de classes d'emplois réclamées par la FEESP le 13 juin 2022 conformément à la clause 2-2.03. Par la suite, procéder à leur évaluation.



## CHAPITRE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

---

### Nouvelles dispositions

Intégrer des dispositions encadrant le télétravail, notamment, concernant les éléments suivants :

- Ajouter un article dans la convention collective prévoyant les conditions de travail spécifiques ;
- Le télétravail ne peut pas être obligatoire.

### 7-2.00

#### Horaires de travail

Intégrer les notions suivantes dans les horaires de travail :

- Quart de travail ;
- Horaire hebdomadaire.

### 7-3.00

#### Travail supplémentaire

### 7-3.01

Prévoir que le temps supplémentaire s'applique aux personnes salariées à temps partiel pour tout travail exécuté en dehors de ses heures normales de travail, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail.

### 7-4.00

#### Quanta du travail supplémentaire

### 7-4.03

Revoir le rappel au travail de la façon suivante :

- Remplacer deux (2) heures par trois (3) heures ;
- Donner ouverture à la clause de rappel au travail à la personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail et à la personne salariée en télétravail.

### 7-5.00

#### Quanta de vacances

### 7-6.00

#### Vacances

Modifier les articles concernant les vacances de la façon suivante :

- Bonifier les quanta de vacances et devancer l'accès aux jours de vacances additionnels : Obtention de la 5<sup>e</sup> semaine de vacances après 10 ans de service (1 jour additionnel par année entre la 6<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> année) et obtention de la 6<sup>e</sup> semaine de vacances après 20 ans de service (1 jour additionnel par année entre la 16<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> année) ;

- Clarifier à la clause 7-5.12 le calcul des vacances pour les personnes salariées à temps partiel ;
- ~~Prévoir à la clause 7-6.02 que le collège transmet par écrit sa réponse à la personne salariée au plus tard à la mi-mai de chaque année plutôt que le 31 mai ;~~
- ~~Prévoir que le Collège transmet au Syndicat l'ensemble des refus de vacances ainsi que les motifs.~~

## 7-7.00

### Quanta des jours fériés

Modifier le quanta des jours fériés de la façon suivante :

- ~~Établir une mécanique d'attribution du travail lors d'un jour férié lorsque plusieurs personnes occupent la même fonction ;~~
- Augmenter le nombre de jours fériés de 2 jours supplémentaires.

## 7-10.00

### Congés spéciaux

Modifier les dispositions entourant les congés spéciaux de la façon suivante :

- À la clause 7-10.01, bonifier à cinq (5) jours le congé lors du décès de la petite-fille ou du petit-fils ;
- À la clause 7-10.01 f), retirer l'obligation de prendre le congé uniquement lors de la journée du déménagement ;
- À la clause 7-10.02, diminuer les barèmes de distances pour obtenir une (1) journée additionnelle à plus de 200 km et pour obtenir deux (2) journées additionnelles à plus de 400 km de même qu'ajouter les cas visés au paragraphe c) ;
- Permettre de s'absenter sans minimum de temps (ex. : 7-9.19, 7-10.06, 7-10.08 et 7-14.39) ;
- Permettre à la personne salariée victime de violence conjugale ou à caractère sexuel qui en fait la demande d'obtenir un permis d'absence sans perte de traitement : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la personne salariée ;
- Ajouter 5 jours de congé de compassion non monnayables pour permettre aux personnes salariées de s'absenter avec rémunération pour s'occuper d'un parent malade ou ayant un handicap.

## 7-14.00

### Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

Modifier les dispositions concernant le régime d'assurance vie, maladie et traitement de la façon suivante :

- Ajouter des sommes importantes à la contribution du Collège au régime d'assurance maladie (Contribution équivalente à 50 % de la prime au 1<sup>er</sup> juillet 2023) et revoir le mécanisme de répartition des sommes ;
- Prévoir que le coût de tout certificat/formulaire/rapport médical exigé par l'employeur soit aux frais de ce dernier ;
- ~~- Établir un mécanisme entre les parties pour déterminer quel type de consultant externe serait pertinent pour faciliter le retour progressif de la personne salariée invalide qui le demande. Ce consultant serait aux frais de l'employeur ;~~
- Augmenter la contribution de l'assurance vie à 6 400 \$ pour la personne salariée à temps partiel.

## 7-15.00

### Hygiène et sécurité

Effectuer une refonte de l'article portant sur la santé et sécurité du travail en tenant compte, notamment, de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* :

#### 1. Comité de santé et de sécurité (CSS)

Ajouter de nouvelles clauses pour :

- Obliger les parties à former un comité paritaire de santé et de sécurité;
- Prévoir qu'au moins la moitié des membres soient désigné.es par les syndicats, avec un minimum d'une représentante ou d'un représentant par accréditation;
- Conventionner le mandat du comité (voir les éléments pertinents, dont ceux du mandat prévu à la LSST, art. 78);
- Prévoir un nombre minimal de rencontres par année;
- Prévoir la présence de personnes ressources lorsque pertinent;
- Prévoir que, sous réserve des lois et règlements en vigueur, le comité décide de ses règles de fonctionnement.

## 2. La représentante ou le représentant en santé et sécurité (RSS)

Ajouter de nouvelles clauses pour :

- Conventionner le mandat de la ou du RSS (voir les éléments pertinents, dont ceux du mandat prévu à la LSST, art. 90);
- Prévoir que le Collège fournisse les outils et l'information nécessaires dont la ou le RSS a besoin pour lui permettre d'accomplir ses fonctions;
- Conventionner des libérations supérieures au minimum prévu (par le régime intérimaire, article 261 de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*);
- Simplifier le calcul des libérations de la ou du RSS afin de faciliter l'application à l'ensemble des syndiqué.es qui pourraient en bénéficier, par exemple en équivalence de jours par mois ou par semaine selon le nombre de travailleuses et travailleurs dans l'établissement;
- Prévoir que la ou le RSS peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour accomplir les fonctions visées par l'article 92 de la LSST;
- Prévoir le remboursement, selon le régime en vigueur au Collège, des frais de déplacement, de pension et de séjour au RSS qui doit se déplacer dans l'exercice de ses fonctions.

## CHAPITRE 8      FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

---

### **8-2.00      Formation et perfectionnement**

**8-2.06**      | ~~Modifier à la clause 8-2.06 le nom de la loi ainsi que le chapitre y étant relié et ajouter la transmission du rapport ventilé des dépenses servant à la déclaration fiscale que le Collège doit produire.~~

### **8-4.00      Développement des compétences**

**8-4.07**      | Prévoir que la personne salariée engagée dans un programme de formation pour le développement des compétences bénéficie de quarante-cinq (45) heures de congé sans perte de traitement par session pour participer à des activités de formation, au lieu de quarante-cinq (45) heures par année contractuelle.

### 9-1.00      Procédure de règlement des griefs

Revoir la procédure de règlement des griefs, notamment de la façon suivante :

~~Préciser que les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante, et ce, même si le grief est partiellement accueilli;~~

~~Prévoir un processus de nomination du premier arbitre et du greffier;~~

- Intégrer une définition de harcèlement psychologique à la convention collective.

### 9-4.00      Médiation arbitrale Annexe R      Annexe relative au projet pilote de médiation arbitrale

Pérenniser dans la convention collective le projet-pilote de médiation arbitrale et les sommes afférentes.

### 9-7.00      Grievs de classification

9-7.14      Enlever la possibilité pour le Collège de retirer les attributions du poste lorsqu'il fait droit ou qu'un arbitre fait droit à une demande ou à un grief de classification.

### 10-1.00 Travail à forfait

Revoir l'article 10-1.00 pour qu'il y traite des enjeux de sous-traitance et de travail hors unité d'accréditation, notamment de la façon suivante :

- Modifier le titre de l'article ;
- Limiter davantage l'utilisation de la sous-traitance en ajoutant à 10-1.01 que cela n'occasionne pas d'abolition de poste ou d'octroyer du temps supplémentaire ; ~~et ajouter une définition de la sous-traitance ;~~
- Prévoir que les syndicats reçoivent l'ensemble des contrats à forfait ;
- Encadrer le travail accompli par les autres catégories de personnel (ex. : cadres, professionnels, enseignants) et par les services de bénévoles, de stagiaires ou lors du recours à des organismes sans but lucratif ;
- Transmettre au syndicat l'ensemble des tâches accomplies par du personnel hors de l'unité d'accréditation ainsi que la durée de celles-ci (ex. : cadres, professionnels, enseignants, bénévoles, stagiaires, OSBL/OSBNL, etc.) ;
- L'employeur doit consulter le CRT préalablement à tout projet de sous-traitance ou d'organisation du travail, et ce, en obligeant les parties à analyser des solutions alternatives à la sous-traitance.

### Disposition générale

#### Nouvelle disposition

Accorder automatiquement au Secteur soutien cégeps les gains ou avantages supérieurs à incidences monétaires qui pourraient être obtenus dans les autres conventions du secteur de l'Éducation ou d'un autre secteur si la convention prévoit déjà la disposition faisant l'objet d'une bonification.

### Suspension des cours

#### Nouvelle disposition

Intégrer une disposition en lien avec le travail du personnel de soutien en cas de suspension des cours (ex. : tempête, intempérie, grève, etc.).

## **Ordres professionnels et conditions d'exercice**

### **Nouvelle disposition**

Prévoir que le Collège assume les frais relatifs aux ordres professionnels ou aux conditions d'exercice lorsqu'exigés par ce dernier ou par l'emploi.

## **Santé globale**

### **Nouvelle disposition**

Que le projet-pilote qui vise à prévoir un programme de santé globale destiné au personnel de soutien devienne un programme permanent dans la convention collective, que les sommes non utilisées au cours des années 2021-2022 et 2022-2023 soient reconduites et que les sommes allouées soient bonifiées considérablement.



## **ANNEXE « E » CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE**

---

**Paragraphes 3 et 4** | Réduire le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle à cinq pour cent (5 %) du nombre total de postes à temps complet.

**Paragraphe 5** | Prévoir que les postes doivent être à temps complet pour toutes les semaines à l'intérieur des sessions (35 h/semaine ou 38,75 h/semaine).

---

## **ANNEXE « I » CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR POUR LE COLLÈGE MONTMORENCY**

---

| Abroger cette annexe.

---

## **ANNEXE « O » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATRICES ET ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS**

---

Améliorer les conditions de travail des accompagnatrices, notamment de la façon suivante :

- Au paragraphe 5.4, retirer la possibilité pour l'employeur d'empêcher une personne salariée à temps partiel de poser sa candidature sur un projet d'accompagnement ;
- Au paragraphe 5.6, prévoir que l'employeur doit offrir de nouveau les projets d'accompagnement par ancienneté si des étudiant-es ont diminué leur fréquentation scolaire avant la date d'abandon des cours ;
- Au paragraphe 6, modifier la clause 7-2.02 a) afin d'augmenter les périodes de travail à un minimum de trois (3) heures ;
- Au paragraphe 6, modifier la clause 6-8.06 afin d'augmenter considérablement la prime d'horaire brisée : Prime journalière équivalente à une heure de salaire à taux simple au taux de traitement de la personne salariée.

**ANNEXE « Q » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENNES ET  
TECHNICIENS BREVETÉS DE L'ENTRETIEN AÉRONAUTIQUE DU  
COLLÈGE DE CHICOUTIMI**

---

Majorer la prime selon les paramètres généraux d'augmentation salariale négociés.

**ANNEXE « S » LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À  
CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

---

**Paragraphe 1.1** | Prévoir que la prime des ouvriers spécialisés est maintenue jusqu'au renouvellement de la convention collective (plutôt que le 30 septembre 2023).

## AUTRES DEMANDES

---

Les demandes suivantes sont issues notamment d'éléments de modernisation, de corrections liées à la dernière ronde de négociation ainsi qu'à des mises à jour.

### **Nouveau principe**

Modifier les définitions de « conjointe ou conjoint » en remplaçant les termes « père et mère » par « parents » ~~notamment~~ pour les clauses 1-1.04 b) et 7-14.02 a).

### **Nouveau principe**

Prévoir la transmission électronique de certains documents ou certaines informations selon le moyen choisi par le Syndicat ou convenu entre les parties locales, selon le cas, ~~notamment~~ pour les clauses 3-1.02, 4-2.04, 5-1.02, 5-3.01.

### **6-3.00 7-14.00**

#### **Règles concernant l'avancement d'échelon Régime d'assurance vie, maladie et traitement**

En lien avec les modifications apportées à la convention collective lors de la dernière négociation quant aux droits des personnes salariées pendant les 12 premiers mois d'invalidité comme le prévoit la lettre d'entente à ce sujet :

~~Ajouter à l'article 6-3.00 que la personne salariée continue d'accumuler de l'expérience lors des 12 premiers mois d'invalidité;~~

- Retrait du passage suivant à la clause 7-14.29, alinéa 2 : « telle la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés ». Ce passage a finalement été retiré dans le premier alinéa, mais a été oublié dans le deuxième alinéa.

### **8-3.00**

#### **Montant alloué à la formation et au perfectionnement**

### **8-3.02**

Augmenter la contribution pour qu'elle passe de 670 \$ à 1250 \$ pour tenir compte des augmentations négociées lors de la ronde 2020 à la clause 8-3.01.

### **Chapitre 9**

#### **Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage**

Mettre à jour les listes d'arbitres.

**Tableau de répartition du budget réseau pour le plan de développement des compétences**

Retirer la Société d'informatique Bourgchemin et fusionner Lanaudière.

Revoir la répartition puisque la portée de l'article 8-4.00 a été élargie lors de la dernière négociation à toute personne salariée régulière ou toute personne salariée qui a occupé au Collège des emplois à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante pour une durée équivalant à quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés au cours des vingt-quatre (24) derniers mois plutôt qu'aux seules personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi.

**NOTES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

