



NÉGOCIATION 2020

Cahier des demandes sectorielles Secteur soutien cégeps

Fédération des employées et employés de services publics (CSN)

30 octobre 2019

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	5
CHAPITRE 1 DÉFINITIONS	6
CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES	7
CHAPITRE 4 PARTICIPATION	9
CHAPITRE 5 MOUVEMENT DE PERSONNEL	11
CHAPITRE 6 CONDITIONS DE TRAITEMENT	18
CHAPITRE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX.....	20
CHAPITRE 9 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	25
CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	27
ANNEXE « E » CRÉATION DE POSTES À TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE	29
ANNEXE « O » ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ACCOMPAGNATICES ET ACCOMPAGNATEURS D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS HANDICAPÉS.....	30

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 vous dépose ses demandes de négociation.

Le dépôt de ce cahier de demandes sectorielles pour la ronde de négociation 2020 fait suite au mandat que le comité de négociation a reçu de la part de ses trente-neuf (39) accréditations affiliées lors de son assemblée générale tenue en juin dernier. Il conclut d'ailleurs un long processus de consultation qui s'est entamé il y a plus d'un an auprès des syndicats du Secteur soutien cégeps. Ce cahier s'inscrit dans une volonté d'exprimer clairement, et ce, dès le départ, l'ensemble des préoccupations du personnel de soutien des cégeps syndiqués à la CSN à l'égard de leur convention collective.

Vous noterez que les demandes déposées par le personnel de soutien dans les cégeps syndiqués CSN visent principalement à diminuer la précarité et à garantir des emplois de qualité, notamment afin d'assurer une meilleure attraction et rétention de la main-d'œuvre. La surcharge de travail occasionnée par l'instabilité des effectifs et les nombreuses compressions budgétaires dans un contexte d'austérité affecte directement la qualité de vie des membres du personnel de soutien et nuit grandement à l'accomplissement du travail essentiel au bon fonctionnement des cégeps. Par ailleurs, la valorisation du travail du personnel de soutien, fortement ébranlée à la suite de l'exercice de relativité salariale niant l'expérience acquise, demeure au cœur de nos priorités et devra s'exprimer par une nette amélioration des conditions de travail.

Le Secteur soutien cégeps tient à rappeler que les membres du personnel de soutien constituent une ressource indispensable à la réussite éducative des étudiantes et étudiants. Les employés-es de soutien en éducation sont omniprésents tout au long du parcours scolaire. De l'administration à l'entretien des bâtiments, en passant par l'organisation scolaire et la bibliothèque, ils occupent des emplois variés, offrent des services spécialisés et agissent comme personnes-ressources, tant auprès des enseignantes et enseignants que des étudiantes et étudiants.

Nous réitérons notre souhait exprimé lors des rondes précédentes de négociation afin que celle-ci soit l'occasion d'engager des discussions franches et ouvertes entre les parties permettant de trouver des solutions durables pour améliorer la qualité de vie au travail du personnel de soutien et assurant la pérennité des services publics auprès de la population.

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

Martin Ménard, président

Martine Moreau, secrétaire générale

Roméo Pilon, vice-président

Jeremy Gagnon, conseiller syndical et porte-parole

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
1-1.18 Personne salariée étudiante	1	Retirer complètement le statut de personne salariée étudiante de la convention collective et faire les ajustements aux autres clauses concernées.	<i>Personne salariée étudiante à temps complet du Collège, qui exerce une fonction couverte par le plan de classification.</i>
	2	Ajouter une clause permettant à une personne qui est étudiante du Collège de refuser de travailler plus de quinze (15) heures par semaine sans affecter son lien d'emploi.	<i>L'engagement d'une personne salariée étudiante ne peut excéder quinze (15) heures par semaine pendant les sessions, à moins d'entente entre les parties.</i>
1-1.22 Personne salariée remplaçante	3	Préciser que le remplacement du poste doit être en continu, non interrompu par une mise à pied, et qu'il respecte le nombre d'heures du poste régulier.	<i>Personne salariée embauchée pour remplacer totalement ou partiellement une personne salariée temporairement absente de son poste avec entente préalable de la licencier au plus tard au terme de cette période d'absence.</i>
1-1.24 Projet spécifique	4	Prévoir que le financement ne peut provenir d'aucun ministère et que le changement de source de financement n'a pas pour effet de créer un nouveau projet spécifique.	<i>c) Activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le Ministère.</i>
	5	Limiter tous les types de projets spécifiques à une durée maximale de (1) an, et ce, sans possibilité de prolongation.	
1-1.XX	6	Ajouter une définition d'heures travaillées ou payées qui inclurait les vacances et les jours fériés.	Nouvelle clause

CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
3-3.01 Libérations syndicales locales	7	Permettre à plus de deux (2) membres de l'exécutif d'être libérés en même temps.	<i>Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit (...)</i>
3-3.03 Libérations syndicales locales	8	Permettre la libération d'une (1) personne officière du syndicat et des personnes visées par un grief pour préparer le dossier (grief) fixé en audience.	<i>f) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage ;</i>
	9	Ajouter la possibilité de libérer les personnes salariées pour assister à une assemblée générale supplémentaire (total de trois [3] fois par année contractuelle).	<i>g) à défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Collège convient de libérer, au moment convenu avec le Syndicat pendant les heures de travail, mais en dehors des périodes de cours, les personnes salariées pour assister aux assemblées générales du Syndicat, et ce, deux (2) fois par année contractuelle et pour une durée maximale de deux (2) heures chacune.</i>
	10	Permettre la libération d'une (1) personne officière du syndicat pour préparer une demande de reclassification et la libération de la personne salariée visée par cette demande de reclassification.	Nouvelle clause
	11	Introduire la possibilité de libérer les membres de l'exécutif pour assister aux réunions du comité exécutif du syndicat.	Nouvelle clause

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
3-3.06 Banque de libérations syndicales locales	12	Augmenter la banque de deux (2) jours pour un total de quatorze (14) jours.	<i>À défaut d'entente antérieure plus avantageuse, le Syndicat bénéficie, pour les membres de l'exécutif, d'une banque de libérations de douze (12) jours ouvrables par année contractuelle pour s'occuper des affaires syndicales, et ce, sans remboursement par le Syndicat. Ces libérations sont prises après entente avec le Collège.</i>
3-4.01 Libérations syndicales nationales	13	Préciser que les libérations syndicales au plan national incluent la possibilité d'assister à des formations syndicales.	<i>Le Collège autorise un maximum de trois (3) personnes déléguées officielles du Syndicat à s'absenter de leur travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil de la CSN, au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du Conseil central (ou régional) ou aux réunions du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).</i>
3-4.03	14	Réduire les délais à deux (2) jours plutôt que dix (10) jours pour acheminer la demande de libération syndicale.	<i>b) Toute personne salariée élue à un poste au sein de la FEESP a droit, à la suite d'une demande écrite au service des ressources humaines au moins dix (10) jours à l'avance, à une libération occasionnelle avec remboursement du traitement par le Syndicat pour la durée de ce mandat électif.</i>
3-4.XX	15	Créer une banque de quatorze (14) jours pour les libérations syndicales au plan national de la clause 3-4.01.	Nouvelle clause
3-4.XX Facturation des libérations syndicales	16	Introduire un délai de trente (30) jours suivant la fin de chaque session pour la transmission de la facturation des libérations syndicales par l'employeur. Dans l'éventualité où l'employeur ne respecte pas ce délai, le syndicat n'a pas à rembourser.	Nouvelle clause

CHAPITRE 4 PARTICIPATION

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
4-1.01 Information	17	Ajouter que tout avis ou directive s'adressant à tout le personnel d'un seul service doit être transmis au syndicat.	e) <i>tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège ;</i>
	18	En plus des informations déjà transmises, ajouter les points suivants : - La durée du stage ; - L'horaire du stage ; - La rémunération et la source du financement, s'il y a lieu. De plus, ajouter que ces informations doivent être transmises au moins cinq (5) jours avant le début du stage.	i) <i>l'information relative à une entente de stage soit :</i> - <i>les nom et prénom de la personne stagiaire ;</i> - <i>le contenu du travail à effectuer ;</i> - <i>les nom et prénom de la personne qui supervise les activités de stage ;</i>
	19	Ajouter que l'employeur doit transmettre au syndicat le nom et la date de retour probable des personnes en absence pour maladie de plus de cinq (5) jours, pour accident de travail ou pour maladie professionnelle, et ce, dès la connaissance des motifs de l'absence. Dans le cas des accidents de travail ou de maladies professionnelles, le Collège doit aussi transmettre les diagnostics.	Nouvelle clause
4-2.01 Comité de relations du travail (CRT)	20	Ajouter dans le rôle du comité que le CRT étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées.	<i>Le rôle de ce comité est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.</i>
	21	Intégrer que le comité s'engage à analyser l'organisation du travail afin d'améliorer la qualité du travail et des emplois.	Nouvelle clause

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
	22	Ajouter que le comité s'engage à étudier les alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance.	Nouvelle clause
4-2.02 Présence du conseiller.ère extérieur	23	Permettre que la conseillère ou le conseiller extérieur puisse participer aux CRT en tout temps, peu importe le sujet discuté.	<i>Le cas échéant, lors de la discussion d'un grief, il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur.</i>
4-2.12 Projet spécifique	24	Remplacer « la ou les périodes prévues durant lesquelles » par « la période prévue durant laquelle ».	<i>a) la mise en œuvre d'un projet spécifique en précisant :</i> - <i>la nature du projet ;</i> - <i>la durée prévue du projet ;</i> - <i>les effectifs prévus ;</i> - <i>la ou les périodes prévues durant lesquelles les effectifs seront requis ;</i> - <i>la ou les sources de financement ;</i>

CHAPITRE 5 MOUVEMENT DE PERSONNEL

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-1.02 Engagement	25	Ajouter que l'employeur doit procéder à l'affichage, au plus tard la 46 ^e journée suivant la vacance d'un poste, s'il a décidé de le combler.	a) <i>Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège décide dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent s'il doit le combler.</i> <i>Dans le cas où le Collège, après consultation du CRT, décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard le quarante-sixième (46^e) jour de la vacance.</i>
	26	Ajouter que le projet d'affichage doit être soumis au syndicat avant l'affichage officiel.	Nouvel alinéa
5-1.03 Affichage	27	Ajouter que l'avis affiché doit indiquer le « quart de travail ».	<i>L'avis avis affiché doit indiquer :</i> <i>le titre de la classe d'emploi</i> <i>la description de la fonction</i> <i>(...)</i>
	28	Permettre à la personne salariée ayant passé un test d'obtenir une copie de son résultat en consultant son dossier au service des ressources humaines.	<i>De plus, le Collège doit faire connaître son intention de faire passer des tests aux candidates et aux candidats en indiquant le genre de tests sur l'avis affiché</i>
	29	Permettre 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.	Nouvel alinéa
5-1.04	30	Ajouter : Le Collège transmet une confirmation de la réception de sa candidature à la personne salariée et une copie au syndicat.	<i>Toute personne salariée régulière ainsi que toute personne salariée visée au quatrième (4^e) alinéa de la clause 2-3.04 peut soumettre sa candidature, par écrit, au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage prévu au paragraphe c) de la clause 5-1.02.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-1.05 Comité de sélection	31	Exiger qu'un comité de sélection soit formé obligatoirement, et ce, dès le début du processus de sélection, à moins d'entente à l'effet contraire. Ajouter que le comité de sélection détermine son mode de fonctionnement, lequel peut être révisé chaque année 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.	<i>Au cours du processus de sélection, le Collège peut mettre sur pied un jury de sélection ; il invite alors le Syndicat à y déléguer une personne représentante. Si celle-ci est d'accord avec la recommandation du jury, la décision du Collège, lorsqu'elle est conforme à cette recommandation, n'est pas matière à grief.</i>
	32	Ajouter que le Collège doit remettre les dossiers de toutes les candidatures soumises deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'un comité de sélection.	<i>Le cas échéant, le Collège doit remettre à tous les membres du jury de sélection la liste des personnes salariées qui ont soumis leur candidature selon les dispositions de la clause 5-1.04.</i>
5-1.07 Période d'essai	33	Ajouter qu'un avis soit transmis à la personne salariée avec copie au syndicat lorsque la période d'essai est terminée.	<i>La période d'essai de la nouvelle personne salariée à temps complet est de soixante (60) jours travaillés ou payés.</i>
	34	Réduire la période d'essai pour les personnes salariées à temps partiel de quatre-vingt-dix (90) à soixante (60) jours travaillés ou payés.	<i>La période d'essai de la nouvelle personne salariée à temps partiel est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou payés. Aux fins de l'application du présent alinéa, les jours travaillés ou payés sont comptabilisés sans égard au nombre d'heures par jour travaillées ou payées.</i>
5-1.08	35	Biffer la clause 5-1.08.	<i>Les parties peuvent convenir de prolonger la période d'essai prévue à la clause 5-1.07 pour une durée n'excédant pas trente (30) jours s'il s'agit d'une personne salariée dont la classe d'emploi figure à l'annexe « B ».</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-1.11	36	Clarifier que tous les projets spécifiques sont couverts par la clause 5-1.11, et ce, peu importe la durée prévue. Obligation d'afficher un remplacement d'une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus ou totalisant quinze (15) semaines.	<i>Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée prévisible de quinze (15) semaines et plus ou d'engager une personne salariée dans le cadre d'un projet spécifique, (...)</i>
	37	Introduire un préavis afin de permettre le retour d'une personne salariée régulière sur son poste régulier lorsqu'elle occupe un remplacement ou un projet spécifique.	Nouvel alinéa
	38	Introduire dans le formulaire d'invalidité une question claire adressée au médecin sur la prévisibilité de l'absence de quinze (15) semaines ou plus.	Nouvel alinéa
5-2.01	39	Prévoir qu'une mutation nécessite l'accord de la personne salariée et du syndicat.	<i>Si le Collège procède par mutation, il doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT. Une telle mutation nécessite l'accord de la personne salariée ou du Syndicat et est limitée à la classe d'emploi de la personne salariée.</i>
5-2.04	40	Ajouter qu'un avis est transmis au syndicat lorsque la période d'essai est terminée.	<i>La candidate ou le candidat, personne salariée régulière du Collège, qui obtient un poste en vertu du présent article a droit à une période maximale de vingt (20) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-2.05	41	Ajouter qu'un avis est transmis au syndicat lorsque le Collège procède à l'affectation temporaire d'une personne salariée.	<i>Lorsque le Collège procède à une affectation temporaire, il peut désigner une personne salariée régulière de son choix qui accepte une telle affectation. Si aucune personne salariée régulière n'accepte, le Collège peut désigner la personne salariée régulière qui répond aux exigences normales requises par cette affectation et ayant le moins d'ancienneté.</i>
5-2.XX	42	Obligation de combler un remplacement après trente (30) jours d'absence, et ce, peu importe la durée prévisible de l'absence.	Nouvelle clause
5-3.02	43	Ajouter à l'alinéa 2 qu'une personne salariée occasionnelle ou remplaçante qui devient personne salariée régulière ne peut se voir octroyée plus que 1820 heures (ou 2015 heures pour une classe d'emploi prévue à l'annexe C) par année de service antérieure, et ce, pour éviter de cumuler plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière.	(...) <i>Cependant, aux fins d'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante depuis le 1^{er} juillet 1979 et antérieurs à l'obtention de son poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus d'un (1) an ;</i>
	44	Permettre aux personnes salariées occasionnelles en congé parental de continuer à cumuler des heures occasionnelles durant leur congé comme si elles étaient au travail.	Nouvel alinéa

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-3.02 et 5-3.03	45	Clarifier que les personnes salariées TPBA ne pourront plus cumuler d'ancienneté durant leur période de mise à pied, et ce, pour éviter de cumuler plus d'ancienneté qu'une personne salariée régulière à temps partiel.	5-3.02 <i>b) pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 30 juin de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01 pour sa classe d'emploi ;</i> 5-3.03 <i>L'ancienneté continue de s'accumuler :</i> <i>j) durant une période de mise à pied temporaire ;</i>
5-4.02	46	Ajouter que le nombre d'heures pour le personnel à temps partiel et TPBA doit également être inscrit lors du dépôt du plan d'effectifs.	<i>b) la liste des postes à temps complet et à temps partiel par classe d'emploi et par service. Les postes à temps partiel sur une base annuelle (annexe « E ») doivent être identifiés ;</i>
	47	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.	<i>c) la liste des postes à temps complet et à temps partiel que le Collège a l'intention d'abolir en précisant pour chacun des postes, la classe d'emploi, le service, les nom et prénom de la ou du titulaire, la date prévue de l'abolition ainsi que les motifs de l'abolition ;</i>
	48	Préciser que la liste des surcroûts de travail comprend également le total des heures effectuées.	<i>h) la liste des surcroûts de travail et des événements imprévus par classe d'emploi et par service pour la période du 1^{er} juillet au 15 mai de l'année en cours. Par la suite, le Collège transmet au Syndicat le bilan total des surcroûts de travail et des événements imprévus, et ce, au plus tard le 1^{er} août.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
	49	Ajouter la liste des projets spécifiques comprenant également le total des heures effectuées.	Nouvelle clause
	50	Ajouter la liste des changements technologiques (en concordance de la clause 10-8.03).	Nouvelle clause
5-8.06	51	Transmettre, par écrit, au syndicat la nature des motifs reprochés lors de la convocation de la personne salariée.	<i>Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.</i>
5-8.XX	52	Ajouter que les mesures administratives sont soumises aux mêmes règles et aux mêmes délais qu'une mesure disciplinaire.	Nouvelle clause
5-11.00	53	Ajouter dans le titre que l'assignation provisoire est à temps complet.	<i>Assignation provisoire d'une personne salariée à une autre catégorie de personnel</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5-11.04	54	Séparer le point 5-11.04 en deux (2) clauses distinctes pour une meilleure compréhension.	<i>Une personne salariée ne peut être assignée provisoirement qu'à temps complet et à une seule catégorie de personnel à la fois. Lorsqu'elle est assignée à la catégorie du personnel enseignant, elle a, pour la durée de l'assignation, une charge équivalant à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet.</i>
5-11.XX	55	Ajouter une disposition pour permettre à la personne salariée de retourner sur son poste suite à un préavis de trente (30) jours.	Nouvelle clause

CHAPITRE 6 CONDITIONS DE TRAITEMENT

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
6-6.02 Prime de soir	56	Appliquer la prime sur l'ensemble des heures travaillées, incluant le temps supplémentaire.	<i>La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 18 h et 24 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de soir dont les taux majorés selon les dispositions de la clause 6-6.01 sont les suivants : (...)</i>
6-6.03 Prime de nuit	57	Appliquer la prime sur l'ensemble des heures travaillées, incluant le temps supplémentaire.	<i>La personne salariée dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 0 h et 7 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de nuit dont les pourcentages sont les suivants : (...)</i>
6-6.05	58	Augmenter la prime de disponibilité pour qu'elle passe d'une (1) heure à trois (3) heures à taux simple pour chaque période de disponibilité de huit (8) heures.	<i>La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.</i>
6-9.00	59	Mettre en place un lieu de discussions intersyndicales afin de faciliter la création de nouvelles classes d'emploi et le traitement de modifications apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi. Lors de demandes de création de nouvelles classes d'emploi, celles-ci seraient traitées par ce comité national des emplois.	Nouvelle clause

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
6-9.01	60	Prévoir qu'un syndicat puisse également soumettre une demande à la partie nationale syndicale lorsqu'il constate qu'une fonction exercée par une personne salariée ne semble pas correspondre au plan de classification. Prévoir que la partie nationale doit répondre dans un délai maximal de trente (30) jours suivant la réception de la demande.	<i>Si, pendant la durée de la convention collective, le Collège constate que le plan de classification ne semble pas correspondre à une fonction exercée par une ou des personnes salariées, il soumet alors le problème à la partie patronale nationale</i>
	61	Clarifier que cette clause s'applique également lors de modifications à une classe d'emploi déjà prévue au plan de classification.	<i>S'il y a création d'une nouvelle classe d'emploi, la partie patronale nationale fixe le traitement de cette nouvelle classe d'emploi et en avise la partie syndicale nationale. La nouvelle classe d'emploi est intégrée au plan de classification.</i>

CHAPITRE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
7-2.01	62	Intégrer une notion de quart de travail avec des amplitudes pour chacun des quarts de travail (jour, soir, nuit).	<i>La semaine normale de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.</i>
7-2.03	63	Introduire la notion d'horaire hebdomadaire de travail afin d'empêcher l'employeur de faire des horaires qui changent de semaine en semaine.	<i>Le Collège détermine ou change les horaires de travail.</i>
	64	Clarifier que lorsque la session est terminée, la personne salariée reprend son horaire normal, soit celui prévu sur l'affichage du poste.	<i>L'horaire de travail est établi pour au moins une session.</i>
7-2.05	65	Horaire flexible : Prévoir en annexe de la convention collective une entente type (exemple, Annexe F) qui encadre les horaires flexibles.	<i>Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un horaire flexible pour autant que cet horaire respecte, sur une base annuelle : (...)</i>
7-2.XX	66	Intégrer des dispositions encadrant le télétravail, notamment en ajoutant une entente type en annexe de la convention collective prévoyant les conditions de travail spécifiques et que le télétravail est volontaire.	Nouvelle clause
	67	Encadrer le temps supplémentaire et le rappel au travail dans le cadre du télétravail.	Nouvelle clause
7-3.01	68	Prévoir que le temps supplémentaire s'applique aux personnes salariées à temps partiel pour tout travail exécuté en dehors de ses heures normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail.	<i>La personne salariée à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail telle qu'elle est définie aux articles 7-1.00 et 7-2.00.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
7-5.12	69	Biffer la clause 7-5.12.	<i>Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1^{er} juin de chaque année. La rémunération de ladite durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1^{er} juin.</i>
7-6.03	70	Ajouter la possibilité de reporter aussi les jours de vacances dans les situations prévues en e), f) et g).	<i>Dans le cas où un décès visé à la clause 7-10.01 c) et d), survient durant sa période de vacances, la personne salariée peut reporter les jours de vacances coïncidant avec les jours déterminés à ladite clause.</i>
7-7.01	71	Ajouter deux (2) jours fériés afin de passer de treize (13) jours à (15) jours par année.	<i>Toute personne salariée bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés et payés.</i>
7-7.02	72	Clarifier que la mécanique d'attribution du travail lors d'un jour férié est la même que celle qui s'applique lors du temps supplémentaire.	<i>La personne salariée dont la fonction habituelle comporte de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés reçoit, après entente, un jour de congé en remplacement. À défaut d'entente, ce jour férié est rémunéré à taux double pour le travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.</i>
7-10.01	73	Retirer l'obligation de prendre le congé le jour du mariage.	<i>son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile ; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement ;</i> <i>le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile ;</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
	74	Retirer l'obligation de prendre le congé le jour des funérailles. Ajouter deux (2) jours de congé lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur de la personne salariée. Prévoir trois (3) jours de congé que la défunte ou le défunt demeurait ou non au domicile de la personne salariée. Ajouter trois (3) jours de congé pour les nièces et neveux. Ajouter deux (2) jours de congé pour les petits-fils et les petites-filles.	c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou d'une ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, dont le jour des funérailles ; d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles ; e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables, dont le jour des funérailles ; f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles ; g) le décès de ses petit-fils ou petite-fille : le jour des funérailles ;
	75	Retirer l'obligation de prendre le congé le jour du déménagement.	h) lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile : la journée du déménagement. Cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle ;

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
7-10.02	76	Diminuer les barèmes de distance pour obtenir une (1) journée additionnelle à deux cents (200) kilomètres et pour obtenir deux (2) journées additionnelles à quatre cents (400) kilomètres.	<i>Dans les cas visés aux paragraphes b), d) et f) de la clause 7-10.01, la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la personne salariée.</i>
7-10.06	77	Permettre la possibilité de s'absenter sans minimum de temps plutôt qu'en périodes minimales d'une demi-journée.	<i>Pour toute raison personnelle, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée (½) à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Dans le cas où le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.</i>
7-10.XX	78	Ajouter des congés de compassion pour permettre aux personnes salariées de s'absenter avec rémunération pour s'occuper d'un membre de sa famille malade ou ayant un handicap.	Nouvelle clause
7-14.00	79	Prévoir que tous les certificats médicaux soient à la charge de l'employeur.	

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
7-14.01	80	Augmenter la contribution du Collège pour les personnes salariées à temps partiel afin qu'elles aient droit au même montant que les personnes salariées à temps complet.	b) <i>la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : le Collège verse la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.</i>
7-14.04	81	Faciliter les retours progressifs en permettant au syndicat de s'adjoindre une personne consultante externe (Ex. Ergonome).	<i>Dans le cadre du paragraphe b) de la présente clause et si elle le désire, la personne salariée peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale à toute rencontre avec une personne représentante du Collège.</i>
7-14.22	82	Augmenter significativement la contribution annuelle du Collège au régime d'assurance maladie.	<i>La contribution annuelle du Collège au régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :</i> a) <i>dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :</i> <i>cent quatre-vingt-un dollars quatre-vingt-dix (181,90 \$).</i> b) <i>dans le cas d'une personne participante assurée seule :</i> <i>soixante-douze dollars quatre-vingts (72,80 \$).</i>
	83	Intégrer la contribution supplémentaire gouvernementale dans la convention collective.	Nouvelle clause
7-14.39	84	Actualiser les congés de maladie en fonction de la <i>Loi sur les normes du travail (LNT)</i> .	<i>Le cas échéant, le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
9-1.03 Harcèlement psychologique	85	Ajouter que le délai de dépôt de grief est de deux (2) ans pour les griefs de harcèlement psychologique.	<i>La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables¹ suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.</i> ¹ Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.
	86	Intégrer une définition de harcèlement psychologique à la convention collective.	Nouvelle clause
9-2.08, 9-4.02 et 9-7.08	87	Renégocier les listes d'arbitres et de médiateurs-arbitres et remplacer le nom de Jean-Guy Ménard par André G. Lavoie.	<i>Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective sont décidés par une ou un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseurs ou assesseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :</i>
9-2.10	88	Prévoir un processus de nomination du premier arbitre et du greffier.	<i>Dès sa nomination, la première ou le premier arbitre avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.</i>
9-2.25	89	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.	<i>Les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
9-7.14 Reclassification	90	Retirer 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.	<i>Si le Collège fait droit à un grief de classification et qu'il décide de maintenir les attributions du poste, la ou le titulaire est réputé posséder les qualifications requises et les conditions exigées par le Collège et prévues à la clause 5-2.02 au regard du poste concerné. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 9-7.15 s'appliquent.</i>

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
10-1.00 Travail hors unité	91	Intégrer une disposition pour encadrer le travail fait par les autres catégories de personnel (cadres, professionnel-les, enseignant-es) et par les services de bénévoles, de stagiaires ou le recours à des organismes sans but lucratif.	Nouvelle clause
10-1.02 Sous-traitance	92	Modifier la clause pour que les syndicats reçoivent tous les contrats à forfait et non seulement ceux de trois (3) mois et plus.	<i>Avant de procéder à l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus et lors de son renouvellement, le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT.</i>
	93	Modifier la clause pour que l'employeur consulte 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.	<i>Lors de la tenue du CRT, les parties pourront notamment étudier des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières.</i>
10-4.01 Non-discrimination	94	Intégrer la modification apportée par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, c'est-à-dire d'ajouter dans l'énumération « son identité ou son expression de genre ».	<i>Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la loi.</i>

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
10-X.00	95	Permettre aux personnes salariées d'utiliser gratuitement les plateaux sportifs du Collège.	Nouvelle clause
10-X.00	96	Permettre aux personnes salariées d'utiliser gratuitement les espaces de stationnement du Collège.	Nouvelle clause
10-X.00	97	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.	Nouvelle clause

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

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
1.	98	Clarifier les modalités de création des postes à temps partiel sur une base annuelle (TPBA).	<i>Chaque année dans le cadre des discussions du plan d'effectifs au CRT, les parties procèdent à l'identification des besoins passés et présents en matière de tâches occasionnelles en vue de la création éventuelle de postes à temps partiel comportant un nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen sur une base annuelle.</i>
3.	99	Réduire le pourcentage de dix pour cent (10 %) à cinq pour cent (5 %).	<i>Toutefois, le nombre de postes à temps partiel sur une base annuelle ne doit pas dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total de postes à temps complet à moins d'entente entre les parties.</i>
5.	100	Spécifier que ces postes doivent être à temps complet pour toutes les semaines à l'intérieur des sessions (35 h/semaine).	<i>La répartition hebdomadaire des heures de travail sur une base annuelle de ces postes à temps partiel est déterminée par le Collège, après consultation du Syndicat.</i>
X.	101	Clarifier qu'en aucun temps, un poste régulier aboli peut-être remplacé par la création d'un poste TPBA.	Nouvelle clause
X.	102	Prévoir une réévaluation en CRT de chaque poste TPBA après deux (2) ans dans le but de procéder à la création d'un poste à temps complet.	Nouvelle clause

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

CLAUSES	#	MODIFICATIONS PROPOSÉES	TEXTES ACTUELS VISÉS
5.4	103	Retirer la possibilité pour l'employeur d'empêcher une personne salariée à temps partiel de poser sa candidature sur un projet d'accompagnement.	<i>La personne salariée à temps partiel perd la possibilité de poser sa candidature en vertu de la clause 3.2 après réception d'un avis du Collège contenant l'exposé des motifs.</i>
5.6	104	Prévoir que l'employeur doit réoffrir les projets d'accompagnement par ancienneté si des étudiant-es ont diminué leur fréquentation scolaire avant la date d'abandon des cours.	<i>Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le ministre chaque session, si pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire d'une étudiante ou d'un étudiant bénéficiaire, une accompagnatrice ou un accompagnateur voit son nombre d'heures de travail diminué avant ladite date, le Collège conçoit les horaires de travail sous réserve des clauses 5.2 et 5.3 et en tenant compte des besoins des étudiantes et des étudiants bénéficiaires. Cet horaire est établi pour la durée de la session. Le Collège consulte le Syndicat sur ces horaires de travail dans le cadre d'un CRT.</i>

5.7	105	Retirer la possibilité pour l'employeur de réduire les heures d'une personne salariée en cas d'absence ponctuelle de l'étudiant-e.	<i>Après la date d'abandon des cours sans mention d'échec déterminée par le ministre chaque session, pour le motif d'une baisse de la fréquentation scolaire ou d'une absence ponctuelle de l'étudiante ou de l'étudiant qu'il accompagne, le Collège peut réduire le nombre d'heures de travail de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur jusqu'au nombre d'heures de cours de l'étudiante ou de l'étudiant qu'elle ou il accompagne en classe. Dans le cas d'une baisse de la fréquentation scolaire, le Collège doit fournir un préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur concerné.</i>
6.	106	Augmenter les périodes de travail à un minimum de trois (3) heures plutôt qu'une (1) heure.	7-2.02 <i>Le Collège détermine les horaires de travail en tenant compte, selon le cas, des dispositions suivantes :</i> <i>a) chaque période de travail doit comporter au minimum une (1) heure de travail ;</i>
7.	107	Faire en sorte que la prime d'horaire brisé s'applique dès qu'un horaire comporte un horaire brisé et que ce soit une prime horaire sur chaque heure d'attente plutôt qu'une prime journalière.	<i>L'accompagnatrice ou l'accompagnateur dont l'horaire de travail fixé par le Collège excède une période de huit heures et demie (8½) entre le début et la fin de sa journée de travail reçoit :</i>