

DANS L'AFFAIRE DE DÉTERMINATION DES FAITS

ET DANS L'AFFAIRE DE LA PARTIE III DE LA LOI SUR LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE DANS LES COLLÈGES, L.R.O. 1990,
CHAPITRE C. 15, AINSI MODIFIÉE

ENTRE

LE CONSEIL DE LA RÉMUNÉRATION ET DES NOMINATIONS DANS LES
COLLÈGES

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA FONCTION
PUBLIQUE DE L'ONTARIO
(PERSONNEL DE SOUTIEN)

QUESTIONS CONVENUES

ANNEXE A

2.3 Code des droits de la personne de l'Ontario

Le syndicat et le collège conviennent, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de n'exercer contre les employées et les employés aucune discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, **le partenariat avec une personne de même sexe**, l'état familial ou un handicap.

Si une employée ou un employé en fait la demande, et si elles sont jugées nécessaires, les mesures d'accommodement relèvent de la responsabilité du collège, du syndicat et de l'employée ou de l'employé.

4.1 Liste d'ancienneté

~~Le collège prépare et envoie tous les quatre (4) mois à la présidente ou au président de la section locale et au siège du syndicat une liste indiquant l'ancienneté de chaque employée ou employé, sa classe, sa tranche salariale, son service et le campus auquel elle ou il est affecté. Une copie de la liste d'ancienneté est affichée dans chaque campus de chaque collège, et un exemplaire est mis à la disposition d'une employée ou d'un employé qui en fait la demande.~~

~~À compter du 1^{er} mars 2007,~~ Le collège prépare et envoie tous les quatre (4) mois à la présidente ou au président de la section locale et au siège du syndicat une liste indiquant l'ancienneté de chaque employée ou employé, le titre de son poste, sa tranche salariale, la (les) tranche(s) salariale(s) avec protection des droits acquis, s'il y lieu, son service et le campus auquel elle ou il est affecté. Une copie de la liste d'ancienneté est affichée dans chaque campus de chaque collège, et un exemplaire est mis à la disposition d'une employée ou d'un employé qui en fait la demande.

4.4.1 Liste des nouveaux employés et employées

~~Le collège remet tous les mois à la présidente ou au président de la section locale la liste des nouveaux employés et employées. Cette liste indique leur nom, leur classe, leur tranche salariale, le service et le campus auxquels elles et ils sont normalement affectés.~~

~~À compter du 1^{er} mars 2007,~~ Le collège remet tous les mois à la présidente ou au président de la section locale la liste des nouveaux employés et employées. Cette liste indique leur nom, le titre de leur poste, leur tranche salariale, le service et le campus auxquels elles et ils sont normalement affectés.

6.1.2.2 Quarante (40) heures par semaine

~~Une employée ou un employé embauché avant le 1^{er} septembre 1997 et dont l'horaire normal de travail à cette date était de quarante (40) heures par semaine ne voit pas sa semaine de travail normale réduite à moins de quarante (40) heures par semaine tant qu'elle ou il demeure dans l'une des familles d'emploi suivantes :~~

- ~~— mécaniciennes et mécaniciens d'exploitation~~
- ~~— concierges~~
- ~~— préposées et préposés au service alimentaire~~
- ~~— commis aux approvisionnements~~
- ~~— ouvrières et ouvriers d'entretien~~
- ~~— ouvrières et ouvriers qualifiés~~
- ~~— conductrices et conducteurs~~
- ~~— conductrices et conducteurs d'autobus~~
- ~~— gardiennes et gardiens de sécurité,~~

~~sauf si l'employée ou l'employé est la candidate ou le candidat retenu pour un emploi offert dans l'une de ces familles d'emploi pour lequel on a affiché un nombre d'heures de travail inférieur.~~

À compter du 1^{er} mars 2007, Une employée ou un employé embauché avant le 1^{er} septembre 1997 exerçant **et qui, au 28 février 2007, exerçait** un emploi dans l'une des familles d'emploi suivantes au 28 février 2007 et effectuant **effectue** une semaine de travail normale de quarante (40) heures, ne voit pas sa semaine de travail réduite à moins de quarante (40) heures par semaine tant qu'elle ou il demeure à ce poste :

- mécaniciennes et mécaniciens d'exploitation
- concierges
- préposées et préposés au service alimentaire
- commis aux approvisionnements
- ouvrières et ouvriers d'entretien
- ouvrières et ouvriers qualifiés
- conductrices et conducteurs
- conductrices et conducteurs d'autobus
- gardiennes et gardiens de sécurité.

Il est entendu que la présente disposition ne s'applique pas si l'employée ou l'employé est la candidate ou le candidat retenu pour un poste comportant moins d'heures de travail.

~~7.2~~ **Classification**

~~Les classes sont indiquées à l'Annexe E(i) de la présente convention; chaque grade ou niveau au sein d'une famille d'emplois (par exemple, commis A à D, général) constitue une classe distincte.~~

~~Le présent paragraphe cesse de s'appliquer à compter du 1^{er} mars 2007.~~

7.2.1 Poste atypique

~~Un poste atypique est un poste au sein d'une famille d'emplois auquel est attribuée une valeur en points qui le situe à une tranche salariale que n'occupe aucune autre classe de cette famille d'emplois, ou un poste pour lequel l'Annexe E(i) ne comporte pas de famille d'emplois appropriée à ses attributions.~~

~~Le présent alinéa cesse de s'appliquer à compter du 1^{er} mars 2007.~~

7.3.1 Progression entre les échelons de salaire

Les augmentations de salaire suivent les échelons à l'intérieur des tranches de l'Annexe E selon la durée d'emploi effectif dans cette tranche salariale.

~~Jusqu'au 1^{er} mars 2007, les augmentations de salaire des employées et des employés dont la classe comporte moins de six (6) échelons sont accordées comme suit :~~

- ~~— les employées et les employés appartenant à une classe qui comporte trois (3) échelons sont payés au taux appliqué pour deux (2) ans d'emploi effectif à leur embauche dans cette classe, au taux de trois (3) ans après six (6) mois et au taux de quatre (4) ans après un (1) an;~~
- ~~— les employées et les employés appartenant à une classe qui comporte quatre (4) échelons sont payés au taux appliqué pour un (1) an d'emploi effectif à leur embauche dans cette classe, au taux de deux (2) ans après six (6) mois, au taux de trois (3) ans après un (1) an et au taux de quatre (4) ans après deux (2) ans;~~
- ~~— les employées et les employés appartenant à une classe qui comporte cinq (5) échelons sont payés au taux appliqué pour six (6) mois d'emploi effectif à leur embauche dans cette classe, au taux d'un (1) an après six (6) mois, au taux de deux (2) ans après un (1) an, au taux de trois (3) ans après deux (2) ans et au taux de quatre (4) ans après trois (3) ans.~~

7.6 Prime de chef de groupe

~~Jusqu'au 1^{er} mars 2007, Si le collègue le juge nécessaire, il peut désigner, parmi les membres d'un groupe de travail, un chef de groupe en tenant compte des aptitudes et des qualifications requises pour le poste ainsi que de l'ancienneté. L'employée ou l'employé affecté par le collègue à des fonctions de chef de groupe a droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure en sus du taux de sa classe actuelle, pour toutes les heures effectuées dans l'exercice de ces fonctions.~~

La prime s'applique à toutes les heures effectuées par l'employée ou l'employé, mais n'est pas comprise dans son taux horaire normal pour fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires ou de toute autre prime.

10.1 Droit aux jours fériés

L'employée ou l'employé qui a effectué trente (30) jours civils de service continu est rémunéré à son taux normal pour les heures de travail qu'elle ou il devrait normalement effectuer (jusqu'à concurrence de huit (8) heures) un jour férié. Les parties conviennent que si, au jour férié, l'employée ou l'employé n'a pas encore accumulé trente (30) jours civils de service continu mais qu'elle ou il le fait par la suite, elle ou il a néanmoins droit à la rémunération conformément aux dispositions des présentes. Les jours fériés sont les suivants : **le Jour de la famille**, le Vendredi saint, la Fête de la Reine, la Fête du Canada, la Fête civique, la Fête du travail et le Jour d'action de grâces.

11.3 Rémunération du congé annuel

La rémunération du congé annuel est calculée comme la rémunération habituelle pour les heures de travail normales. Elle est versée avant le début du congé si l'employée ou l'employé en a fait la demande par écrit au bureau ~~du personnel~~ **des ressources humaines** (ou à tout autre bureau désigné par le collègue) au moins quinze (15) jours avant le début du congé annuel.

15.4.3 Procédure de supplantation

L'employée ou l'employé ainsi désigné est affecté par le collègue au premier poste déterminé dans l'ordre suivant :

- ~~jusqu'au 1^{er} mars 2007, à un poste vacant de sa classe pourvu qu'elle ou il puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste; en l'absence d'un tel poste;~~
- à un poste vacant commandant la même tranche salariale, pourvu qu'elle ou il puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste; en l'absence d'un tel poste,
- au poste détenu par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté et commandant la même tranche salariale, pourvu que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste et ait plus d'ancienneté; en l'absence d'un tel poste,
- à un poste vacant commandant une tranche salariale dont le taux maximum est immédiatement inférieur à la sienne, pourvu qu'elle ou il puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste; en l'absence d'un tel poste,
- au poste détenu par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté et commandant la tranche salariale dont le taux maximum est immédiatement inférieur à la sienne, pourvu que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste et ait plus d'ancienneté;

- les dispositions des deux sous-alinéas précédents sont reprises jusqu'à ce que toutes les tranches salariales aient été revues par ordre descendant du taux maximum et qu'un poste vacant ou détenu par une employée ou un employé ayant moins d'ancienneté soit identifié et que l'employée ou l'employé désigné puisse s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste. En l'absence d'un tel poste, l'employée ou l'employé est mis à pied.

(Le protocole d'entente du **[date de la ratification]** annexé à la convention collective illustre le déroulement de ce processus au 1^{er} mars 2007 et par la suite.)

15.4.6 Salaires étoilés

~~Dans l'application des dispositions du paragraphe 15.4, les employées et les employés dont le taux de salaire est supérieur à celui de leur tranche salariale, directement par suite de l'entrée en vigueur du Système de classification du personnel de soutien des collèges d'arts appliqués et de technologie le 1^{er} juin 1986, sont réputés se situer dans la tranche salariale dont le taux maximum se rapproche le plus de leur taux de salaire effectif, sans cependant lui être inférieur.~~

17.1 Avis

L'avis d'un poste vacant d'une tranche salariale visée par la présente convention est affiché pour une période de cinq (5) jours à chaque campus, et est simultanément envoyé aux autres établissements du collège. Aucun avis extérieur pour ce poste n'est communiqué, et aucune personne venant de l'extérieur du collège ne peut être embauchée avant que les cinq (5) jours ne soient révolus. L'avis indique ~~la classe (en vigueur jusqu'au 1^{er} mars 2007),~~ le titre du poste, la tranche salariale, l'échelle de taux horaire, l'emplacement actuel du campus, les heures et les quarts de travail actuels, et un aperçu des qualifications de base. Il est affiché à des emplacements appropriés accessibles aux employées et aux employés. Aux fins du présent article, les jours en cause ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés. Un exemplaire de chaque avis de poste vacant est envoyé à la présidente ou au président de la section locale au moment de la distribution en vue de l'affichage.

18.2.7 Droits

L'employée ou l'employé ne peut être tenu de comparaître devant un comité, une commission ou autre organisme d'enquête pour répondre de sa conduite ou de l'exécution de son travail, sans avoir d'abord eu raisonnablement la possibilité de se faire accompagner par une représentante ou un représentant syndical si, du fait de sa comparution, elle ou il s'expose à être réprimandé par écrit, évalué ou assujéti à une peine. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si l'employée ou l'employé est tenu de comparaître devant sa supérieure ou son supérieur immédiat ou sa remplaçante ou son remplaçant, ou l'agente ou l'agent ~~du personnel~~ **des ressources humaines** du collège, afin de répondre de sa conduite ou de l'exécution de son travail.

18.3.1 Grief collectif

Si plusieurs employées ou employés d'un collège ont un même grief et que chacune d'entre elles ou chacun d'entre eux peut porter plainte séparément, elles ou ils présentent un grief collectif, par écrit, signé par chacune d'entre elles ou chacun d'entre eux, à la direction ~~du personnel~~ **des ressources humaines** ou à toute autre personne désignée par le collège, dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou le début des circonstances les concernant tous et qui ont donné lieu au grief; la procédure de règlement débute alors l'Étape n° 2. Le grief doit ensuite être traité, tout au long de la procédure subséquente, comme un grief unique.

18.3.2 Grief touchant plusieurs collèges

Si le grief touche plusieurs collèges, des avis distincts sont envoyés à la direction ~~du personnel~~ **des ressources humaines** ou à toute autre personne désignée de chaque collège en cause, avec copie à la directrice générale ou au directeur général du Conseil.

Si la réunion prévue à l'Étape n° 3 ne conduit pas à un règlement, le grief peut être renvoyé en arbitrage, mais seulement dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de la réponse donnée à l'Étape n° 3.

18.3.3 Grief du syndicat

Le syndicat a le droit de déposer un grief à l'égard d'un désaccord découlant directement de la convention et touchant son interprétation, son application ou son administration, ou une transgression alléguée à ses dispositions. Le grief ne peut cependant porter sur une question pour laquelle une employée ou un employé peut personnellement porter plainte, et la procédure normale à suivre en cas de grief intéressant une employée ou un employé ne peut être contournée, sauf si le syndicat établit que l'employée ou l'employé n'a pas déposé de grief relativement à une norme déraisonnable contrevenant manifestement à la présente convention et portant atteinte aux droits des employées et des employés de l'unité de négociation. Le grief

du syndicat est présenté par écrit, signé par la présidente ou le président de la section locale ou sa ou son mandataire, à la direction ~~du personnel~~ **des ressources humaines** ou à toute autre personne désignée par le collège en cause, dans les trente (30) jours qui suivent le jour où les circonstances qui ont donné lieu au grief se sont produites, ou sont parvenues ou doivent raisonnablement être parvenues à l'attention du syndicat. Le grief est alors soumis à la procédure décrite à l'Étape n° 3 de la procédure de règlement des griefs.

18.4.3.1 Arbitres

Toute question soumise à l'arbitrage, y compris celle de savoir si le désaccord peut faire l'objet d'un arbitrage, est entendue par l'un des arbitres suivants ayant reçu une formation spéciale :

G. Brent	R. McLaren
J. Devlin	K. O'Neil
I. Hunter	I. Springate
B. Keller	L. Tenace
<u>M. Cummings</u>	<u>M. Tims</u>

Les arbitres sont choisis par accord mutuel ou, à défaut, par tirage au sort. Les parties peuvent s'entendre de temps à autre pour ajouter d'autres noms à cette liste.

Les arbitres ajoutés à la liste doivent participer à une séance de formation, élaborée et présentée conjointement par les parties, sur le système d'évaluation des emplois, et tous les arbitres sur la liste doivent suivre un cours de recyclage sur le système d'évaluation des emplois tous les deux ans.

18.6.3 Arbitrage

La plaignante ou le plaignant qui n'est pas satisfait de la décision de la présidente ou du président doit, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la décision, par avis écrit donné à la directrice ou au directeur ~~du personnel~~ **des ressources humaines** ou à la ou au mandataire du collège, renvoyer l'affaire en arbitrage tel que prévu par la présente convention.

EXAMEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

~~Les parties prennent acte que le Comité d'examen de la classification (CEC), soit le comité mixte mis sur pied afin d'examiner le système de classification existant, a terminé son travail et elles recommandent conjointement la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation.~~

~~Les parties conviennent que, le premier jour suivant la ratification de la convention collective, le CEC sera investi des pouvoirs suivants :~~

- ~~— - communiquer et divulguer la stratégie de mise en œuvre du nouveau système;~~
- ~~— - divulguer les lignes directrices de mise en œuvre, le manuel d'évaluation des emplois et la documentation connexe visant le nouveau système;~~
- ~~— - offrir aux parties constituantes clés, telles que les ressources humaines, les représentantes et représentants des sections locales ainsi que les arbitres, une formation conjointe se rapportant au système;~~
- ~~— - le cas échéant, modifier la convention collective pour tenir compte du nouveau système.~~

~~Il est également entendu que le CEC continuera d'exercer ses activités tout au long de la période de mise en œuvre et pendant six (6) mois additionnels par la suite afin de traiter les questions qui pourraient se poser suite à la mise en œuvre du nouveau système. À la fin de cette période, la responsabilité du système d'évaluation sera transférée au Comité conjoint de classification en conformité avec les dispositions de l'Annexe F de la convention collective. Le collègue recevra un remboursement correspondant au temps que les représentantes et les représentants syndicaux auront consacré au comité conformément à l'alinéa 5.1.2.~~

NOMINATION DES ARBITRES DE CLASSIFICATION

~~Les parties conviennent que le Comité conjoint de classification (CCC) est autorisé à choisir jusqu'à deux (2) arbitres qui seront ajoutés à la liste présentée au sous-alinéa 18.4.3.1.~~

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

La présente lettre confirme que, à compter du 1^{er} octobre 2005, les services paramédicaux compris dans le régime d'assurance-maladie complémentaire seront modifiés comme suit :

La garantie couvre 85 % des frais engagés pour les services de spécialistes paramédicaux autorisés des catégories ci-dessous, à concurrence de 1 500 \$ par personne par année civile pour l'ensemble de ces services.

Les services paramédicaux doivent être considérés par l'organisme de réglementation des activités de la profession comme entrant dans les limites définies par les règles de la profession. Tout service qui n'est pas considéré comme tel est exclu de la garantie.

Spécialistes paramédicaux
psychologue, ostéopathe*, chiropraticien*, podiatre*, podologue*, naturopathe, massothérapeute, orthophoniste, physiothérapeute, audiologiste, ophtalmologiste, optométriste, ergothérapeute, acupuncteur
* y compris les frais d'examen radiologique par année civile pour chaque catégorie de praticiens

CARTE-MÉDICAMENTS

~~La brochure portant sur le Programme d'assurance collective à l'intention des employées et employés sera modifiée pour comprendre les dispositions suivantes :~~

~~Dans les six (6) mois suivant le 22 septembre 2005, une nouvelle carte de paiement direct au « point de vente » des médicaments sur ordonnance entrera en vigueur pour le personnel de soutien. Avec cette carte, les employées et employés n'auront qu'à payer 15 % du coût total des médicaments achetés qui sont couverts par le régime d'assurance-maladie complémentaire.~~

ANNEXE E(i)

MATRICE DE CLASSIFICATION ET DE TRANCHES SALARIALES

- Supprimer

3.1 Droits reconnus par le syndicat

Le syndicat convient que les fonctions suivantes relèvent exclusivement des collègues :

- assurer l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- embaucher, congédier, muter, classer, affecter, nommer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler et suspendre les employées et les employés, ou leur imposer toute autre mesure disciplinaire, sous réserve de leur droit de déposer un grief conformément aux dispositions de la présente convention;
- de façon générale, gérer le collège, et de façon non restrictive, en planifier, diriger et contrôler le fonctionnement et les installations, programmes, cours, systèmes et procédures, diriger le personnel, en fixer les effectifs, en déterminer l'organisation et les méthodes, ainsi que le nombre, le lieu de travail et **les postes** ~~la classification des employées et employés~~ requis de temps en temps, le nombre des campus et installations et leur emplacement, les services à fournir, les horaires de travail et calendriers d'exécution des tâches, l'extension, la réduction ou la cessation des activités, et exercer tous les autres droits et attributions non expressément modifiés par la présente convention.

Les collègues conviennent de devoir exercer ces fonctions conformément aux dispositions de la convention.

7.7 Allocation spéciale

~~Chaque année, Le 1^{er} septembre,~~ **ou dans le versement de paie précédant immédiatement le 1^{er} septembre,** les membres à temps plein de l'unité de négociation figurant sur la liste de paie active et comptant au moins dix (10) années de service continu toucheront un paiement de quatre cents dollars (400 \$).

La définition du service continu sera régie par les dispositions des paragraphes 11.2 et 14.2.

PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL - SUPPLANTATION

Pour plus de clarté, les parties conviennent que ~~l'exemple suivant illustre~~ **les exemples suivants illustrent** le déroulement général du processus prévu à l'alinéa 15.4.3 après le 1^{er} mars 2007. ~~Un exemple du processus avant le 1^{er} mars 2007 est fourni dans la convention collective datée du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2005.~~

Exemple 1, présenté à titre d'illustration :

Une employée ou un employé de la tranche salariale C, doit être mis à pied et il n'existe aucun poste vacant dans la tranche salariale C. Elle ou il peut d'abord remplacer l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa tranche salariale. Si elle ou s'il ne peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste, elle ou il peut ensuite remplacer la personne qui suit, par ordre croissant d'ancienneté à l'intérieur de sa

tranche salariale, et ainsi de suite. Après avoir considéré tous les postes de la même tranche salariale occupés par des employées et des employés ayant moins d'ancienneté, et établi que l'employée ou l'employé ne peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste, on se tourne ensuite vers les postes vacants à l'intérieur de la tranche salariale B. À défaut de postes vacants appropriés à l'intérieur de la tranche salariale B, le poste occupé par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la tranche salariale B est considéré. Si l'employée ou l'employé ne peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités du poste, elle ou il peut ensuite remplacer la personne qui suit, par ordre croissant d'ancienneté à l'intérieur de la tranche salariale B, et ainsi de suite, jusqu'à ce que tous les postes occupés par des employées et des employés ayant moins d'ancienneté dans la tranche salariale B aient été considérés. Si aucun n'est approprié, on recherche un poste vacant dans la tranche salariale A, etc. L'employée ou l'employé est affecté au premier poste identifié conformément à cette procédure, et dont elle ou il peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales.

Exemple 2, présenté à titre d'illustration :

L'employé n° 1 remplit des fonctions évaluées à la tranche salariale D et bénéficie de la protection de droits acquis à la tranche salariale E (salaire) et à la tranche salariale F (article 15). Aux fins de supplantation, les droits de l'employé n° 1 commencent à la tranche salariale F. En suivant la séquence susmentionnée, si un poste vacant à l'intérieur de la tranche salariale F n'existe pas, un poste de la tranche salariale F détenu par un employé ayant moins d'ancienneté est pris en considération. Si l'employé n° 1 peut assumer de façon satisfaisante les fonctions et responsabilités de base du poste détenu par l'employé ayant moins d'ancienneté (employé n° 2), l'employé n° 1 est affecté à ce poste et a le taux de salaire approprié de la tranche salariale F. L'employé n° 1 ne bénéficie plus de la protection de droits acquis à des fins quelconques. L'employé n° 2 bénéficie de la protection de droits acquis à l'intérieur de la tranche salariale G (salaire et article 15). Par conséquent, aux fins de supplantation, les droits de l'employé n° 2 commencent à la tranche salariale G et les étapes indiquées ci-dessus sont suivies. Si l'employé n° 1 ne peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales d'un poste de la tranche salariale F, on se tourne ensuite vers les postes vacants à l'intérieur de la tranche E. À défaut de postes vacants appropriés à l'intérieur de la tranche salariale E, le poste occupé par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la tranche salariale E est considéré. Si l'employé n° 1 ne peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités principales du poste, le poste à l'intérieur de la tranche E occupé par l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté qui suit est considéré, et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les postes occupés par des employées et employés ayant moins d'ancienneté dans la tranche salariale E aient été considérés. Si aucun poste n'est approprié, on cherche un poste vacant dans la tranche salariale D, et ainsi de suite. L'employé n° 1 est affecté au premier poste identifié conformément à cette procédure, et dont elle ou il peut s'acquitter de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités et a le taux de salaire correspondant pour ce poste. L'employé n° 1 ne bénéficie plus de la protection de droits acquis à des fins quelconques.

7.6 — Prime de chef de groupe

~~Jusqu'au 1^{er} mars 2007, si le collègue le juge nécessaire, il peut désigner, parmi les membres d'un groupe de travail, un chef de groupe en tenant compte des aptitudes et des qualifications requises pour le poste ainsi que de l'ancienneté. L'employée ou l'employé affecté par le collègue à des fonctions de chef de groupe a droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure en sus du taux de sa classe actuelle, pour toutes les heures effectuées dans l'exercice de ces fonctions.~~

~~La prime s'applique à toutes les heures effectuées par l'employée ou l'employé, mais n'est pas comprise dans son taux horaire normal pour fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires ou de toute autre prime.~~

7.6.1 Prime en cas d'affectation temporaire aux fonctions de chef de groupe

~~À compter du 1^{er} mars 2007, L'employée ou l'employé affecté temporairement par le collègue à des fonctions de chef de groupe a droit, en conformité avec le protocole d'entente intitulé « Définition de chef de groupe », à une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure en sus de son salaire horaire actuel pour toutes les heures effectuées dans l'exercice de ces fonctions.~~

~~La prime s'applique à toutes les heures effectuées par l'employée ou l'employé, mais n'est pas comprise dans son taux horaire normal pour fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires ou de toute autre prime.~~

6.7 Moyenne des heures de travail

6.7.1 Rencontres entre le syndicat et le collègue

Nonobstant les paragraphes 6.1 à 6.6, si le collègue estime qu'un ou plusieurs employées et employés sont ou seront affectés à des quarts spéciaux et qu'il prévoit appliquer les dispositions énoncées à l'annexe C (Nombre moyen d'heures de travail), il en discute d'abord avec le Comité syndical du collègue et du campus et entend ses observations, à condition qu'elles lui soient communiquées sans délai. À la suite de cette consultation, ces dispositions peuvent être appliquées. Une fois par année, la section locale peut demander au collègue d'examiner l'entente afin de s'assurer que les conditions énoncées au premier paragraphe (1) de l'annexe C continuent de s'appliquer **et, sur demande, le collègue lui fournit les données utilisées dans son examen**. Si ces conditions ne s'appliquent pas, l'entente prévue à l'annexe C cesse également de s'appliquer. Dans tous les autres cas, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions des paragraphes 6.1 à 6.6.