

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-4985

N° dossier d'accréditation : AM-1001-6479

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE BOURGET  65, RUE SAINT-PIERRE RIGAUD QC J0P 1P0  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  ASSOCIATION DES ÉDUCATEURS DU COLLÈGE BOURGET (CSQ)  65, RUE SAINT-PIERRE RIGAUD J0P 1P0  Affiliation : Centrale des Syndicats Démocratiques		
<b>TIERS</b>  CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC  NÉGOCIATIONS INSTITUTIONNELLES 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2014-05-22	Nombre de salariés visés : 125	Date début : 2014-05-22
Date dépôt : 2014-05-26		Date d'expiration : 2019-06-30

Remarque :

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2014-05-27  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 528-0559

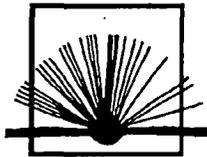
# Convention collective intervenue

Entre

Le Collège Bourget

Et

L'Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ)



FÉDÉRATION  
DU PERSONNEL  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PRIVÉ (CSQ)



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2019

TRAVAIL QC 26MAY14

## TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Chapitre 1-0.00	But de la convention et définitions ..... 7
1-1.00	But de la convention ..... 7
1-2.00	Définitions ..... 7
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance ..... 21
2-1.00	Champ d'application ..... 21
2-2.00	Reconnaissance ..... 21
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales ..... 23
3-1.00	Communications, affichage et distribution des avis de l'Association ..... 23
3-2.00	Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales ..... 23
3-3.00	Documentation à fournir à l'Association ..... 24
3-4.00	Régime syndical ..... 25
3-5.00	Libérations pour activités syndicales ..... 26
3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent ..... 29
Chapitre 4-0.00	Objets et mécanismes de participation des salariés éducateurs ..... 31
4-1.00	Conseil pédagogique ..... 31
4-2.00	Comité de relations du travail (CRT) ..... 33
4-3.00	Sélection des salariés éducateurs ..... 35
4-4.00	Rencontre annuelle des administrateurs ..... 35
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi ..... 36
5-1.00	Engagement, renouvellement de contrat et démission ..... 36
5-2.00	Postes vacants, affectations, mutation, période d'essai et remplacement... 38
5-3.00	Ancienneté ..... 41
5-4.00	Période de probation et acquisition de la permanence ..... 43
5-5.00	Surplus de personnel, mise à pied et liste de rappel ..... 45
5-6.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires ..... 47
5-7.00	Cession, modification du statut, fermeture ..... 49
5-8.00	Sous-traitance ou contrat à forfait ..... 50
Chapitre 6-0.00	Avantages sociaux ..... 51
6-1.00	Congés spéciaux ..... 51
6-2.00	Assurance collective ..... 53
6-3.00	Congés de maladie ..... 55
6-4.00	Droits parentaux ..... 58
6-5.00	Congé sans traitement ..... 79
6-6.00	Congé sabbatique à traitement différé ..... 83
6-7.00	Responsabilité civile ..... 89

6-8.00	Perfectionnement .....	90
6-9.00	Régime de retraite .....	91
6-10.00	Régime de mise à la retraite progressive .....	91
6-11.00	Frais de séjour et déplacement.....	93
Chapitre 7-0.00	Rémunération.....	94
7-1.00	Classement de l'enseignant.....	94
7-2.00	Reclassement de l'enseignant.....	96
7-3.00	Reconnaissance de l'expérience de l'enseignant.....	96
7-4.00	Dispositions générales relatives au plan de classification des salariés éducateurs non-enseignants et des animateurs.....	98
7-5.00	Classement, reconnaissance de l'expérience, reconnaissance de la scolarité et avancement d'échelon salarial visant le salarié éducateur non-enseignant et l'animateur.....	99
7-6.00	Traitement et échelles de traitement.....	104
7-7.00	Versement du traitement.....	107
7-8.00	Réglementation des absences.....	109
Chapitre 8-0.00	Charge professionnelle du salarié éducateur, aménagement et conditions de travail.....	111
8-1.00	Principes généraux.....	111
8-2.00	Fonctions générales de l'enseignant.....	111
8-3.00	Année de travail.....	113
8-4.00	Durée et horaire de la charge professionnelle de l'enseignant.....	113
8-5.00	Charge éducative de l'enseignant.....	115
8-6.00	Répartition de la charge éducative de l'enseignant.....	117
8-7.00	Répartition des élèves dans un groupe-classe.....	118
8-8.00	Conditions de travail particulières visant les enseignants des niveaux primaire et secondaire .....	119
8-9.00	Implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours .....	124
8-10.00	Matériel didactique et spécialisé .....	124
8-11.00	Année, semaine, heures régulières de travail et temps supplémentaire....	125
8-12.00	Charge professionnelle de l'animateur.....	126
8-13.00	Conditions de travail particulières applicables à l'animateur .....	128
8-14.00	Autres conditions de travail particulières s'appliquant à l'animateur.....	135
8-15.00	Année, semaine, heures régulières de travail, temps supplémentaire et autres conditions de travail applicables au salarié éducateur non-enseignant.....	135
8-16.00	Avantages sociaux visant le salarié éducateur non-enseignant .....	138
Chapitre 9-0.00	Qualité de vie au travail .....	148
9-1.00	Santé et sécurité au travail .....	148
9-2.00	Accident du travail et maladie professionnelle .....	148
9-3.00	Respect des droits et libertés de la personne .....	149

9-4.00	Harcèlement psychologique.....	150
Chapitre 10-0.00	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.....	151
10-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	151
10-2.00	Procédure régulière d'arbitrage.....	152
10-3.00	Procédure d'arbitrage accélérée .....	153
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales.....	154
11-1.00	Dispositions interprétatives .....	154
11-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention.....	154
11-3.00	Amendements à la convention.....	154
11-4.00	Droits acquis.....	155
11-5.00	Frais de scolarité .....	155
11-6.00	Impression et distribution de la convention .....	155
Annexe A	Certificat d'accréditation.....	157
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.....	160
Annexe C	Contrat d'engagement.....	161
Annexe D	Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence .....	163
Annexe E	Dispositions particulières relatives à l'article 6-3.00 (Congés de maladie).....	168
Annexe F	Liste des salariés éducateurs inscrits sur la liste de rappel (rf. clause 5-5.04)...	170
Annexe G	Attestation d'absences (à titre indicatif) (rf. clause 7-8.03) .....	171
Annexe H	Annexe relative aux droits parentaux (rf. article 6-4.00) .....	172
Annexe I	Champs d'enseignement (rf. clause 1-2.14).....	173
Annexe J	Régime de congé sabbatique à traitement différé .....	174
Annexe K	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 6-10.00).....	177
Annexe L	Paramètres salariaux 2010-2015 (rf. clause 7-6.08).....	179
Annexe M	Échelles annuelles de traitement des enseignants à temps complet (rf. clause 7-6.02).....	180
Annexe N	Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant .....	181
Annexe O	Échelles annuelles des animateurs à temps complet .....	189
Annexe P	Taux horaire des salariés éducateurs suppléants à court terme ou occasionnels	190
Annexe Q	Annexe relative au régime d'assurance-emploi.....	193

Annexe R	Formulaire de <i>desiderata</i> 20__ 20__ (rf. clauses 5-2.04 c), 8-6.02, 8-13.02) (à titre indicatif) .....	194
Annexe S	<i>Cahier des tâches</i> (à titre indicatif) (rf. clauses 3-3.03, 8-6.06).....	196
Annexe T	Équité salariale .....	198
Annexe U	Lettre d'intention relative aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation .....	200
Annexe V	Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) .....	201
Annexe W	Politique relative aux frais de déplacement .....	208
Annexe X	Répartition de la charge professionnelle des animateurs (à titre indicatif) (rf. clause 8-13.04) .....	209
	Lettre d'entente n° 1 relative au congé sans traitement pour occuper une fonction hors de l'unité d'accréditation (rf. clause 6-5.10) .....	212
	Lettre d'entente n° 2 relative aux exigences normales de la tâche, aux qualifications requises, à la permanence et à la scolarité minimum (rf. clauses 1-2.34, 1-2.54, 5-4.07, 7-4.04 et 7-5.11).....	213
	Lettre d'entente n° 3 relative au traitement de la conseillère en information scolaire et professionnelle à l'emploi du Collège à la date de signature de la présente convention .....	214
	Lettre d'entente n° 4 visant certains animateurs affectés à des tâches de répondant de niveau (rf. clause 8-13.12 A).....	215

## **Chapitre 1-0.00 But de la convention et définitions**

### **1-1.00 But de la convention**

1-1.01 La présente convention a pour but :

- a) de permettre d'offrir des services d'éducation dans le respect du projet éducatif et de la tradition de qualité éducative du Collège ;
- b) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Collège, l'Association et les salariés éducateurs ;
- c) d'établir les conditions de travail des salariés éducateurs régis par la présente convention ;
- d) de définir les droits et les obligations des salariés éducateurs en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité ;
- e) de faciliter le règlement de toute mésentente pouvant survenir entre le Collège, l'Association et les salariés éducateurs.

### **1-2.00 Définitions**

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

#### **1-2.01 Ancienneté**

Temps en années et en fraction d'année à l'emploi du Collège tel que défini à l'article 5-3.00.

#### **1-2.02 Animateur**

L'animateur désigne le salarié éducateur qui accompagne les élèves sur le plan de l'éducation sociale et disciplinaire des élèves. Il est également chargé de l'animation des activités socio-culturelles, psychosociales et sportives auprès des élèves.

#### **1-2.03 Animateur de pastorale**

L'animateur de pastorale désigne le salarié éducateur professionnel qui est chargé de présenter les valeurs chrétiennes aux élèves et aux agents d'éducation par des expériences éducatives de la foi en accord avec les objectifs de l'éducation chrétienne.

**1-2.04 Année d'engagement**

Période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'autre année, période durant laquelle le salarié éducateur est à l'emploi du Collège.

**1-2.05 Année de travail**

L'année de travail de l'enseignant ou de l'animateur à temps complet comprend deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois, débutant au plus tôt le 22 août, ou un jour ouvrable subséquent, et se terminant le 30 juin suivant.

Toutefois, malgré ce qui précède, compte tenu du calendrier civil, les parties peuvent exceptionnellement convenir, dans le cadre d'un comité de relations du travail (CRT) tenu avant le 15 mai, de répartir l'année de travail subséquente entre le 20 août et le 30 juin suivant.

Néanmoins, et selon les besoins identifiés par la direction, le Collège pourra embaucher les nouveaux enseignants ou animateurs une (1) journée additionnelle rémunérée, ladite journée étant située avant la première journée de l'année de travail.

Pour le salarié éducateur non-enseignant (soutien technique et professionnel) à temps complet, l'année de travail se situe sur une période de deux cent soixante (260) jours de travail, ou considérée au travail, à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois. Compte tenu des vacances annuelles et estivales de ces salariés éducateurs non-enseignants, la période de disponibilité au travail de ces derniers se situe entre le ou vers le 18 août et le ou vers le 5 juillet suivant (rf. clause 8-15.01).

**1-2.06 Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à un salarié éducateur selon les dispositions de la convention. Pour l'enseignant, il s'agit de toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par le ministre conformément au « *Manuel d'évaluation de la scolarité* » en vigueur.

**1-2.07 Année scolaire**

La période s'étalant du 1<sup>er</sup> juillet d'une année donnée au 30 juin de l'année suivante, et ce, telle que définie dans la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.1-13.3).

**1-2.08 Année d'expérience**

Toute année reconnue dans l'exercice de la profession d'enseignement ou d'une autre classe d'emploi conformément à la présente convention.

**1-2.09 Année de service**

Toute période de douze (12) mois complets à l'emploi du Collège cumulée à temps complet ou à temps partiel.

**1-2.10 Appareteur**

L'appareteur est celui qui est responsable de l'entretien, de la manipulation des appareils et de la préparation des pièces techniques de laboratoire et d'autres tâches ponctuelles ne touchant pas celles qui relèvent d'une autre classe d'emploi couverte par la présente convention.

**1-2.11 Association (ou Syndicat)**

L'Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ).

**1-2.12 Catégorie d'emplois (ou secteur d'emplois)**

Les quatre (4) catégories d'emplois ou secteurs d'emplois reconnus au Collège sont les suivants :

- a) animateur et « *sauveteur aquatique* » ;
- b) enseignant du niveau primaire ;
- c) enseignant du niveau secondaire ;
- d) salarié éducateur non-enseignant (salarié éducateur de soutien technique et salarié éducateur professionnel (PNE)).

**1-2.13 Centrale - CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

**1-2.14 Champ d'enseignement**

Un regroupement d'une ou de plusieurs matières spécifiques d'enseignement. Les parties doivent, par entente particulière, convenir des paramètres relatifs à la détermination des champs d'enseignement du Collège et de leurs modifications. À la date de la signature de la présente convention, la liste des champs d'enseignement est celle indiquée à l'annexe I.

**1-2.15 Charge professionnelle**

La charge professionnelle globale de travail du salarié éducateur qui est constituée de l'ensemble de ses activités professionnelles telles que définies par la présente convention et telles que définies aux clauses 8-11.02 et 8-15.02.

Plus spécifiquement pour l'enseignant, la charge professionnelle peut être désignée comme la charge éducative. Cette dernière se traduit en terme de périodes de travail comprenant la charge d'enseignement et la charge complémentaire, et ce, tel que précisé aux clauses 8-5.02 ou 8-5.03, selon le cas.

**1-2.16 Classe d'emploi (salarié éducateur non-enseignant et animateur)**

L'une ou l'autre des classes d'emploi prévues au plan de classification en vigueur au Collège en vertu de la clause 7-4.02 et celles qui pourront être créées, conformément aux clauses 7-4.05 et 7-4.06.

**1-2.17 Classification**

Intégration d'un salarié éducateur à une classe d'emploi et à un taux horaire ou à une échelle annuelle de traitement.

**1-2.18 Classement**

Attribution à un salarié éducateur d'un échelon dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.

**1-2.19 Collège**

Le Collège, l'entité légale connue sous le nom « *Le Collège Bourget* », corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Rigaud, et considéré aux fins de la présente convention comme le Collège. Aux fins de la présente convention, le Collège est représenté par son directeur général ou ses mandatés.

**1-2.20 Congédiement**

Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié éducateur pour une cause juste et suffisante.

**1-2.21 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint les personnes de même sexe ou de sexe différent dans l'une des situations suivantes :

- a) qui sont unies civilement ;

- b) qui sont mariées et cohabitent ;
- c) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- d) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;

sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

**1-2.22 Conseiller en information scolaire et professionnelle**

Le conseiller en information scolaire et professionnelle désigne le salarié éducateur professionnel dont la fonction est de s'assurer de fournir de l'information, des conseils, de l'aide et de l'accompagnement auprès des élèves relativement à leurs programmes d'études, à leurs choix de cours et leurs choix de carrière, et ce, dans le but de leur permettre de faire des choix scolaires et professionnels appropriés à leur situation.

**1-2.23 Convention**

La présente convention collective.

**1-2.24 Cours (ou période)**

Le cours ou la période signifie la durée de temps pendant laquelle un enseignant enseigne, dirige un séminaire ou un laboratoire.

**1-2.25 Cours primaire (ou niveau primaire)**

Le cours primaire signifie les six (6) années qui précèdent le cours secondaire et qui sont divisées en trois (3) cycles : les 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années correspondent au 1<sup>er</sup> cycle, les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années au 2<sup>e</sup> cycle et les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années au 3<sup>e</sup> cycle. Aux fins de la présente convention, le niveau primaire inclut également le niveau préscolaire.

**1-2.26 Cours secondaire (ou niveau secondaire)**

Le cours secondaire signifie les cinq (5) années qui suivent le primaire et précèdent le niveau collégial. Les 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années correspondent au 1<sup>er</sup> cycle et les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années correspondent au 2<sup>e</sup> cycle.

**1-2.27 Critères de compétences (applicables à l'enseignant)**

L'enseignant est réputé satisfaire aux exigences normales du poste lorsqu'il répond à l'un ou l'autre des critères de compétences suivants :

- a) avoir un brevet spécialisé d'enseignement ou un certificat spécialisé pour la matière visée ou l'équivalent (autorisation d'enseigner du MELS) ;

- b) avoir une expérience d'enseignement dans la matière visée pour une période d'au moins deux (2) années complètes de travail ou l'équivalent (quatre cents (400) jours) au Collège à l'intérieur des cinq (5) dernières années ;
- c) de façon temporaire, être reconnu par le Collège comme satisfaisant aux exigences normales du poste de façon à ce que l'enseignant, qui est notamment en cours de formation, puisse être réputé répondre aux critères de compétences dans la matière visée, et ce, avec avis écrit donné à l'Association.

**1-2.28 Échelon d'expérience**

Subdivision en ordonnée d'une échelle de traitement correspondant à l'année d'expérience que le salarié éducateur est en voie d'acquérir.

**1-2.29 Élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation**

Les élèves ayant des besoins particuliers qui peuvent être considérés à risque, notamment à l'égard d'un échec scolaire, ou identifiés comme élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation.

**1-2.30 Enseignant**

Tout salarié éducateur engagé par le Collège pour assumer une charge d'enseignement en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.l., 13.3), du Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement et du Règlement sur l'autorisation d'enseigner.

**1-2.31 Enseignant chargé de classe**

L'enseignant chargé de classe est le coordonnateur entre les élèves d'un groupe donné et les services pédagogiques et éducatifs, les salariés éducateurs et les parents.

**1-2.32 Enseignant à temps complet (ou chargé d'enseignement)**

Tout enseignant engagé pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge professionnelle ou éducative maximale.

**1-2.33 Enseignant à temps partiel (ou chargé de cours)**

Tout enseignant engagé pour une période de douze (12) mois ou moins pour assumer une charge professionnelle ou éducative inférieure à celle de l'enseignant à temps complet, mais égale ou supérieure à la moitié (½) d'une charge professionnelle maximale.

**1-2.34 Exigences normales de la tâche (visant le salarié éducateur non-enseignant et l'animateur)**

Les compétences normalement exigées et particulières afin d'occuper adéquatement un poste dans une classe d'emploi des catégories d'emplois d'animateur ou de salarié éducateur non-enseignant (soutien technique et professionnel) et qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

En considérant notamment les modalités particulières prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-4.07, sous réserve des modalités prévues aux dispositions indiquées à la Lettre d'entente numéro 2 apparaissant en annexe, tout salarié éducateur non-enseignant ou animateur à l'emploi du Collège, à la date de signature de la présente convention collective, est réputé répondre aux exigences normales de la tâche au sens de la présente clause ainsi qu'aux qualifications requises prévues aux dispositions de la clause 1-2.54 (rf. deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 7-4.04).

**1-2.35 Fédération**

La Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

**1-2.36 Grief**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

**1-2.37 Intervenant psychosocial**

L'intervenant psychosocial est un salarié éducateur professionnel spécialiste qui intervient auprès des élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation et qui assure le développement psychosocial.

**1-2.38 Jour ouvrable**

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et chômés prévus au calendrier et déterminés par le Collège pour une année d'engagement.

**1-2.39 Liste de rappel**

La liste des salariés éducateurs réguliers permanents (rf. clause 5-5.04 et l'annexe F) bénéficiant d'une priorité d'embauche en vertu des dispositions de la convention.

1-2.40 **Matière**

Une matière d'enseignement apparaissant à l'annuaire publié par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou une matière optionnelle établie par le Collège.

1-2.41 **Ministère (ou MELS)**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

1-2.42 **Ministre**

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

1-2.43 **Mise à pied**

Cessation d'emploi reliée au non-renouvellement du contrat d'engagement du salarié éducateur pour surplus de personnel, abolition de poste ou un autre motif, conformément aux dispositions de l'article 5-5.00.

1-2.44 **Non-réengagement**

Non-renouvellement du contrat d'engagement d'un salarié éducateur non permanent. Le non-réengagement d'un salarié éducateur non permanent ne peut être interprété comme un congédiement.

1-2.45 **Orthopédagogue**

L'orthopédagogue désigne le salarié éducateur professionnel dont l'emploi comporte le dépistage, la référence, l'évaluation et l'accompagnement des élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ainsi que l'identification de leurs besoins et de leurs capacités. Il assure la conception et la réalisation de programmes de rééducation visant à corriger des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation au plan des habiletés cognitives ou des compétences ; ainsi qu'un rôle conseil et de soutien auprès des enseignants et des autres intervenants scolaires et des parents.

1-2.46 **Parties**

Le Collège Bourget et l'Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ).

1-2.47 **Période de probation**

Période de temps équivalente à quatre cents (400) jours de travail consécutifs ou, selon le cas, une période maximum d'emploi prévue à la présente convention, pendant laquelle le Collège évalue les aptitudes et les capacités d'un nouveau salarié éducateur à temps complet, à temps partiel ou à titre de suppléant à long terme à l'emploi du Collège (rf. clauses 1-2.63, 5-4.01 et 5-4.01 A).

- 1-2.48 Poste**
- Affectation d'un salarié éducateur pour l'accomplissement de toutes les tâches et de toutes les fonctions contenues dans l'une ou l'autre des classes d'emploi prévues à la convention.
- Plus spécifiquement pour l'enseignant, il s'agit de l'ensemble de toutes les tâches et toutes les fonctions auxquelles le Collège affecte un enseignant incluant la désignation des groupes, des matières et des classes auxquelles ces matières s'appliquent.
- 1-2.49 Poste nouvellement créé**
- Désigne tout poste à combler d'un titulaire pour la première fois qui peut notamment résulter de l'implantation d'une nouvelle matière.
- 1-2.50 Poste vacant**
- Désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire ou, dans le cas spécifique d'un poste d'enseignant, provenant d'une augmentation du nombre de périodes d'enseignement à dispenser d'une année par rapport à l'autre dans une matière.
- 1-2.51 Préscolaire (ou niveau préscolaire)**
- Le préscolaire signifie l'année qui précède l'entrée au niveau primaire.
- 1-2.52 Psychoéducateur**
- Le psychoéducateur est le salarié éducateur professionnel qui est responsable du dépistage, de l'évaluation et de l'accompagnement des élèves qui présentent ou qui sont susceptibles de présenter des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation. Il assure un rôle de conseil et de soutien auprès des intervenants scolaires et des parents.
- 1-2.53 Psychopédagogue**
- Le psychopédagogue est un salarié éducateur professionnel qui, après l'analyse de la situation globale de l'enfant, suggère des interventions au niveau des apprentissages et des comportements. Il peut également enseigner des stratégies tant à l'élève qu'aux intervenants (parents et éducateurs).
- 1-2.54 Qualifications requises (visant le salarié éducateur non-enseignant)**
- Pour la détermination des qualifications requises, les parties se réfèrent au Plan de classification des emplois de soutien des Commissions scolaires francophones (7 février 2011) ainsi qu'au Plan de classification du

personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (édition février 2011). Les qualifications déterminées pour l'exercice des classes d'emploi constituent des exigences minimales. Elles sont généralement fixées en termes de formation (niveau de scolarité), d'expérience et parfois, aussi, d'exigences légales.

**1-2.55 Régime de retraite**

L'un des régimes de retraite reconnus par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). De façon générale, il s'agit du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Toutefois, dans certains cas particuliers, il peut s'agir des régimes suivants : Régime de retraite des enseignants (RRE), Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

**1-2.56 Répondant de niveau**

Le répondant de niveau est un salarié éducateur qui, relevant de la direction des services éducatifs du Collège, est chargé d'assurer le suivi social, moral et disciplinaire des élèves (rf. clauses 8-13.12, 8-13.12 A). Cette tâche est accordée en priorité aux salariés éducateurs animateurs, qui répondent aux exigences normales de la tâche à titre de *répondant de niveau*, sur tous les autres salariés éducateurs. Dans le cas où la tâche de répondant de niveau est octroyée à un salarié éducateur autre qu'un animateur, les dispositions des clauses 8-13.12 et 8-13.12 A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**1-2.57 Représentant d'un groupe matière**

Le représentant d'un groupe matière est un enseignant chargé d'enseignement nommé selon les modalités prévues à la clause 4-1.01 A, pour assister la direction des services pédagogiques du Collège dans la coordination de l'enseignement d'une matière, d'une spécialité, de matières ou de spécialités connexes. Le représentant d'un groupe matière est membre d'office du conseil pédagogique.

**1-2.58 Représentant syndical**

Toute personne désignée par l'Association aux fins d'exercer des fonctions syndicales de représentation.

**1-2.59 Salarié éducateur**

Tout salarié éducateur couvert par le certificat d'accréditation (#AM-1001-6479) apparaissant à l'annexe A et assujetti à la présente convention. Le salarié éducateur désigne toute personne qui accomplit une fonction éducative pour le compte du Collège.

Aux fins de la présente convention, doivent être, notamment, considérés comme salariés éducateurs exerçant des fonctions éducatives, les salariés éducateurs suivants : l'animateur, l'animateur de pastorale, l'appariteur, le conseiller en information scolaire et professionnelle, l'enseignant (des niveaux préscolaire, primaire et secondaire), l'intervenant psychosocial, l'orthopédagogue, le psychopédagogue, le psychoéducateur, le technicien de travaux pratiques, le technicien en éducation spécialisée et le «sauveteur aquatique».

Le terme salarié éducateur comprend les classes d'emploi mentionnées précédemment, mais dans chaque clause de la présente convention où il est question d'une fonction appartenant spécifiquement à l'une de ces classes d'emploi, c'est le nom de ces classes d'emploi qui s'applique.

**1-2.60 Salarié éducateur à temps complet**

Le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 8-11.02 ou 8-15.02, selon le cas. Plus précisément pour l'enseignant à temps complet, ce dernier est engagé pour assumer une pleine charge éducative, telle qu'indiquée aux clauses 8-5.02 ou 8-5.03, selon le cas.

**1-2.61 Salarié éducateur à temps partiel**

Le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur qui travaille un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 8-11.02 ou 8-15.02, selon le cas. Pour l'enseignant à temps partiel, ce dernier est engagé pour assumer une charge éducative inférieure à l'enseignant à temps complet (rf. clauses 8-5.02, 8-5.03).

**1-2.62 Salarié éducateur non-enseignant**

Tout salarié éducateur des classes d'emploi suivantes : l'animateur de pastorale, l'appariteur, le conseiller en information scolaire et professionnelle, l'intervenant psychosocial, l'orthopédagogue, le psychopédagogue, le psychoéducateur, le technicien de travaux pratiques et le technicien en éducation spécialisée.

**1-2.63 Salarié éducateur permanent**

Conformément aux dispositions de l'article 5-4.00, tout salarié éducateur à temps complet ayant complété au Collège deux (2) années complètes (quatre cents (400) jours de travail consécutifs), et qui travaille toujours au Collège dans le même secteur d'emplois où il doit obtenir sa permanence. La permanence ne lui est acquise qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces deux (2) années.

Si un salarié éducateur à temps complet est engagé entre le début de l'année d'engagement et le 30 septembre de la même année, cette dite année est considérée comme la première année de contrat. Toutefois, advenant que le salarié éducateur à temps complet en cours de probation s'absente du travail pour un total de plus de vingt pour cent (20 %) des quatre cents (400) jours de travail consécutifs, la probation peut être prolongée par le Collège pour une (1) année de travail supplémentaire et les dispositions prévues au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la présente clause s'appliquent.

Pour le salarié éducateur à temps partiel ou le salarié éducateur suppléant à long terme, sa permanence ne lui est acquise que s'il a travaillé trois (3) années de travail successives à raison de cinquante pour cent (50 %) et plus d'une charge professionnelle à temps complet, et s'il travaille toujours au Collège dans le même secteur d'emplois où il doit obtenir sa permanence. Si un salarié éducateur est engagé entre le début de l'année d'engagement et le 30 septembre de la même année, cette année sera considérée comme la première année de contrat. La permanence ne lui est acquise qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces trois (3) années.

La permanence peut être conditionnelle jusqu'à l'obtention du diplôme requis pour le poste en cause.

Pour le salarié éducateur à temps partiel ou le salarié éducateur suppléant à long terme, dont la charge professionnelle se situe entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %) d'une tâche à temps complet, sa permanence ne lui est acquise qu'après avoir travaillé trois mille deux cents (3200) heures, sans toutefois dépasser une période de probation maximale de quatre (4) années consécutives d'engagement.

**1-2.64 Salarié éducateur régulier**

Tout salarié éducateur à temps complet ou à temps partiel qui n'est pas un salarié éducateur suppléant.

**1-2.65 Salarié éducateur suppléant**

Tout salarié éducateur engagé pour remplacer un salarié éducateur temporairement absent, pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas la date déterminée à son contrat de travail. Le statut d'emploi de salarié éducateur suppléant est subdivisé selon les trois (3) sous-catégories suivantes :

a) **Salarié éducateur suppléant à court terme**

Le salarié éducateur suppléant à court terme est celui qui remplace un autre salarié éducateur de façon continue pour une période de temps n'atteignant pas vingt et un (21) jours ouvrables consécutifs.

b) **Salarié éducateur suppléant à long terme**

Le salarié éducateur suppléant à long terme est le salarié qui remplace un autre salarié éducateur de façon continue pour une période de vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus. La rémunération du salarié éducateur suppléant est alors déterminée selon les modalités prévues pour la classe d'emploi visée, indiquée aux annexes M, N ou O, selon le cas. Dans le cas où le salarié éducateur non-enseignant suppléant à long terme effectue un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, la durée prévisible ne doit pas excéder six (6) mois consécutifs, à moins d'une entente entre les parties.

c) **Salarié éducateur occasionnel**

Le salarié éducateur occasionnel est celui qui remplace de façon ponctuelle un salarié éducateur absent.

1-2.66

**«Sauveteur aquatique»**

Le salarié éducateur animateur (rf. clause 1-2.12 a)) dont la fonction spécifique et spécialisée consiste à accompagner l'enseignant dans sa démarche éducative en milieu aquatique et, lorsque des cours ou d'autres activités ont lieu à la piscine du Collège, à encadrer les élèves et devoir leur porter secours en cas de difficulté. Il doit posséder les qualifications légales et réglementaires appropriées à cette classe d'emploi.

1-2.67

**Service continu**

Toute période de temps de travail à l'emploi du Collège accumulé à temps complet ou à temps partiel à titre de salarié éducateur.

1-2.68

**Spécialiste au primaire (enseignant)**

Le spécialiste au primaire est l'enseignant qui n'est pas titulaire d'un groupe au secteur primaire et qui enseigne l'une des matières suivantes : anglais, arts plastiques, éducation physique, musique ou langue étrangère.

1-2.69

**Statut d'emploi**

Aux fins de la convention, les statuts d'emploi sont les suivants :

- a) salarié éducateur à temps complet ;
- b) salarié éducateur à temps partiel ;

- c) salarié éducateur suppléant à court terme ;
- d) salarié éducateur suppléant à long terme ;
- e) salarié éducateur occasionnel.

À la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le statut d'emploi de chaque salarié éducateur est celui indiqué à l'annexe D.

**1-2.70 Technicien de travaux pratiques**

Le technicien de travaux pratiques est le salarié éducateur de soutien technique qui assiste le personnel enseignant et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier.

**1-2.71 Technicien en éducation spécialisée**

Le technicien en éducation spécialisée est le salarié éducateur de soutien technique dont l'emploi consiste, en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, à appliquer des techniques et des méthodes d'éducation spécialisée, soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation, soit dans le cadre d'un programme destiné aux élèves nécessitant un accompagnement particulier.

**1-2.72 Titulaire**

Le titulaire est l'enseignant responsable d'un groupe à l'ordre du primaire.

**1-2.73 Traitement (ou salaire)**

La rémunération en monnaie courante à laquelle donnent droit l'échelle et le taux de traitement prévus au chapitre 7-0.00, laquelle comprend les jours de travail, les jours fériés chômés et payés et les jours de vacances annuelles.

**1-2.74 Traitement d'un jour ouvrable**

Dans le cas d'un salarié éducateur (enseignant et animateur) à temps complet ou à temps partiel, c'est le un deux-centième ( $1/200^e$ ) du traitement annuel ; dans le cas d'un salarié éducateur (enseignant et animateur) suppléant ou occasionnel, c'est le traitement auquel il a droit pour un (1) jour déterminé de travail.

Pour le personnel non-enseignant (PNE) et le personnel de soutien technique, c'est le un deux cent soixantième ( $1/260^e$ ) du traitement annuel.

**1-2.75 Traitement total**

La rémunération totale en monnaie courante à verser en vertu de la présente convention collective, incluant les avantages sociaux.

## **Chapitre 2-0.00 Champ d'application et reconnaissance**

### **2-1.00 Champ d'application**

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés éducateurs couverts par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A.

2-1.02 La présente convention s'applique de façon identique à tous les salariés éducateurs, à moins qu'il n'en soit spécifié autrement dans une clause, un article, un chapitre ou une annexe, auquel cas, la clause, l'article, le chapitre ou l'annexe ne s'appliquent qu'aux salariés éducateurs visés.

### **2-2.00 Reconnaissance**

2-2.01 Le Collège reconnaît l'Association comme la seule représentante exclusive des salariés éducateurs couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention.

2-2.02 Dans le cadre de la présente convention et des conditions de travail qui en découlent, toute entente particulière entre un salarié éducateur et le Collège, qui a comme effet de modifier ou de soustraire aux dispositions de la convention, est nulle et non avenue, à moins d'un accord de l'Association ou à moins d'une disposition de la convention qui le permette expressément.

2-2.03 L'Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ) reconnaît au Collège Bourget le droit de gérer, d'administrer et d'exercer ses fonctions de direction dans le respect des présentes dispositions de la convention.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres : le droit d'engager, de rengager, de déterminer les programmes d'études, les activités et les cours offerts aux élèves, d'établir et de répartir les charges professionnelles de travail, de congédier pour cause juste et suffisante, de mettre à pied et d'édicter des règlements pour la bonne marche du Collège.

Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la présente convention.

La présente clause n'a pas pour effet ni de restreindre ni de limiter les droits de l'Association, des salariés éducateurs et des différents conseils ou comités conjoints reconnus.

2-2.04 L'Association reconnaît que l'établissement est un établissement de tradition catholique. Les membres de l'Association s'engagent à respecter les valeurs éducatives de l'établissement.

2-2.05 La présente convention a préséance sur un règlement de régie interne du Collège relatif aux conditions de travail des salariés éducateurs lorsque celui-ci entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

## **Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales**

### **3-1.00 Communications, affichage et distribution des avis de l'Association**

- 3-1.01 Le Collège autorise l'Association à afficher, aux endroits prévus à cette fin, les documents destinés aux membres de l'Association.
- 3-1.02 Le Collège met un casier, à la disposition de l'Association et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.03 L'Association peut utiliser les systèmes de distribution et de communication du Collège, selon les modalités en usage au Collège. Le Syndicat peut également transmettre cette communication par voie électronique en utilisant le réseau informatique du Collège. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires pour le Collège.
- 3-1.04 Le Collège reconnaît à l'Association le droit de distribuer tout document d'information destiné à ses membres à la condition expresse qu'aucune activité en relation avec leur charge de travail ne soit interrompue par le fait de cette distribution. Il est entendu que le contenu de cette documentation ne doit pas être en conflit avec les valeurs du projet éducatif et du caractère privé du Collège.
- 3-1.05 L'Association peut utiliser le système de reprographie du Collège. L'Association rembourse au Collège les coûts réels de cette utilisation.
- 3-1.06 Les sommes dues par l'Association au Collège en vertu des clauses 3-1.03 et 3-1.05 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi à l'Association d'une facture détaillée.

### **3-2.00 Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales**

- 3-2.01 Le Collège met à la disposition des salariés éducateurs une salle de repos dans l'établissement du Collège qui devra être partagée avec les autres membres du personnel.
- 3-2.02 Le Collège met à la disposition de l'Association un local adéquat aux fins de secrétariat et de réunion, et ce, sans frais.
- L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et un téléphone.
- Le Collège et l'Association conviennent de l'emplacement du local syndical.

Le Collège doit demander l'autorisation à l'Association pour y entrer sauf en cas d'événement de force majeure ou pour effectuer des travaux d'entretien.

3-2.03 Le Collège autorise l'Association à tenir des réunions de son comité exécutif ou d'autres comités dans les locaux du Collège. À cet effet, l'Association, doit demander à la direction, dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures et à la condition qu'un local soit disponible, la possibilité de tenir des réunions des instances internes de l'Association dans les locaux du Collège.

Ces réunions ne peuvent se tenir durant l'horaire scolaire ou pendant les journées pédagogiques à moins qu'il y ait autorisation de la direction. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour le Collège.

### **3-3.00 Documentation à fournir à l'Association**

3-3.01 Le Collège transmet à l'Association la documentation prévue au présent article, en plus de la documentation qui doit être transmise en vertu des autres dispositions de la présente convention.

3-3.02 Le Collège transmet au représentant syndical copie conforme de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée à un salarié éducateur, à un groupe de salariés éducateurs ou à l'ensemble des salariés éducateurs.

3-3.03 Le Collège fournit à l'Association, au plus tard le 15 novembre de chaque année, la liste complète, par ordre alphabétique, des salariés éducateurs en indiquant pour chacun les renseignements suivants :

- les nom et prénom ;
- le sexe ;
- l'adresse permanente ;
- le numéro de téléphone à la résidence, à moins qu'il ne soit confidentiel ;
- la scolarité reconnue par le Collège lors du premier contrat ou lors de modification ;
- l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 5-3.00 ;
- l'expérience reconnue lors du premier contrat ou lors de modification ;
- le statut d'emploi du salarié éducateur ;
- l'échelon salarial.

Annuellement, le Collège fournit également le « *Cahier des tâches* » (rf. clause 8-6.06), lequel comprend les informations suivantes, et ce, tel que précisé à titre indicatif à l'annexe S : le secteur d'emplois, la classe d'emploi, le nombre total de minutes (ou d'heures) de travail par cycle, le statut d'emploi, la permanence acquise et, dans le cas d'un enseignant, le champ d'enseignement et la ou les matières enseignées, le nombre de groupes et la tâche complémentaire. Il est entendu que le format utilisé à l'annexe S ne l'est qu'à titre d'exemple et que le Collège peut utiliser un autre format de cahier des tâches.

3-3.04 Le Collège fournit, mensuellement, à l'Association, les renseignements suivants :

- a) le nom du nouveau salarié éducateur, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.03 ;
- b) le nom du salarié éducateur qui a démissionné et la date du départ ;
- c) le nom du salarié éducateur qui a changé de poste et la date du changement ;
- d) le nom du salarié éducateur qui obtient un congé lié aux droits parentaux ou un congé sans traitement de plus d'un (1) mois et la durée prévue du congé ;
- e) la liste des changements d'adresse et de numéro de téléphone des salariés éducateurs.

3-3.05 Le Collège transmet au représentant syndical, dans les quinze (15) jours ouvrables, une copie de l'acceptation ou du refus par le Collège de chacune des demandes de congé, avec ou sans traitement, et de sa prolongation s'il y a lieu en incluant les raisons du refus.

3-3.06 Le Collège met à la disposition de l'Association, après leur adoption par le conseil d'administration, les états financiers du Collège.

3-3.07 Tout envoi d'information transmis à l'Association est effectué prioritairement par voie électronique (courriel) avec la possibilité de preuve du Collège. Toutefois, à la demande de l'Association, le Collège transmet cette information par courrier interne sous format document papier.

### **3-4.00 Régime syndical**

3-4.01 Tout salarié éducateur membre au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion à l'Association pour toute la durée de la présente convention.

3-4.02 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, tout candidat doit, lors de son engagement, signer une demande d'adhésion à l'Association selon le formulaire prévu à l'annexe B. Le Collège transmet à l'Association le formulaire de demande d'adhésion rempli et le coût du droit d'entrée à même la remise prévue à la clause 3-6.04.

3-4.03 Le fait pour un salarié éducateur d'être refusé comme membre du Syndicat ou d'être expulsé des rangs du Syndicat ne peut rompre son lien d'emploi avec le Collège.

### **3-5.00 Libérations pour activités syndicales**

#### **Section I Congé sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association au Collège**

3-5.01 Tout salarié éducateur (non visé par la clause 3-5.07 A) appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures précédant l'audition, sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal.

3-5.02 Tout salarié éducateur (non visé par la clause 3-5.07 B) appelé comme témoin à une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail ou d'un tribunal administratif fédéral ou provincial siégeant pendant la journée de travail du salarié éducateur peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures précédant l'audition, sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal, pourvu qu'il soit convoqué en vertu de son statut d'employé au Collège.

3-5.03 Les salariés éducateurs membres du comité de relations du travail (CRT) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement par l'Association, pour la durée de la tenue des réunions. Dans la mesure du possible, ces rencontres se tiennent à l'extérieur des heures de prestation de service.

3-5.04 Un maximum de quatre (4) salariés éducateurs, membres du comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres de négociation, sans perte de traitement ni remboursement par l'Association.

#### **Libérations syndicales sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association au Collège visant les membres du comité exécutif du Syndicat aux fins de responsabilité de représentation**

3-5.05 Chaque membre du comité exécutif de l'Association peut, au cours d'une année de travail, être libéré pour accomplir toute mission d'ordre syndical, et ce, sans perte de traitement et sans remboursement par l'Association

au Collège. Le total des jours admissibles pour l'ensemble des membres du comité exécutif ne doit pas dépasser dix (10) jours par année de travail.

3-5.06

**Libérations syndicales sans perte de traitement avec remboursement partiel par l'Association au Collège visant le président de l'Association et, selon le cas, un autre membre du comité exécutif du Syndicat**

Le président du comité exécutif de l'Association doit, à sa demande, dans le cas d'un enseignant, être libéré pour un maximum de deux (2) périodes par cycle de neuf (9) jours prévues à sa charge professionnelle, autres qu'une période, d'enseignement pour accomplir toute mission d'ordre syndical. Cette demande écrite doit être déposée au bureau du directeur général avant le 15 mai de l'année de travail précédente. Si le président est un enseignant et qu'il enseigne pendant la vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) et/ou la vingt-sixième (26<sup>e</sup>) période, ce dernier ne peut être libéré aux fins de la présente clause.

Si le président est un salarié éducateur non-enseignant, on lui reconnaît jusqu'à deux (2) heures par cycle de travail pour accomplir ses fonctions.

L'une (1) des deux (2) périodes par cycle (ou heures selon le cas) est remboursable par l'Association selon le coût réel (rf. le traitement applicable, en incluant les avantages sociaux, du salarié éducateur libéré en vertu de la présente clause) et les modalités prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 3-5.12 s'appliquent.

Toutefois, l'Association peut désigner un autre membre du comité exécutif du Syndicat afin de bénéficier de la deuxième (2<sup>e</sup>) période par cycle (ou de la deuxième (2<sup>e</sup>) heure, selon le cas) prévue à la présente clause. Dans ce dernier cas, l'Association rembourse au Collège la période par cycle (ou l'heure, selon le cas) de son choix selon les dispositions prévues à l'alinéa qui précède.

**Section II Congé sans perte de traitement avec remboursement par l'Association au Collège**

3-5.07

L'ensemble des salariés éducateurs dispose d'un maximum de quinze (15) jours d'absence par année de travail pour remplir toute mission d'ordre syndical, sans perte de traitement, mais avec remboursement par l'Association. Le Collège doit être avisé d'une telle absence au moins trois (3) jours à l'avance. Un maximum de trois (3) salariés éducateurs à la fois peut être libéré en vertu de la présente clause.

Un salarié éducateur ne peut s'absenter plus de sept (7) jours par année de travail pour activités syndicales : cette limite ne s'applique pas aux membres du comité de négociation, aux salariés éducateurs membres du comité de relations du travail (CRT) et aux salariés éducateurs membres du comité exécutif de l'Association.

- 3-5.07 A Tout salarié éducateur requérant d'un grief (et un représentant syndical) lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures précédant l'audition, sans perte de traitement et avec remboursement par l'Association, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal.
- 3-5.07 B Tout salarié éducateur appelé comme requérant et un représentant syndical) à une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail ou d'un tribunal administratif fédéral ou provincial siégeant pendant la journée de travail du salarié éducateur peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures précédant l'audition, sans perte de traitement et avec remboursement par l'Association, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal, pourvu qu'il soit convoqué en vertu de son statut d'employé au Collège.
- 3-5.07 C Les absences relatives aux libérations syndicales prévues aux clauses 3-5.07 A et 3-5.07 B ne sont toutefois pas comptabilisées aux banques de libérations syndicales prévues aux dispositions des clauses 3-5.05, 3-5.06 et 3-5.07.

### **Section III Congé sans traitement pour activités syndicales**

- 3-5.08 À la demande écrite de l'Association au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril, le Collège accorde au salarié éducateur désigné par l'Association un congé lui permettant de travailler à temps complet dans une fonction syndicale, sans perte de traitement, mais avec remboursement par l'Association au Collège du traitement incluant les avantages versés par le Collège pour le salarié éducateur en congé.
- La durée de ce congé est d'une (1) année d'engagement.
- 3-5.09 À la demande écrite de l'Association au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril, le Collège réduit la tâche du salarié éducateur désigné par l'Association afin de lui permettre de travailler dans une fonction syndicale.
- Cette réduction de tâche est sans perte de traitement pour le salarié éducateur, mais avec remboursement par l'Association au Collège du pourcentage du traitement du salarié éducateur désigné correspondant au pourcentage de sa réduction de tâche en tenant compte des modalités prévues à la clause 3-5.08.
- 3-5.10 Le Collège doit être avisé par écrit si le salarié éducateur libéré désire poursuivre sa libération pour activités syndicales en vertu des clauses 3-5.08 et 3-5.09. Le défaut de produire cet avis avant le 1<sup>er</sup> avril entraîne la réintégration dans ses fonctions du salarié éducateur libéré pour l'année de travail suivante, sous réserve de la clause 3-5.11.

#### **Section IV Modalités diverses, droits et avantages**

3-5.11 Au retour d'un congé pour activités syndicales, le salarié éducateur occupe le poste ou les fonctions qu'il occupait s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et, dans le cas d'un enseignant, au processus d'affectation prévu à la présente convention.

3-5.12 Les sommes dues par l'Association au Collège en vertu de l'application du présent article sont remboursées dans les trente (30) jours de l'envoi à l'Association d'une facture détaillée. La facture détaillée vise des dépenses encourues dans le dernier mois suivant son expédition.

Toutefois, l'Association rembourse au Collège le seul coût de remplacement du salarié éducateur absent en incluant les avantages sociaux.

3-5.13 Le salarié éducateur libéré en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages, excluant le salaire dans le cas des congés prévus aux clauses 3-5.08 et 3-5.09, dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement au travail.

3-5.14 L'Association fournit au Collège la liste de ses représentants dans les trois (3) jours suivant leur nomination.

3-5.15 Le Collège planifie un temps de rencontre d'une (1) période libre par cycle de neuf (9) jours pour les membres du comité exécutif de l'Association. Ce temps de rencontre est inscrit à l'horaire de chaque membre du comité exécutif de l'Association, et ce, dès la première journée de l'année de travail. La présente clause s'applique pour un maximum de six (6) membres du comité exécutif désignés par l'Association.

#### **3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent**

3-6.01 Le Collège déduit de chacune des paies du salarié éducateur une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par l'Association. Dans le cas d'un salarié éducateur embauché après la date de la signature de la convention, le Collège déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02 Au moins trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, l'Association doit aviser par écrit le Collège de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière ou spéciale. À défaut d'avis, le Collège déduit selon le dernier avis reçu.

- 3-6.03 Le Collège déduit de la paie ou des paies du salarié éducateur une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par l'Association, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours.
- 3-6.04 Le Collège remet à l'Association ou au mandataire désigné par elle, entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des salariés éducateurs cotisants et du montant de la cotisation de chacun.
- 3-6.05 Le Collège transmet annuellement à l'Association ou au mandataire désigné par elle, la liste des salariés éducateurs cotisants, en double exemplaire, en se servant, à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par l'Association ou le mandataire ou d'un formulaire requis par le système informatisé du Collège comportant les données suivantes :
- a) le nom et le prénom du salarié éducateur cotisant ;
  - b) le traitement effectivement gagné (excluant le traitement des jours monnayables de congés de maladie) ;
  - c) le montant déduit à titre de cotisation régulière (excluant la cotisation sur le traitement des jours monnayables de congés de maladie) ;
  - d) le montant déduit à titre de cotisation spéciale ;
  - e) le traitement provenant des jours monnayables de congés de maladie ;
  - f) la cotisation retenue sur le traitement provenant des jours monnayables de congés de maladie ;
  - g) le traitement total effectivement gagné (alinéas b) et e)) ;
  - h) le montant total des cotisations retenues (alinéas c), d) et f), ce montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1) ;
  - i) un sommaire indiquant le total de chacun des alinéas b) à h) inclusivement.

Cette liste couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée et être accompagnée, le cas échéant, de la remise pour tout écart pouvant exister entre le résultat de la liste et la somme des cotisations versées dans l'année.

- 3-6.06 Le Collège indique sur les formulaires T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par un salarié éducateur au cours de l'année civile correspondante.

## Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation des salariés éducateurs

### 4-1.00 Conseil pédagogique

4-1.01 Le conseil pédagogique est un comité consultatif formé par le directeur des services pédagogiques, en tenant compte des modalités prévues à la clause 4-1.01 A, et composé des représentants suivants :

- a) le directeur des services pédagogiques ;
- b) les représentants des groupes-matières ;
- c) un enseignant du niveau primaire ;
- d) un certain nombre de responsables de dossiers nommés par le directeur des services pédagogiques.

4-1.01 A Les représentants des groupes-matières ainsi que le représentant enseignant du niveau primaire sont nommés au conseil pédagogique par le directeur des services pédagogiques selon les modalités qui suivent :

Avant le 15 mars de chaque année, au moment où le Collège fournit aux enseignants le formulaire de *desiderata*, aux fins de répartition de la charge éducative (rf. clause 8-6.02 et annexe R), chaque enseignant suggère sur ce formulaire trois (3) collègues enseignants (excluant lui-même) du même groupe-matière (ou du niveau primaire selon le cas) à titre de représentant potentiel d'un groupe-matière (ou représentant du niveau primaire) pouvant siéger au conseil pédagogique. Une fois ces informations compilées, le directeur des services pédagogiques procède aux nominations (en vérifiant au préalable l'accord de ces derniers) en tenant compte des recommandations des enseignants appartenant à chaque groupe-matière ou du niveau primaire, selon le cas.

4-1.02 La composition du conseil est confirmée avec la remise des tâches aux salariés éducateurs ; les membres entrent en fonction au début de l'année de travail suivant leur désignation.

4-1.03 Le conseil pédagogique se réunit une fois par cycle. Le temps de la rencontre est d'une (1) période et il est prévu dans l'horaire des membres du conseil pédagogique. La période allouée pour la participation au conseil pédagogique comprend le temps effectué pour l'ensemble de la réunion (le temps de préparation, le temps de réunion et le suivi). Les membres désignés au conseil se voient reconnaître une (1) période par cycle à leur charge professionnelle pour assister aux rencontres (incluant la préparation et le suivi), soit l'imputation d'une (1) période allouée pour

"*autre activité pédagogique*" excluant le temps consacré aux réunions de travail, et ce, pour une durée de soixante-dix (70) minutes.

4-1.04 Lors de la première réunion de chaque année de travail, le conseil détermine ses règles de fonctionnement.

Le conseil peut aussi à tout moment créer des sous-comités de travail, en définir le mandat et y désigner des membres représentants. Ces sous-comités sont redevables au conseil quant à leurs travaux et recommandations.

Le poste à la présidence incombe au directeur des services pédagogiques. La responsabilité relative au secrétariat du conseil incombe au Collège.

4-1.05 Le président du conseil agit à titre de président d'assemblée et voit au déroulement efficace des discussions. La personne mandatée par le Collège pour effectuer le secrétariat rédige les procès-verbaux ; elle est la dépositaire des procès-verbaux approuvés.

4-1.06 Le conseil se réunit à tous les cycles, selon l'horaire établi ou chaque fois que trois (3) de ses membres lui en font la demande pour des motifs qu'ils précisent par écrit en établissant les seuls sujets à traiter lors de cette réunion.

4-1.07 L'ordre du jour et la documentation pertinente à l'étude des points à l'ordre du jour doivent parvenir, dans leur case respective ou par courriel, à tous les membres au plus tard le jour ouvrable précédant la tenue de la réunion.

Dans le cas d'une demande de réunion spéciale, le directeur des services pédagogiques transmet, dans leur case respective ou par courriel, à tous les membres l'avis de convocation, l'ordre du jour et, éventuellement, la documentation pertinente le jour ouvrable suivant la demande. Cette réunion spéciale sera tenue dès que possible.

4-1.08 Le conseil peut admettre à ses réunions toute autre personne dont la présence a été préalablement acceptée par le président. L'avis de convocation doit mentionner la présence de telle personne.

4-1.09 Une fois approuvés par le directeur des services pédagogiques, les ordres du jour, de même que les procès-verbaux du conseil, sont déposés sur le portail du Collège (accès employés seulement) et remis au conseil de direction.

4-1.10 Le conseil peut être consulté sur tout sujet concernant l'organisation ou le développement de l'enseignement au Collège. Le conseil doit se prononcer également de son propre chef sur les questions suivantes :

- a) le projet éducatif du Collège ;
- b) la grille de matières et, le cas échéant, les modifications apportées ;
- c) l'implantation de mesures de soutien scolaire pour améliorer le rendement académique des élèves ;
- d) la mise en place de l'ensemble des mécanismes d'intégration et d'évaluation du suivi des nouveaux salariés éducateurs ;
- e) les politiques relatives à la sélection et à l'utilisation du matériel didactique incluant le matériel didactique se rapportant aux nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- f) l'élaboration du calendrier scolaire ;
- g) la planification et l'organisation des sessions d'examens ;
- h) l'organisation et le contenu des journées pédagogiques des enseignants du niveau secondaire ;
- i) les objectifs, le choix et l'organisation des activités ou sorties des élèves qui ont un impact pédagogique ;
- j) l'élaboration et les modalités d'application des règlements disciplinaires applicables aux élèves ;
- k) les activités de perfectionnement des salariés éducateurs ;
- l) les autres sujets de nature pédagogique que les membres conviennent de mettre à l'ordre du jour.

4-1.11 Concernant plus spécifiquement le paragraphe h) (rf. organisation des journées pédagogiques) de la clause 4-1.10, le conseil pédagogique peut proposer au Collège et à l'Association de réaménager l'horaire de travail des journées pédagogiques et, à cet effet, les parties peuvent convenir de modifier le nombre d'heures de présence ainsi que le nombre de journées pédagogiques dans une année de travail (rf. clause 8-4.07).

#### **4-2.00 Comité de relations du travail (CRT)**

4-2.01 Le comité de relations du travail (CRT) est un comité permanent composé de trois (3) représentants du Collège et de trois (3) représentants de l'Association qui sont membres de l'unité d'accréditation.

4-2.02 À la première rencontre de l'année de travail, le comité établit ses propres règles de procédure. Entre autres, il détermine les rencontres statutaires, désigne un secrétaire et prévoit l'alternance du président.

- 4-2.03 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu prioritairement pendant les heures de travail des salariés éducateurs et en dehors des heures présence/élèves. Les représentants syndicaux désignés au comité ne subissent aucune perte de traitement pour assister aux rencontres du comité lorsqu'elles sont tenues pendant les heures régulières de travail.
- 4-2.04 Le Collège ou l'Association peut demander à rencontrer l'autre partie pour étudier et tenter de régler toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la présente convention ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail.
- 4-2.05 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention et, par la suite, chaque année avant le 1<sup>er</sup> octobre pour l'année de travail qui suit, chaque partie informe, par écrit, l'autre partie du nom de ses trois (3) représentants qui siègent au comité.
- En même temps, chacune des parties désigne un substitut qui pourra agir en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un représentant.
- 4-2.06 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et un représentant du Collège voit à la convocation du comité.
- 4-2.07 Une réunion du comité de relations du travail (CRT) se tient dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la demande par l'une ou l'autre des parties.
- 4-2.08 L'ordre du jour est envoyé à tous les membres du comité par le Collège cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue de la réunion.
- 4-2.09 Dans la mesure du possible, chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle juge pertinente relativement aux sujets à l'ordre du jour.
- Les ordres du jour ainsi que les procès-verbaux approuvés par le président seront affichés sur le portail du Collège (accès employé seulement), après avoir été expurgés de tout renseignement confidentiel et nominatif, et remis par la suite aux membres du comité (dans sa version complète).
- 4-2.10 Le comité de relations du travail (CRT) a pour mandat :
- a) d'étudier tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention soumis par l'Association ou le Collège ;
  - b) d'étudier ponctuellement toute question relative à la santé et à la sécurité au travail (rf. clause 9-1.01) ;

- c) d'assumer tout mandat prévu par la convention ;
- d) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties.

**4-3.00 Sélection des salariés éducateurs**

4-3.01 Lorsque le Collège doit combler un poste vacant ou nouvellement créé et qu'il procède à l'engagement d'un candidat salarié éducateur de l'extérieur de l'établissement, il peut faire appel à un salarié éducateur permanent afin de participer au processus de sélection.

4-3.02 Le salarié éducateur permanent qui participe à la sélection d'un candidat, selon le présent article, bénéficie de tous les droits et avantages comme s'il était réellement en fonction pour la durée de temps jugé nécessaire par le Collège.

**4-4.00 Rencontre annuelle des administrateurs**

4-4.01 Chaque année de travail, les membres désignés par le conseil d'administration du Collège invitent les membres du comité exécutif de l'Association à participer à une rencontre afin de faire le bilan de l'année précédente et de communiquer les orientations retenues par le conseil. Cette rencontre est planifiée en fonction des disponibilités des membres désignés du conseil.

## **Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi**

### **5-1.00 Engagement, renouvellement de contrat et démission**

5-1.01 L'engagement de tout salarié éducateur est du ressort du Collège conformément aux dispositions de la convention.

5-1.02 Dans la mesure du possible, le Collège privilégie la création de postes à temps complet avant de procéder à la création de postes à temps partiel.

5-1.03 L'engagement d'un salarié éducateur autre qu'un salarié éducateur suppléant à court terme ou occasionnel se fait par écrit et selon le contrat apparaissant à l'annexe C. Une copie du contrat d'engagement est remise à l'Association au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre ou dans les dix (10) jours suivant sa signature pour un contrat à long terme.

5-1.04 Tout salarié éducateur à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif au Collège durant toutes les heures nécessaires à l'accomplissement de sa charge professionnelle. Toutefois, après avoir soumis la question au comité de relations du travail (CRT), le Collège peut permettre au salarié éducateur d'accomplir un travail rémunéré autre que sa prestation au Collège pendant lesdites heures. Dans ce cas, l'autorisation doit être donnée par écrit.

5-1.05 L'engagement d'un salarié éducateur suppléant à court terme ou occasionnel dont la prestation de travail est périodique et prévisible pour une durée de moins de vingt et un (21) jours consécutifs de travail est fait verbalement. Cependant, ce salarié éducateur suppléant à court terme a droit à un contrat d'engagement écrit à titre de salarié éducateur suppléant à long terme et les dispositions prévues aux clauses 5-1.10 et 5-1.11 s'appliquent si toutes les conditions suivantes sont satisfaites :

- a) le salarié éducateur remplace de façon continue dans une même catégorie d'emplois un ou plusieurs salariés éducateurs absents ou effectuant un surcroît temporaire de travail ;
- b) des blocs actifs d'emploi d'une telle suppléance ou de remplacement sont d'un minimum de cinq (5) jours de travail ;
- c) la somme de ces blocs de travail constitue vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus.

5-1.06 Lors de l'engagement, le Collège remet au salarié éducateur :

- a) une copie de son contrat d'engagement ;
- b) une formule de demande d'adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'une brochure explicative des protections offertes ;

- c) une copie de la présente convention collective (selon le choix du salarié éducateur, l'un des formats suivants : fichier électronique par courriel ou format document papier) ;
- d) une formule de demande d'adhésion à l'Association comme prévu à l'annexe B ;
- e) un formulaire autorisant la vérification des antécédents judiciaires, et ce, en conformité avec les lois pertinentes et les règles établies par le Ministère.

5-1.07 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-1.08, le contrat d'engagement d'un salarié éducateur à temps complet ou à temps partiel est d'une (1) année d'engagement, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Cependant, si un salarié éducateur est engagé en cours d'année pour combler un poste vacant, il signe avec le Collège un contrat valide jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours.

5-1.08 Tout salarié éducateur permanent voit son contrat se renouveler automatiquement à son expiration, sous réserve d'une mise à pied qui, dans ce cas, lui est adressée avant le 1<sup>er</sup> mai d'une année d'engagement.

5-1.09 Avant le 30 juin de chaque année, le Collège confirme au salarié éducateur permanent dont le contrat est renouvelé, le pourcentage de sa charge professionnelle qui lui est assurée pour l'année suivante. Quant au salarié éducateur non permanent dont les services seraient retenus pour la prochaine année de travail, il est informé d'une charge professionnelle provisoire à confirmer à la rentrée scolaire.

5-1.10 L'engagement de tout salarié éducateur non permanent ou de tout salarié éducateur suppléant ou occasionnel est pour une durée déterminée. La période d'engagement se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année et le 30 juin de l'année suivante. La durée ne peut être supérieure à un (1) an.

5-1.11 Au moment de l'engagement, le Collège mentionne au contrat du salarié éducateur suppléant dont la prestation de travail prévisible est de vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus, si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié éducateur en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour du salarié éducateur en congé, et ce, malgré toute autre disposition de la présente convention.

La date probable de retour du salarié éducateur remplacé est inscrite sur le contrat du salarié éducateur suppléant, dont la prestation de travail prévisible est de vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus, comme date probable de la fin de son contrat.

5-1.12 Sous réserve du nombre de postes d'enseignant à combler, à chaque année d'engagement, le Collège offre ces postes aux enseignants selon la procédure d'affectation prévue à l'article 8-6.00.

5-1.13 Un salarié éducateur permanent à temps complet peut refuser un poste à temps partiel inférieur à soixante-dix pour cent (70 %) d'une charge professionnelle maximale et, dans ce cas, le salarié éducateur est mis à pied à la fin de l'année de travail et il est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.04. Le Collège n'est cependant pas tenu, durant cette année de travail, de rappeler le salarié éducateur pour occuper un poste à temps partiel ou pour un remplacement comprenant une charge professionnelle inférieure à soixante-dix pour cent (70 %).

5-1.14 Tout salarié éducateur permanent peut démissionner moyennant un avis écrit donné au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril et sa démission devient effective le 1<sup>er</sup> juillet suivant.

Tout salarié éducateur peut démissionner durant l'année de travail pour des motifs valables, moyennant un avis écrit d'au moins trente (30) jours ouvrables avant la date projetée de son départ. À défaut de respecter le délai relatif à l'avis indiqué à la présente clause, le salarié éducateur doit acquitter auprès du Collège une pénalité de cinq cents dollars (500 \$) pour rupture de contrat.

5-1.15 Le Collège remet au salarié éducateur, au moment de son départ ou au plus tard à la date prévue au calendrier de paiement salarial, le certificat de cessation de travail, un relevé salarial détaillé et les sommes dues.

## **5-2.00 Postes vacants, affectations, mutation, période d'essai et remplacement**

5-2.01 Sous réserve des dispositions de la clause 5-2.06, lorsqu'un poste devient définitivement vacant en cours d'année scolaire, le Collège dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique à l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables.

5-2.02 Quand le Collège doit combler un poste d'enseignant nouvellement créé, il procède à une sélection de candidats qui répondent aux critères de compétences selon la clause 1-2.27. Ces candidats peuvent provenir de l'intérieur ou de l'extérieur du Collège et également de la liste des enseignants en congé ou sur la liste de rappel.

Dans le cas d'un poste visant le personnel salarié éducateur non-enseignant ou animateur, les mêmes dispositions que l'alinéa précédent s'appliquent à l'exception que les candidats doivent répondre aux exigences normales de la tâche ainsi qu'aux qualifications requises (rf. clauses 1-2.34 et 1-2.54).

5-2.03 L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description sommaire du poste, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emploi, l'échelle ou le taux de traitement, les exigences normales de la tâche et les qualifications requises dans le cas d'un poste de salarié éducateur non-enseignant ou d'animateur, les critères de compétences dans le cas d'un poste d'enseignant, le statut d'emploi, la durée de la semaine régulière de travail, le titre du supérieur immédiat, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Tout salarié éducateur peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par le Collège, tel salarié éducateur obtient du responsable à qui sa candidature doit être transmise, et ce, à titre indicatif, toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir.

5-2.04 Aux fins de la présente convention, les règles d'affectation pour les salariés éducateurs à l'emploi du Collège ou inscrits sur la liste de rappel s'exercent de la façon suivante :

- a) pour les enseignants, les affectations sont déterminées par niveau (secondaire, primaire, préscolaire, rf. clauses 1-2.25, 1-2.26 et 1-2.51) et par champ d'enseignement (rf. clause 1-2.14 et annexe I) selon les règles applicables en vertu des dispositions de l'article 8-6.00 ;
- b) pour les animateurs, les affectations sont déterminées selon les règles applicables indiquées aux dispositions de la clause 8-13.02 ;
- c) pour les salariés éducateurs non-enseignants, lorsqu'un poste devient disponible selon les dispositions du présent article, le Collège tient compte, dans la mesure du possible, des candidatures par *desiderata* des salariés éducateurs intéressés. À cet effet, le Collège tient compte de ses besoins, des exigences normales de la tâche (rf. clause 1-2.34), des qualifications requises (rf. clause 1-2.54) et des principes de justice et d'équité. Le Collège s'engage également à consulter le comité de relations du travail (CRT) sur toutes difficultés d'application pouvant survenir relativement aux choix des candidats ;
- d) pour les salariés éducateurs inscrits sur la liste de rappel (rf. clause 5-5.04 et annexe F), le Collège tient compte des règles applicables selon les dispositions prévues à la clause 5-5.05.

5-2.05 Aux fins d'application des dispositions prévues aux clauses 5-2.03 et 5-2.04, le salarié éducateur mis à pied inscrit sur la liste de rappel, indiqué à la clause 5-5.04, est considéré comme automatiquement candidat sur tout poste affiché dans sa catégorie d'emplois (secteur) d'origine.

5-2.06 Lorsqu'un poste d'enseignant est nouvellement créé ou devient définitivement vacant en cours d'année scolaire, le Collège comble le poste temporairement

jusqu'à la fin de l'année scolaire en engageant un enseignant suppléant et le poste vacant est offert à l'ensemble des enseignants permanents lors du processus d'affectation prévu à l'article 8-6.00.

**5-2.07 Période d'essai visant le salarié éducateur non-enseignant ou animateur**

Le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur déjà à l'emploi du Collège, à qui un poste dans une autre classe d'emploi que celle qu'il occupe est attribué en vertu de la clause 5-2.04, fait l'objet d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail durant laquelle le Collège peut, s'il juge qu'un salarié éducateur non-enseignant ou qu'un animateur ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, le réintégrer dans son ancien poste.

Dans le cas où le Collège décide de réintégrer le salarié éducateur visé dans son ancien poste, ce dernier ne peut pas avoir recours aux procédures de griefs et d'arbitrage prévues au chapitre 10-0.00, sauf dans les cas où le salarié éducateur juge qu'il y a eu abus.

Le salarié éducateur visé reprend son ancien poste avec tous les droits, les obligations et les privilèges rattachés à ce poste, comme s'il ne l'avait jamais quitté, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention.

**5-2.07 A Période d'essai lors d'un changement de catégorie d'emplois**

Le salarié éducateur, ayant acquis sa permanence dans son secteur d'emplois, et à qui un poste dans une autre catégorie d'emplois lui est attribué, est soumis à une période d'essai de quatre cents (400) jours de travail à temps complet effectivement travaillés.

Toutefois, exceptionnellement, il est entendu que la période d'essai, prévue à l'alinéa qui précède, ne s'applique pas lorsque l'enseignant permanent, qui est titulaire d'un poste dans l'un ou l'autre des niveaux (secondaire ou primaire), se voit attribuer un poste dans un autre niveau d'enseignement.

Pendant les cent (100) premiers jours de travail de sa période d'essai, le salarié éducateur peut signifier au Collège son intention de retourner dans sa catégorie d'emplois d'origine. Dans ce dernier cas, la décision du salarié éducateur concerné ne doit pas dépasser le 1<sup>er</sup> avril de l'année de travail en cours, et sa réintégration dans sa catégorie d'emplois d'origine s'effectue au début de l'année de travail suivante. D'autre part, pendant la période d'essai, le Collège peut, s'il juge que le salarié éducateur ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, le réintégrer dans sa catégorie d'emplois d'origine à une date déterminée par le Collège. Aux fins d'application du présent alinéa, les parties peuvent convenir d'autres

modalités relatives à la réintégration d'un salarié éducateur dans sa catégorie d'emplois d'origine.

Dans l'un et l'autre des cas, le salarié éducateur reprend sa catégorie d'emplois d'origine avec tous les droits, les obligations et les privilèges rattachés à celle-ci, comme s'il ne l'avait jamais quittée, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

#### **5-2.08 Remplacement et suppléance**

Le Collège s'engage à procéder, dans les meilleurs délais, au remplacement de tout salarié éducateur absent du travail par un salarié suppléant.

#### **5-2.09 Octroi prioritaire (limitations fonctionnelles)**

Lorsqu'un salarié éducateur devient incapable, de façon permanente, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, le Collège et l'Association peuvent convenir, à partir des informations médicales valides mises à la disposition des parties, d'une mesure d'accommodement sans contrainte excessive pour le Collège ou, le cas échéant, ils peuvent convenir de réplacer le salarié éducateur dans un autre poste vacant pour lequel il rencontre les qualifications requises et les exigences normales de la tâche ou, selon le cas, les critères de compétences, et peut effectuer les fonctions sans danger pour sa santé, sa sécurité et celle des autres.

Dans ce cas, à moins que le salarié éducateur visé ne puisse être accommodé autrement, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié éducateur bénéficie des conditions de travail et de traitement qui sont ceux liés à son nouveau poste.

#### **5-3.00 Ancienneté**

5-3.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années et en jours à l'emploi du Collège (la première (1<sup>re</sup>) journée de travail fait foi du début de cette durée), accumulée distinctement dans une catégorie d'emplois définie à la clause 1-2.12, pour tout salarié éducateur régi par la présente convention collective.

Pour tout salarié éducateur autre qu'un salarié éducateur à temps complet, l'ancienneté se calcule au prorata d'une charge professionnelle complète, et ce, selon la catégorie d'emplois.

5-3.02 En aucun cas le salarié éducateur ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

5-3.03 L'ancienneté de chacun des salariés éducateurs est celle apparaissant à l'annexe D.

5-3.04 À la date de signature de la convention et le 15 novembre de chaque année, le Collège transmet à l'Association la liste d'ancienneté acquise au 30 juin de l'année de travail précédente. Cette liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

À l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve d'un grief contestant le contenu de la liste d'ancienneté pendant la période d'affichage.

Si l'ancienneté d'un salarié éducateur est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement révisée et une copie de cette nouvelle liste est transmise à l'Association.

5-3.05 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants :

- a) durant une absence maximale de vingt-quatre (24) mois survenue à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) ou par la Commission des lésions professionnelles (CLP) ;
- b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence dus à la maladie ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident autre qu'une lésion professionnelle ;
- c) durant un congé sans traitement ou un congé sabbatique à traitement différé ;
- d) pendant la durée d'un congé de maternité et ses prolongations ;
- e) pendant tout autre congé de droits parentaux prévu à l'article 6-4.00 ;
- f) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois de la période de rappel du salarié éducateur à la suite d'une mise à pied ;
- g) pendant les trois (3) premières années de l'occupation d'un poste de cadre au Collège.

5-3.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié éducateur à compter du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois d'absence du salarié selon les motifs indiqués aux paragraphes a) et b) de la clause 5-3.05.

5-3.07 L'ancienneté accumulée ne se perd que pour les cas suivants :

- a) par la démission effective (date de départ) ou la prise de la retraite du salarié éducateur ;

- b) au vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois suivant la mise à pied sans rappel au travail du salarié éducateur ;
- c) lorsqu'il y a discontinuité de plus de quatre (4) mois dans l'engagement d'un salarié éducateur non permanent ;
- d) à l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 6-5.10, dans le cas d'un non-retour dans une fonction visée par l'unité d'accréditation.

**5-3.08** L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques du Collège n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un salarié éducateur qui était à l'emploi du Collège au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques ; l'ancienneté du salarié éducateur est identique à celle qu'il aurait eue si une telle modification n'avait pas eu lieu.

**5-3.09** Aux fins d'application des dispositions prévues à la clause 5-3.06, lorsqu'un salarié éducateur en période d'invalidité, en accident du travail ou en maladie professionnelle excède vingt-quatre (24) mois d'absence, ce dernier est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.04 avec les droits et privilèges s'y rattachant. Cette inscription est d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois suivant le délai prévu aux paragraphes a) et b) de la clause 5-3.05.

Si à l'expiration de sa période d'inscription sur la liste de rappel, le salarié éducateur est toujours considéré comme ne pouvant, pour des raisons médicales, offrir une prestation de travail par un retour probable dans un avenir prévisible dans un poste de sa catégorie d'emplois, le Collège peut alors mettre fin au lien d'emploi de ce salarié éducateur.

#### **5-4.00 Période de probation et acquisition de la permanence**

**5-4.01** Pour acquérir sa permanence, le salarié éducateur à temps complet doit avoir complété quatre cents (400) jours de travail consécutifs au Collège, dans le même secteur d'emplois, suivies d'une évaluation positive de la direction du Collège, le tout selon les modalités prévues aux clauses 1-2.47 et 1-2.63. Une fois ces conditions remplies, la permanence ne lui est acquise et reconnue officiellement qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit immédiatement cette échéance, soit le troisième (3<sup>e</sup>) contrat.

Si un salarié éducateur à temps complet en cours de probation s'absente du travail pour un total de plus de vingt pour cent (20 %) des quatre cents (400) jours de travail consécutifs, la probation peut être prolongée par le Collège pour une (1) année de travail supplémentaire et les dispositions prévues au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la présente clause s'appliquent.

Le salarié éducateur à temps partiel ou suppléant à long terme (plus de 50 % d'une charge professionnelle) acquiert sa permanence après avoir complété avec succès trois (3) années de travail successives dans le même secteur d'emplois. Une fois ces conditions remplies, la permanence ne lui est acquise et reconnue officiellement qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces trois (3) années (rf. troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 1-2.63).

La permanence peut être conditionnelle jusqu'à l'obtention du diplôme requis pour le poste en cause.

Pour acquérir sa permanence, le salarié éducateur à temps partiel ou suppléant à long terme, dont la charge professionnelle se situe entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %) d'une charge professionnelle à temps complet, doit avoir complété sa probation avec succès après avoir travaillé dans le même secteur d'emplois pendant une période d'au moins trois mille deux cents (3200) heures, sans toutefois dépasser une période de probation maximale de quatre (4) années consécutives d'engagement. Le salarié éducateur à temps partiel ou suppléant à long terme visé obtient sa permanence dès qu'il atteint l'un ou l'autre de ces deux (2) critères (3200 heures ou 4 années d'engagement).

**5-4.01 A Mesures de transition applicables aux salariés éducateurs à temps partiel (plus de 50 % d'une charge professionnelle)**

Nonobstant les dispositions prévues au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-4.01, le salarié éducateur à temps partiel, en probation et à l'emploi du Collège à la date de signature de la présente convention, se voit appliquer les dispositions pertinentes, relatives à l'acquisition de la permanence, qui étaient applicables dans la convention collective antérieurement en vigueur (2007-2011), convenue entre les parties (rf. articles 2.27 et 10.10).

**5-4.02** Si, dans les soixante (60) premiers jours de travail durant sa période de probation, le Collège met fin au lien d'emploi d'un salarié éducateur, un préavis lui sera signifié conformément aux délais prévus à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), et ce, lorsque les dispositions (motifs applicables) de la Loi s'appliquent.

À moins d'une faute lourde ou grave de nature disciplinaire ou administrative, après le délai indiqué à l'alinéa qui précède, pendant la période de probation d'un salarié éducateur, le Collège respecte les termes du contrat d'engagement conformément aux dispositions des clauses 5-1.07 ou 5-1.10, selon le cas.

Le renvoi d'un salarié éducateur en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief, à moins qu'il ne découle de discrimination ou d'un comportement abusif.

5-4.03 À l'exclusion des congés spéciaux prévus à l'article 6-1.00, tout congé, absence ou libérations syndicales au cours d'une année d'engagement ne constitue pas du service continu aux fins de l'obtention de la permanence.

5-4.04 Si le Collège reprend à son emploi un salarié éducateur qui n'a pas complété sa période de probation lors d'un engagement précédent en raison d'un manque de travail, celui-ci, afin de compléter sa période de probation, ne fait que compléter les jours de travail manquants, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

5-4.05 Le Collège informe l'Association concernant la procédure d'évaluation et les différents critères d'appréciation visant les salariés éducateurs qui sont en période de probation. À cet effet, le Collège transmet à l'Association, au plus tard le 15 juin de chaque année, une copie des fiches d'évaluation spécifiques des salariés éducateurs en cours de probation. Cette fiche est transmise d'office à l'Association à moins d'un refus du salarié éducateur concerné.

5-4.06 Les noms des salariés éducateurs permanents à la date de l'entrée en vigueur de la convention apparaissent à l'annexe D.

5-4.07 Les parties conviennent que le salarié éducateur à temps partiel ayant une charge professionnelle de cinquante pour cent (50 %) ou plus, qui ne détient pas un diplôme requis pour le poste qu'il occupe, à l'emploi du Collège à la date de signature de la présente convention collective depuis plus de deux (2) années consécutives, acquiert son statut de salarié éducateur permanent au sens de la clause 1-2.63. Il en est de même pour le salarié éducateur à temps partiel qui occupe une charge professionnelle se situant entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %) d'une charge professionnelle, qui détient un diplôme requis pour le poste qu'il occupe, à l'emploi du Collège à la date de signature des présentes depuis plus de deux (2) années consécutives.

De plus, à la date de signature de la présente convention collective, le salarié éducateur à temps partiel qui occupe une charge professionnelle se situant entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %), à l'emploi du Collège depuis plus de deux (2) années consécutives et qui ne détient pas un diplôme requis pour le poste qu'il occupe, fait l'objet d'une entente particulière indiquée à la Lettre d'entente numéro 2 apparaissant en annexe.

#### **5-5.00 Surplus de personnel, mise à pied et liste de rappel**

5-5.01 Lorsque le Collège doit réduire le nombre de ses salariés éducateurs pour l'une des raisons suivantes :

- réduction du nombre d'élèves ;

- modifications au régime pédagogique ;
- changements dans les normes d'allocation pour l'enseignement ;
- modifications dans les services offerts à la clientèle ;
- réorganisation de ses services ;
- fermeture totale ou partielle d'une option ou de l'établissement ;

il doit convoquer le comité de relations du travail (CRT) avant de procéder à l'abolition de postes et, conséquemment, à des mises à pied.

5-5.02 Les mises à pied s'effectuent selon l'ordre et les principes directeurs suivants :

1. le salarié éducateur non-permanent ayant le moins d'ancienneté dans le secteur d'emplois visé ;
2. le salarié éducateur permanent ayant le moins d'ancienneté dans le secteur d'emplois visé.

À ancienneté égale, le nombre d'années d'expérience dans la classe d'emploi, et le cas échéant, le nombre d'années de scolarité pertinente à la fonction sont discriminantes.

5-5.03 Le salarié éducateur permanent qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit du Collège un avis écrit à cet effet avant le 1<sup>er</sup> mai. La mise à pied prend alors effet à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

Le Collège doit transmettre à l'Association, avant le 1<sup>er</sup> mai, la liste des salariés éducateurs qui ont reçu un avis de mise à pied.

5-5.04 Le salarié éducateur permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date d'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de sa mise à pied. À la date de la signature de la présente convention, les salariés éducateurs inscrits sur la liste de rappel sont ceux indiqués à l'annexe F.

5-5.05 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, le Collège doit d'abord réengager les salariés éducateurs du secteur d'emplois visé inscrits sur la liste de rappel en commençant, dans le cas d'un enseignant, par celui ayant le plus d'ancienneté, prioritairement par secteur d'emplois, répondant aux critères de compétences indiqués à la clause 1-2.27, et dans le cas d'un poste visant le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur, celui ayant le plus d'ancienneté, prioritairement par secteur d'emplois, qui répond aux exigences normales de la tâche ainsi qu'aux qualifications requises selon le cas (rf. clauses 1-2.34 et 1-2.54).

Si plusieurs postes sont vacants dans un secteur d'emplois visé, le salarié éducateur le plus ancien de ce secteur d'emplois, répondant aux critères de compétences, ou répondant aux exigences normales de la tâche ainsi qu'aux qualifications requises, selon le cas, peut choisir un des postes disponibles.

5-5.06 Le salarié éducateur peut refuser le premier poste que le Collège lui offre lors d'un rappel à la condition que ce refus soit motivé par le fait qu'il s'est retrouvé un emploi ailleurs. Le Collège peut alors demander au salarié éducateur de démontrer ce fait.

Dans le cas d'une seconde offre, le salarié éducateur doit accepter le poste qui lui est offert, et ce, à l'intérieur d'un délai de quarante-huit (48) heures (dont vingt-quatre (24) heures ouvrables) du moment où il a été avisé de cette offre, à défaut de quoi il n'obtient pas le poste et est rayé de la liste de rappel.

Lorsqu'un salarié éducateur accepte un poste au Collège alors qu'il en détient déjà un chez un autre employeur, il peut demander et obtenir un délai allant jusqu'à dix (10) jours ouvrables avant de prendre ses fonctions auprès du Collège, et ce, afin de lui donner le temps nécessaire pour terminer ses fonctions auprès de l'autre employeur.

#### **5-6.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires**

5-6.01 Le Collège tient à jour un dossier d'état de service du salarié éducateur. Il y verse, entre autres, les documents suivants lorsqu'ils existent :

- attestations de scolarité (photocopies attestées par l'établissement) ;
- attestations d'expérience ;
- contrat(s) d'engagement ;
- mesures disciplinaires.

5-6.02 Seuls le directeur général ou son représentant, membre du conseil de direction, peuvent adresser une mesure disciplinaire au salarié éducateur. Les mesures disciplinaires doivent être imposées lors d'une rencontre qui a lieu pendant la journée de travail du salarié éducateur (qui a normalement lieu entre 8 h et 16 h). Dans ce dernier cas, ou dans le cas de tout type de réprimande, celui-ci a le droit, selon son choix, d'être accompagné par un représentant syndical.

5-6.03 Tout salarié éducateur à qui le directeur général ou son représentant veut imposer une mesure disciplinaire doit recevoir un avis de convocation écrit à cet effet au moins quarante-huit (48) heures, dans la mesure du possible, avant la rencontre disciplinaire. Une copie conforme de l'avis écrit doit être transmise à l'Association dans le même délai.

Le délai minimum de quarante-huit (48) heures prévu à l'alinéa précédent peut être moins long dans des circonstances exceptionnelles, soit dans les cas de questions de mœurs ou de nature criminelle, d'agression physique, de langage abusif et/ou à connotation sexuelle, ou soit dans le cas où la gravité des gestes posés compromettent sérieusement le fonctionnement du salarié éducateur ou du Collège.

5-6.04 L'avis de convocation écrit doit indiquer :

- la date et l'heure de la rencontre ;
- l'endroit de la rencontre où le salarié éducateur doit se présenter ;
- la possibilité que le salarié éducateur puisse être accompagné d'un représentant syndical de son choix.

5-6.05 Sauf dans les cas prévus à la clause 5-6.09, les mesures disciplinaires s'appliquent selon la gravité de la faute et généralement, les mesures disciplinaires sont adressées dans une ligne de progressivité, de la plus faible à la plus forte (avertissement écrit, réprimande écrite, suspension et congédiement).

De plus, à la suite d'une mesure disciplinaire, le Collège doit, dans la mesure du possible, offrir au salarié éducateur le soutien nécessaire à son amendement.

5-6.06 Toute mesure disciplinaire imposée après soixante (60) jours, excluant la période estivale du 1<sup>er</sup> juillet au 21 août suivant, de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que le Collège en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

Toutefois, dans des cas où le Collège l'estime nécessaire pour faire enquête, celui-ci dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, excluant la période estivale du 1<sup>er</sup> juillet au 21 août suivant, en lieu et place du délai de soixante (60) jours prévu à l'alinéa précédent. Dans une telle situation, le Collège transmet un avis écrit motivé et confidentiel à l'Association.

5-6.07 Dans la mesure du possible, le Collège remet, au moment de la rencontre disciplinaire, au salarié éducateur, un document écrit lui spécifiant les motifs de la mesure disciplinaire. Une copie conforme de cet avis est remise au représentant syndical et une autre copie conforme est versée au dossier personnel du salarié éducateur.

5-6.08 Si le salarié éducateur cause au Collège un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, le Collège peut le suspendre temporairement de ses fonctions sans avis préalable et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre.

- 5-6.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe au Collège. Sauf pour les mesures reliées aux cas de questions de mœurs, de nature criminelle, d'agression physique ou de langage et/ou de comportement à connotation sexuelle, toute mesure disciplinaire contre un salarié éducateur sera retirée après dix (10) mois de travail (douze (12) mois de travail dans le cas d'une suspension disciplinaire) de sa date d'exécution, à moins que des offenses additionnelles n'aient été commises par le salarié éducateur visé durant cette période.
- 5-6.10 Le Collège ne tient registre que d'un seul dossier personnel pour chaque salarié éducateur. Chaque salarié éducateur peut consulter son dossier personnel pendant les heures normales d'ouverture du Collège, après avoir pris rendez-vous et en présence d'un représentant de la direction des ressources humaines. Il peut faire tirer copie de tout document qu'il juge utile.
- 5-6.11 L'Association peut, à la demande du salarié éducateur, contester par grief et par arbitrage, le bien-fondé de toute mesure disciplinaire adressée au salarié éducateur ainsi que la façon dont les formalités d'administration de ces mesures ont été suivies. Dans tous les cas, le fardeau de prouver que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante et que les formalités prévues à la présente convention ont été respectées incombe au Collège.
- 5-6.12 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision du Collège en matière disciplinaire et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 5-7.00 Cession, modification du statut, fermeture**
- 5-7.01 En cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle de l'entreprise, le Collège et l'Association conviennent d'appliquer les dispositions prévues par le Code du travail (L.R.Q., c. C-27).
- 5-7.02 Le Collège avise le comité de relations du travail (CRT) de toute éventualité d'aliénation ou de cession décrite au présent article le plus tôt possible avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet, à moins de cas fortuit ou de force majeure.
- 5-7.03 Dans le cas de la fermeture de l'établissement, le Collège et l'Association participent sans délai à la constitution d'un comité de remplacement des salariés éducateurs dans le but de faciliter leur relocalisation dans les meilleures conditions.

**5-8.00      Sous-traitance ou contrat à forfait**

5-8.01      Le Collège ne peut faire effectuer de travail en sous-traitance ou à forfait si le travail à exécuter a pour effet de causer une mise à pied ou une réduction d'heures régulières de travail pour les salariés éducateurs couverts par le certificat d'accréditation.

## Chapitre 6-0.00 Avantages sociaux

### 6-1.00 Congés spéciaux

6-1.01 Le salarié éducateur a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance invalidité ou d'un congé prévu à la présente convention ou qu'il est mis à pied au moment du congé. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 6-1.02.

- 6-1.02
- a) En cas de décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non ;
  - b) en cas de décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non ; si le salarié éducateur est nommé exécuteur testamentaire de la succession de son père ou de sa mère, celui-ci a droit à un jour de congé sans perte de traitement supplémentaire à compter du jour du décès ;
  - c) en cas de décès de son frère, de sa sœur, de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non ;
  - d) en cas de décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : le jour des funérailles ;
  - e) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour de l'événement ;
  - f) le changement de domicile : le jour de son déménagement ; cependant, le salarié éducateur n'a pas droit à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement ;
  - g) le mariage ou l'union civile du salarié éducateur : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement ;
  - h) un maximum d'une (1) journée ouvrable par année d'engagement pour couvrir tout événement de force majeure tel qu'un feu ou un autre événement fortuit qui oblige le salarié éducateur à s'absenter de son travail ;
  - i) en cas de décès d'un membre de sa famille autre que ceux visés aux paragraphes a), b), c) ou d) de la présente clause, le salarié éducateur a droit à un congé non rémunéré pour un maximum d'un (1) jour ouvrable.

- 6-1.03 Le salarié éducateur bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, au nombre fixé aux paragraphes a), b), c) si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de résidence du salarié éducateur.
- 6-1.04 Dans les cas prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 6-1.02, le Collège peut accorder au salarié éducateur qui en fait la demande un congé non rémunéré supplémentaire. Ce congé doit être pris consécutivement aux congés prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 6-1.02.
- 6-1.05 Aux fins d'application du présent article, le salarié éducateur bénéficie des congés spéciaux seulement s'il est normalement requis au travail.
- Les jours d'absence mentionnés à la clause 6-1.02 a), b), c) et i) sont accordés, au choix du salarié éducateur, à compter de la date du décès ou du jour suivant.
- Également, le salarié éducateur qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 6-1.02 a), b), c) peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles. En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer au salarié éducateur une rémunération additionnelle à celle prévue aux clauses 6-1.01 et 6-1.02.
- 6-1.06 À la demande du Collège, le salarié éducateur doit fournir une attestation des faits cités à la clause 6-1.02.
- 6-1.07 En outre, le Collège, sur demande, permet au salarié éducateur de s'absenter sans perte de traitement, durant le temps où :
- a) le salarié éducateur subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère si ces examens sont nécessaires à sa fonction au Collège ;
  - b) le salarié éducateur, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 6-1.08 Le Collège peut aussi permettre à un salarié éducateur de s'absenter avec ou sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et que le Collège juge valable.
- 6-1.09 Le salarié éducateur invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets relatifs à sa profession ou à participer à des travaux (séminaire, congrès, etc.) peut obtenir un congé sans perte de droits et de traitement après en avoir obtenu l'autorisation du Collège, et ce, sous réserve d'avoir préalablement produit une attestation du tiers précisant l'objet de

l'invitation, la durée ainsi que le moment de cette prestation para-professionnelle.

Ce congé ne peut être utilisé pour les activités promotionnelles d'ouvrage didactique rédigé par le salarié éducateur.

6-1.10 Le salarié éducateur appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son traitement régulier et l'indemnité versée par la cour.

## **6-2.00 Assurance collective**

6-2.01 Le Collège convient de maintenir le plan d'assurance collective des salariés éducateurs en vigueur à la date de la signature de la convention.

Malgré toutes autres dispositions prévues à la présente convention, le Collège et l'Association conviennent de maintenir, à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties, le délai de carence de quatorze (14) jours de calendrier consécutifs visant le régime d'assurance-maladie (rf. clause 6-3.09).

6-2.02 Le choix du régime, du module de protection, de ses modalités et de l'assureur relève d'un comité mixte (Collège et employés) où l'Association est représentée.

À cet effet, à la demande de l'Association, le Collège transmet à cette dernière le contrat d'assurance collective.

Si pendant la durée de la présente convention, le comité décide d'un changement d'assureur, il est entendu que la contribution du Collège, prévue à la clause 6-2.03, ne peut occasionner des coûts supplémentaires à partir des sommes monétaires que le Collège pourrait normalement assumer avec l'assureur précédent.

6-2.03 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Collège paie cent pour cent (100 %) des primes de base (protection individuelle et familiale) exigées d'un salarié éducateur pour sa participation au régime d'assurance-maladie («*Soins médicaux, module B*») du programme d'assurance collective du CADRE applicable au Collège Bourget, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, code d'établissement #15500).

Les autres protections («*Assurance vie et DMA*», «*Soins dentaires*») et «*Assurance invalidité*») sont à la charge complète du salarié éducateur.

6-2.04 Les règles prévues au régime ou contrat d'assurance collective qui a été choisi, notamment celles énonçant les protections contenues dans le

régime, l'admissibilité et l'adhésion au régime, de même que les règles se rapportant au début et à la fin de la protection du salarié éducateur, prévalent sur toute disposition contraire à l'intérieur de la présente convention.

6-2.05 Le Collège déduit sur chaque paie, en tranches égales, la part que le salarié éducateur doit payer pour participer au régime d'assurance collective qui, sous réserve des dispositions prévues à la clause 6-2.09, est obligatoire pour tout salarié éducateur à temps complet, à temps partiel ou suppléant à long terme après quatre-vingt-dix (90) jours à l'emploi du Collège.

6-2.06 Le Collège facilite la mise en place et l'application des protections du régime d'assurance collective en faisant notamment les tâches suivantes :

- l'inscription des nouveaux salariés éducateurs ;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et de renseignements pertinents pour la tenue à jour des dossiers des salariés éducateurs assurés par l'assureur ;
- le précompte des primes et leur remise à l'assureur ;
- la remise aux salariés éducateurs des formulaires de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur ;
- effectuer les déductions des contributions des salariés éducateurs sur chaque période de paie et faire parvenir la remise acquise à l'assureur ;
- la transmission des renseignements normalement requis du Collège par l'assureur pour le règlement de certaines prestations.

6-2.07 Le salarié éducateur qui bénéficie d'un congé sans traitement prévu à la convention, et qui désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, doit au préalable aviser le Collège et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et le salarié éducateur peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

6-2.08 La contribution financière du Collège, relative aux coûts des primes de base reliées à l'assurance-maladie prévue à la clause 6-2.03, demeure applicable pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois continus d'une absence résultant d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle du salarié éducateur.

Passé ce délai, le salarié éducateur visé (rf. clause 5-3.09) qui désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, doit aviser le Collège de son intention et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et ce salarié éducateur visé peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

**6-2.09 Règles d'éligibilité des salariés éducateurs au régime d'assurance collective**

Les règles d'éligibilité au régime d'assurance collective prévu au présent article visent spécifiquement les salariés éducateurs dont la tâche professionnelle est de cinquante pour cent (50 %) et plus. Toutefois, pour les salariés éducateurs à l'emploi du Collège, à la date de signature de la présente convention, qui ont une tâche entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %) et qui sont déjà adhérents, ces derniers auront le choix de demeurer adhérents ou non, et ce, avec la contribution du Collège, prévue à la clause 6-2.03, en cas de maintien d'adhésion. Le salarié éducateur visé qui décide de se retirer de ses protections au régime d'assurance collective ne peut y adhérer de nouveau, à moins que sa tâche professionnelle augmente, de façon régulière, à raison de cinquante pour cent (50 %) et plus.

**6-3.00 Congés de maladie**

**6-3.01** Tout salarié éducateur couvert par le présent article qui ne peut accomplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, excluant les cas prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), bénéficie d'un congé de maladie selon les dispositions du présent article ; les situations prévues à ladite loi n'affectent pas la banque de congés de maladie détenue par le salarié éducateur.

**6-3.02** Au début de chaque année d'engagement, le Collège crédite à tout salarié éducateur à temps complet à son emploi et couvert par le présent article dix (10) jours ouvrables d'absences sans perte de traitement.

Dans le cas d'un salarié éducateur à temps partiel ou suppléant à long terme, le nombre de jours crédités prévus à la présente clause est calculé au prorata de la charge professionnelle qu'il assume par rapport à celle d'un salarié éducateur à temps complet.

**6-3.03** La banque de jours de congés de maladie accumulés, qui était prévue dans la convention collective antérieurement en vigueur (2007-2011), avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 est abolie. Toutefois, elle fait l'objet de modalités particulières de remboursement prévues à l'annexe E.

6-3.04 La banque annuelle de congés de maladie de dix (10) jours ouvrables d'absences, prévue à la clause 6-3.02, est monnayable, le ou vers le 30 juin de chaque année, à raison de soixante pour cent (60 %) de l'échelle de traitement applicable lorsqu'un ou ces jours sont non utilisés.

Toutefois, aux fins d'application de l'alinéa qui précède, si à la date de remboursement, soit le ou vers le 30 juin, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur est absent pour cause de congé de maternité ou d'adoption, d'un retrait préventif, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un congé parental sans traitement, ces jours monnayables sont remboursés par le Collège lors de son retour au travail, et ce, selon les modalités prévues à l'alinéa précédent ainsi qu'au taux du traitement en vigueur à la date où ils auraient normalement été remboursés.

6-3.05 À chacune des paies, le Collège établit l'état de la banque annuelle de congés de maladie du salarié éducateur et lui communique par voie électronique, conformément aux dispositions de la clause 7-7.05 (rf. talon de paie).

6-3.06 Aux fins d'application du présent article, l'accumulation des jours de congés de maladie du salarié éducateur n'est pas affectée par les absences suivantes :

- les libérations pour activités syndicales prévues à l'article 3-5.00 ;
- les absences au travail pour assister au comité de relations du travail (CRT) pendant les heures de travail, tel que prévu à la clause 4-2.03 ;
- les congés spéciaux prévus à l'article 6-1.00 ;
- les congés de maladie pendant le délai de carence prévu au régime d'assurance collective pour invalidité (article 6-3.00) ;
- le congé de maternité et ses prolongations prévus aux clauses 6-4.05 et 6-4.13 ;
- les congés spéciaux (droits parentaux) prévus aux clauses 6-4.17 et 6-4.18 ;
- les congés de paternité prévus à la clause 6-4.20 ;
- les congés pour adoption prévus aux clauses 6-4.22, 6-4.23 et 6-4.24 ;
- les jours de congé pour responsabilités familiales prévus à la clause 6-4.36 ;

- toute absence relative à la responsabilité civile prévue à l'article 6-7.00 ;
- toute absence relative à la participation du salarié éducateur à une activité de perfectionnement sans perte de traitement prévue à l'article 6-8.00 ;
- les jours de congés rémunérés ou considérés au travail selon les dispositions prévues aux articles 8-15.00 et 8-16.00.

6-3.07 Si un salarié éducateur devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités selon la clause 6-3.02 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de jours complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert.

6-3.08 Dans tous les cas d'absence pour des motifs relatifs à une invalidité, le salarié éducateur doit se conformer à la réglementation des absences, soit les dispositions prévues à l'article 7-8.00 ainsi que l'annexe G de la présente convention.

6-3.09 Le salarié éducateur a droit, pour toute période d'invalidité reconnue durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours de calendrier consécutifs d'absence, correspondant au délai de carence prévu au régime d'assurance collective, au paiement d'une prestation, versée par le Collège, équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail. Cette prestation n'est pas imputable à la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 6-3.02 ;
- b) à compter du premier jour suivant le délai de carence prévu au paragraphe a), à un congé pour invalidité et, le cas échéant, au paiement d'une prestation prévue au régime d'assurance-salaire lorsque le salarié éducateur est éligible au régime d'assurance collective.

6-3.10 Nonobstant les dispositions prévues au présent article, le Collège peut autoriser (sauf avant et après un long congé) un salarié éducateur à utiliser des jours de congés de maladie pour raisons personnelles moyennant un préavis à la direction du Collège d'au moins vingt-quatre (24) heures. Toutefois, jusqu'à un maximum de deux (2) jours par année d'engagement peut être utilisé sans autorisation préalable du Collège (excluant aussi avant et après un long congé), et ce, moyennant un préavis de quarante (48) heures. Le nombre de jours ainsi utilisés est soustrait des jours de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 6-3.02.

6-3.11 Lorsque le salarié éducateur absent pour cause de maladie n'a pas le crédit nécessaire dans sa banque annuelle de congés de maladie, les modalités prévues à la clause 7-8.04 (Réglementation des absences) s'appliquent.

Toutefois, dans la situation décrite à l'alinéa qui précède, le salarié éducateur peut, selon son choix, remettre en temps travaillé comme suppléance les jours ou une partie de jour de sa banque annuelle de congés de maladie comptabilisés négativement à son crédit en banque.

Advenant le cas où le salarié éducateur n'a pas effectué le temps travaillé dû au 30 juin de l'année de travail en cause, il se voit soustraire un montant correspondant aux absences sur son dernier chèque de paie au mois d'août suivant, et ce, selon les modalités prévues au premier alinéa de la présente clause (rf. clause 7-8.04).

Nonobstant les autres dispositions prévues à la présente convention, dans la mesure du possible, le Collège accorde la priorité pour faire de la suppléance au salarié éducateur ayant des jours ou une partie de jour relatif aux absences à remettre, selon la présente clause.

6-3.12 Considérant le régime d'assurance-salaire en vigueur au Collège, ce dernier verse annuellement aux salariés éducateurs cinq douzièmes (5/12<sup>e</sup>) du montant total de la ristourne provenant de l'assurance-emploi.

#### **6-4.00 Droits parentaux**

##### **Section I Dispositions générales**

6-4.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée éducatrice ou au salarié éducateur un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

6-4.02 Les indemnités de congé de maternité prévues à la section II, ainsi que les indemnités du congé de paternité et du congé d'adoption prévus à la section IV, sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ci-après désigné le RQAP, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le RQAP ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée éducatrice ou le salarié éducateur reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où la salariée éducatrice ou le salarié éducateur partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption ou parentales

prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la salariée éducatrice ou le salarié éducateur reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-4.05, le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 6-4.20 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 6-4.24.

6-4.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

6-4.04 Le Collège ne rembourse pas à la salariée éducatrice ou au salarié éducateur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

Le traitement total, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur n'a aucun droit acquis au régime de prestations complémentaires du RQAP, en vigueur au Collège, si ce n'est de recevoir des indemnités de maternité, de paternité ou d'adoption pour les périodes d'absences précisées au régime de prestations complémentaires du RQAP prévu au présent article.

Le Collège maintient une comptabilité distincte pour tout paiement effectué en vertu du régime de prestations complémentaires du RQAP.

## **Section II Congé de maternité**

### **6-4.05 Durée du congé de maternité**

La salariée éducatrice enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée éducatrice enceinte qui est non admissible aux prestations de maternité en vertu du RQAP est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

La salariée éducatrice qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 6-4.09 ou 6-4.10, selon le cas.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

La salariée éducatrice a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

**6-4.06 Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée éducatrice et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée éducatrice qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

**6-4.07 Suspension du congé de maternité**

Les différentes situations suivantes donnent la possibilité de suspendre ou de fractionner le congé de maternité :

- a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée éducatrice peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la salariée éducatrice est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée éducatrice peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège et remise de certificats médicaux attestant l'état de santé des deux (2) individus, en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation.

- b) Sur demande de la salariée éducatrice, le congé de maternité peut être fractionné en semaines, seulement si son enfant est hospitalisé ou si elle doit s'absenter pour une situation autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée éducatrice est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La salariée éducatrice bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.31 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, le Collège verse à la salariée éducatrice l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 6-4.09 ou 6-4.10, selon le cas, sous réserve de la clause 6-4.02.

#### 6-4.08 **Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée éducatrice doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit indiquer la date de départ et la date de retour au travail de la salariée éducatrice. Il peut également contenir les informations relatives aux dates possibles du début et de la fin du congé parental sans traitement prévu aux clauses 6-4.27 et suivantes ainsi que celles relatives au report de vacances, s'il y a lieu, prévu à la clause 6-4.12. Ce préavis doit également être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée éducatrice doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée éducatrice est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Collège d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

#### 6-4.09 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

- a) La salariée éducatrice qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> au Collège et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité ce qui suit :

1. durant les dix-huit (18) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le régime de base en vertu du RQAP (lire les quinze (15) semaines dans le cas du régime particulier), le Collège verse à la salariée éducatrice une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour

---

<sup>1</sup> La salariée éducatrice absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

chaque période, et réduit également de sept pour cent (7 %)<sup>2</sup> de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité du RQAP qu'une salariée éducatrice a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la salariée éducatrice travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage des prestations de maternité du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée éducatrice produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le RQAP.

2. durant les trois (3) semaines qui s'ajoutent aux dix-huit (18) semaines du régime de base du RQAP (lire les six (6) semaines qui s'ajoutent aux quinze (15) semaines dans le cas du régime particulier), telles que décrites au paragraphe 1 de la présente clause, le Collège verse à la salariée éducatrice, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit :

Le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 6-4.07, le Collège verse à la salariée éducatrice l'indemnité à

---

<sup>2</sup> 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée éducatrice est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations au régime de retraite (RREGOP) et au RQAP équivalant en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

- c) Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée éducatrice en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la salariée éducatrice démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée éducatrice démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

- d) Le total des montants reçus par la salariée éducatrice durant son congé de maternité, en prestation du RQAP, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs, incluant le Collège.

6-4 10

#### **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

La salariée éducatrice exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

- a) La salariée éducatrice à temps complet :

La salariée éducatrice à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège a également droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

- b) La salariée éducatrice à temps partiel :

La salariée éducatrice à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège a droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au

travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

**6-4.11 Modalités de versement pour les cas prévus aux clauses 6-4.09 et 6-4.10**

- a) Aucune indemnité complémentaire n'est versée par le Collège durant la période de vacances<sup>3</sup> au cours de laquelle la salariée éducatrice est rémunérée.
- b) Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les dix-huit (18) semaines (lire les quinze (15) semaines dans le cas du régime particulier) est versée à intervalle de deux (2) semaines (selon le calendrier du versement de la paie), le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve que la salariée éducatrice reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel.
- c) Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les trois (3) semaines du congé de maternité (lire les six (6) semaines dans le cas du régime particulier) est versée, conformément sous-paragraphe 1 du paragraphe a) de la clause 6-4.09, normalement dans les deux (2) semaines (selon le calendrier du versement de la paie) suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP, et ce, sous réserve de la séquence des types d'indemnités complémentaires versées par le Collège.
- d) Le versement de l'indemnité de congé de maternité est arrêté à la date du non-réengagement ou de la mise à pied de la salariée éducatrice.  
  
Si, par la suite, la salariée éducatrice non réengagée ou mise à pied est rappelée par le Collège, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son retour au travail pour l'excédent du nombre de semaines non utilisé durant le non-réengagement ou la mise à pied. Cette salariée n'a cependant pas droit au report des quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 6-4.12.
- e) Le traitement de base de la salariée éducatrice à temps partiel est établi en vertu de la clause 7-6.09.

---

<sup>3</sup> La notion de vacances comprend les jours de la période estivale, excluant les jours de disponibilité de l'année de travail, ainsi que la semaine de relâche.

- f) Si la salariée éducatrice choisit le régime particulier prévu au RQAP, elle a droit de recevoir les indemnités complémentaires, mais le Collège n'est pas tenu de déboursier une somme totale supplémentaire à ce qu'il aurait versé si cette salariée éducatrice avait choisi le régime de base.

#### 6-4.12 Droits et avantages

Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 6-4.13, la salariée éducatrice bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance collective à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation des vacances ou de paiement de ce qui en tient lieu (pour les salariées éducatrices professionnelles non-enseignantes visées (soutien technique et PNE) ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation de service aux fins de la probation selon les mécanismes prévus à la présente convention (rf. temps nécessaire à l'évaluation, voir les clauses 1-2.63 et 5-4.01) ;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

#### Report des vacances

La salariée éducatrice peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle en avise par écrit le Collège (si ce n'est déjà fait au préavis prévu aux clauses 6-4.08, 6-4.20 b) et 6-4.24 a)). À moins d'entente différente avec le Collège, le maximum de quatre (4) semaines reportées se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque la salariée éducatrice en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

**6-4.13 Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée éducatrice a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée éducatrice peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée éducatrice.

Durant ces prolongations, la salariée éducatrice ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la salariée éducatrice est visée par la clause 6-4.12 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 6-4.31 par la suite. Elle peut également, selon son choix, utiliser des jours de congés de maladie prévus à l'article 6-3.00.

**6-4.14 Congé de moins de vingt et une (21) semaines (ou de vingt (20) semaines selon le cas)**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 6-4.05. Si la salariée éducatrice revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle fournit un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**6-4.15 Avis de retour au travail**

La salariée éducatrice doit faire parvenir au Collège, au plus tard pendant la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration de son congé (à moins que ce soit déjà fait selon le préavis prévu à la clause 6-4.08).

La salariée éducatrice doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 6-4.27.

La salariée éducatrice qui ne se conforme pas aux alinéas qui précèdent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Dès le début de ce congé sans traitement, le Collège fait parvenir à la salariée éducatrice un avis écrit, avec copie à l'Association, indiquant la date prévue de son retour au travail, correspondant à l'expiration dudit congé sans traitement ou d'une autre date convenue entre le Collège et la salariée éducatrice. Au terme de cette période, la salariée éducatrice qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir démissionné.

**6-4.16 Retour au travail de la salariée éducatrice**

Au retour du congé de maternité, la salariée occupe un poste ou les fonctions d'un poste de sa catégorie d'emplois qu'elle occuperait si elle était demeurée au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi ainsi que, dans le cas de l'enseignante, la procédure d'affectation prévues à la présente convention collective. Dans l'éventualité où le poste n'existe plus, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

**6-4.17 Affectation temporaire et congé spécial**

- a) La salariée éducatrice peut demander d'être affectée temporairement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants :
1. elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
  2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- b) La salariée éducatrice doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement l'Association et lui indique le nom de la salariée éducatrice et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- c) La salariée éducatrice ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée éducatrice a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation temporaire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée éducatrice enceinte admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, à la première des trois (3) échéances suivantes, selon le cas :
1. au moment où les risques pour l'enfant à naître ou pour la mère cessent selon l'avis du médecin de la salariée éducatrice ;
  2. à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date de son accouchement ;

3. dans le cas de la salariée éducatrice qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

- e) Durant ce congé spécial, la salariée éducatrice est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la salariée éducatrice une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de vingt pour cent (20 %) du traitement payable par période de paie, pendant une période maximum de dix (10) mois, et ce, jusqu'au terme de la dette ; ou selon une entente particulière convenue entre le Collège et la salariée éducatrice (rf. clause 7-7.08).

Toutefois, dans le cas où la salariée éducatrice exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la Commission des lésions professionnelles (CLP) ne soit rendue.

#### 6-4.18 **Autres congés spéciaux**

La salariée éducatrice a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation. Pour ces visites, la salariée éducatrice bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

6-4.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée éducatrice bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.12, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 6-4.16. De plus, pour la salariée éducatrice en congé spécial, selon les dispositions de la clause

6-4.17, les journées où elle bénéficie de ce congé spécial sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 1-2.05 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où la salariée éducatrice a bénéficié du congé spécial selon les dispositions de la clause 6-4.17, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période tel que prévue à la clause 7-7.01.

La salariée éducatrice visée par l'un des paragraphes a), b) ou c) de la clause 6-4.18 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 6-4.18, la salariée éducatrice doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

## **Section IV Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

- 6-4.20 a) Le salarié éducateur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié éducateur a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par le salarié éducateur.

La salariée éducatrice, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié éducateur a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes f) et g), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Pour le salarié éducateur admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

La demande doit indiquer la date de début et la date de fin de ce congé. Elle peut également contenir les informations relatives aux dates possibles du début et de la fin du congé parental sans traitement prévu aux clauses 6-4.27 et suivantes ainsi que celles relatives au report de vacances, s'il y a lieu, prévu à la clause 6-4.12.

Le salarié éducateur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-4.27.

Le salarié éducateur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Dès le début de ce congé sans traitement, le Collège fait parvenir au salarié éducateur un avis écrit, avec copie à l'Association, indiquant la date prévue de son retour au travail, correspondant à l'expiration dudit congé sans traitement ou d'une autre date convenue entre le Collège et le salarié éducateur. Au terme de cette période, le salarié éducateur qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

La salariée éducatrice, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- c) Pendant le congé de paternité d'un maximum de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, le salarié éducateur qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail réduit des montants de prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe 1 du paragraphe a) ainsi que les paragraphes c) et d) de la clause 6-4.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) Le salarié éducateur non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail.
- e) Les dispositions prévues à la clause 6-4.11 s'appliquent au salarié éducateur qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) ou d) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- f) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié éducateur peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- g) Sur demande du salarié éducateur, le congé de paternité peut être fractionné en semaines, seulement si son enfant est hospitalisé ou si le salarié éducateur doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié éducateur est considéré en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié éducateur est visé par la clause 6-4.27 durant cette suspension.

- h) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes f) et g) de la présente clause, le Collège verse au salarié éducateur l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des paragraphes c) ou d), selon le cas, de la présente clause.
- i) Le salarié éducateur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis écrit accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié éducateur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié éducateur est visé par la clause 6-4.31 durant cette période.

6-4.21 La clause 6-4.12 s'applique au salarié éducateur qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 6-4.20, à la condition qu'il y est normalement droit, et à la clause 6-4.16.

#### **Congés à l'occasion de l'adoption**

6-4.22 Le salarié éducateur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu

et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par le salarié éducateur.

- 6-4.23 Le salarié éducateur qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

#### **Congé pour adoption**

- 6-4.24 a) Le salarié éducateur qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes d) et e), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance.

La demande doit indiquer la date de début et la date de fin de ce congé. Elle peut également contenir les informations relatives aux dates possibles du début et de la fin du congé parental sans traitement prévu aux clauses 6-4.27 et suivantes ainsi que celles relatives au report de vacances, s'il y a lieu, prévu à la clause 6-4.12.

Le salarié éducateur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 6-4.27.

Le salarié éducateur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Dès le début de ce congé sans traitement, le Collège fait parvenir au salarié éducateur un avis écrit, avec copie à l'Association, indiquant la date prévue de son retour au travail, correspondant à l'expiration dudit congé sans traitement ou d'une autre date convenue entre le Collège et le salarié éducateur. Au terme de cette période, le salarié éducateur qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

Pour le salarié éducateur admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié éducateur non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, le salarié éducateur qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

2. Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe 1 du paragraphe a) et les paragraphes c) et d) de la clause 6-4.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) Le salarié éducateur non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié éducateur peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande du salarié éducateur, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines, seulement si son enfant est hospitalisé ou si le salarié éducateur doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé pour adoption est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié éducateur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié éducateur bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.31 durant cette période.

- f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, le Collège verse au salarié éducateur l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 6-4.02.
- g) Le salarié éducateur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis écrit accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié éducateur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié éducateur bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.31 durant cette période.

- 6-4.25 a) Le salarié éducateur qui prend l'un des congés prévus aux clauses 6-4.22, 6-4.23 ou 6-4.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.12, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-4.16.
- b) Les dispositions prévues à la clause 6-4.11 s'appliquent au salarié éducateur qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 6-4.24 en faisant les adaptations nécessaires.

#### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

- 6-4.26 Le salarié éducateur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le salarié éducateur qui se déplace hors Québec, en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible trois (3) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 6-4.24 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, le salarié éducateur bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.31.

#### **Congé parental sans traitement et congé parental à temps partiel sans traitement**

6-4.27

La salariée éducatrice qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié éducateur qui désire prolonger son congé de paternité et le salarié éducateur qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient de l'une ou l'autre des options du congé parental sans traitement ci-après décrites, et ce, aux conditions qui y sont précisées :

- a) un congé parental sans traitement à temps complet pour le reste de l'année de travail. Ce congé commence au moment décidé par la salariée éducatrice ou le salarié éducateur et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Ce congé peut se prolonger pour une (1) ou deux (2) années scolaires complètes ;
- b) un congé parental sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée éducatrice ou le salarié éducateur et qui se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié ;
- c) un congé parental sans traitement à temps partiel pour une partie de la charge professionnelle s'étendant sur une période maximum de deux (2) années. Les modalités de ce congé sont établies après entente entre la salariée éducatrice ou le salarié éducateur et le Collège.

6-4.28

Lorsque le congé parental sans traitement coïncide avec une période où les prestations du RQAP sont payables, ce congé s'applique à l'un ou l'autre des deux (2) parents ou aux deux (2), en même temps ou consécutivement, sans excéder la période de prestations de l'un ou l'autre des régimes prévue à la Loi sur l'assurance parentale.

6-4.29

Sur demande de la salariée éducatrice ou du salarié éducateur, le congé parental à temps complet sans traitement peut être fractionné en semaines, seulement si son enfant est hospitalisé ou si la salariée éducatrice ou le salarié éducateur doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental sans traitement.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé parental sans traitement peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé sans traitement est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La salariée éducatrice ou le salarié éducateur bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.31 durant cette période.

6-4.30 Pendant le congé parental sans traitement prévu au présent article, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur utilise, si elle ou il le désire, sa banque annuelle de congés de maladie, en tout ou en partie. Cette utilisation n'a cependant pas pour effet de prolonger la durée du congé.

6-4.31 Au cours du congé parental sans traitement, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur accumule son ancienneté et conserve son expérience.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, la participation de la salariée éducatrice ou du salarié éducateur aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement mensuel régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont le Collège assume sa part habituelle.

Après le délai prévu à l'alinéa précédent, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse par chèque mensuel différé la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et la salariée éducatrice ou le salarié éducateur peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui bénéficie d'un congé parental sans traitement à temps partiel accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régie par les dispositions applicables à la salariée éducatrice ou le salarié éducateur occupant un poste à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur accumule son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé parental sans traitement à temps complet ou à temps partiel. Ces cinquante-deux (52) premières semaines doivent se situer dans les cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance ou, dans le cas d'une adoption, qui suit la date où l'enfant lui a été confié.

6-4.32 La salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 6-4.12 prend cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant le congé parental sans traitement prévu à la clause 6-4.27.

6-4.33 À moins que la salariée éducatrice ou le salarié éducateur l'ait précisé dans son préavis écrit prévu aux clauses 6-4.08, 6-4.20 b) ou 6-4.24 a), toute demande de congé parental sans traitement, selon les dispositions de la clause 6-4.27, doit être faite par écrit au Collège au moins trois (3) semaines avant le début du congé, sauf le congé parental sans traitement à temps partiel, prévu à l'option c) de la clause 6-4.27, qui doit être signifié au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril pour être appliqué l'année de travail suivante.

6-4.34 La salariée éducatrice ou le salarié éducateur doit faire parvenir au Collège, au plus tard pendant la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé parental sans traitement, un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration de son congé (à moins que ce soit déjà fait selon le préavis prévu aux clauses 6-4.08, 6-4.20 b) ou 6-4.24 a)).

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé parental sans traitement.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui ne se conforme pas aux alinéas qui précèdent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Dès le début de ce congé sans traitement, le Collège fait parvenir à la salariée éducatrice ou au salarié éducateur un avis écrit, avec copie à l'Association, indiquant la date prévue de son retour au travail, correspondant à l'expiration dudit congé sans traitement ou d'une autre date convenue entre le Collège et la salariée éducatrice ou le salarié éducateur. Au terme de cette période, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

6-4.35 La salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui s'est prévalu de l'option b) du congé parental sans traitement prévu à la clause 6-4.27 peut mettre fin à son congé après avoir donné au Collège un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur qui s'est prévalu des options a) ou c) du congé parental sans traitement prévu à la clause 6-4.27 ne peut mettre fin à son congé parental sans traitement avant la date prévue sans l'autorisation du Collège. Pour des motifs exceptionnels, le Collège et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

Au retour de ce congé parental sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la salariée éducatrice ou le salarié éducateur occupe un poste ou les fonctions d'un poste dans sa catégorie d'emplois qu'elle ou il occupait si elle ou il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions

relatives à la sécurité d'emploi et à la procédure d'affectation prévues à la présente convention collective.

#### **Congé pour responsabilités familiales et absence pour cause d'acte criminel**

6-4.36

Le salarié éducateur peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées sans traitement par année scolaire pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ces journées sans traitement utilisées pour responsabilités familiales peuvent, au choix du salarié éducateur, être déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou être effectivement sans traitement.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si le Collège y consent.

Le salarié éducateur doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

6-4.37

Un salarié éducateur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sans traitement sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si l'enfant mineur du salarié éducateur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié éducateur a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

6-4.38

Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur du salarié éducateur, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel ; ou dans le cas d'un salarié éducateur qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

6-4.39

Aux fins d'applications des dispositions prévues aux clauses 6-4.36 à 6-4.38 inclusivement, le salarié éducateur doit justifier de trois (3) mois de service continu. Il doit en outre aviser le Collège le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. Dans le cas des absences

spécifiques prévues selon les clauses 6-4.37 et 6-4.38, le salarié éducateur doit fournir au Collège un document attestant ces motifs.

- 6-4.40 Pendant les cas d'absence prévue aux clauses 6-4.36 à 6-4.38 inclusivement, les dispositions aux clauses 6-4.31 ainsi que le troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 6-4.35 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

## **Section V Dispositions diverses**

### **6-4.41 Démission de la salariée éducatrice**

La salariée éducatrice a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat.

### **6-4.42 Cas de la salariée éducatrice non admissible à aucune indemnité**

Le Collège déduit du traitement de la salariée éducatrice, non admissible à l'une des indemnités prévues aux clauses 6-4.09 et 6-4.10, 1/260<sup>e</sup> de son traitement total annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Si les vacances surviennent durant les vingt (20) semaines consécutives, le Collège n'effectue aucune déduction ou coupure pour ces jours de vacances, et le report des vacances prévu à la clause 6-4.12 ne peut avoir lieu. Malgré l'absence de coupures, les jours ou semaines de vacances sont comptabilisés dans le maximum des vingt (20) semaines consécutives.

### **6-4.43 En cas de grève ou de lock-out**

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

### **6-4.44 Présomption**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée éducatrice en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé parental sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, le Collège doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé parental sans traitement.

## **6-5.00 Congé sans traitement**

- 6-5.01 Le Collège accorde à tout salarié éducateur qui en fait la demande et qui a complété cinq (5) années à titre de salarié éducateur permanent au Collège, un congé sans traitement pour une période d'une (1) année scolaire complète seulement.

Exceptionnellement, le Collège peut accorder à tout salarié éducateur qui a complété moins de cinq (5) ans de permanence au Collège et qui en fait la demande, un congé sans traitement pour une période d'une (1) année scolaire complète seulement.

Dans l'un ou l'autre des cas, un salarié éducateur peut obtenir un congé pour une seconde année, le tout selon les conditions qui suivent.

Si un salarié éducateur désire demander un deuxième (2<sup>e</sup>) congé sans traitement, il devra attendre un minimum de trois (3) ans après le retour de son premier congé pour en faire la demande. Le Collège peut toujours refuser cette demande.

6-5.02 Durant une même année d'engagement, pas plus d'un (1) enseignant d'une même matière, tout niveau confondu, ou, dans le cas des salariés éducateurs non-enseignants et des animateurs, pas plus de deux (2) salariés éducateurs non-enseignants d'un même secteur d'emplois peuvent obtenir un congé sans traitement simultanément.

Il est entendu que le salarié éducateur qui demande un congé selon le présent article a priorité sur le salarié éducateur déjà en congé sans traitement qui demande une prolongation d'une autre année selon la clause 6-5.03.

6-5.03 À la discrétion du Collège, un congé sans traitement peut être renouvelable pour une (1) année seulement.

6-5.04 La demande pour l'obtention d'un congé sans traitement de même que pour le renouvellement d'un congé sans traitement doit être adressée par écrit et soumise au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril d'une année pour l'année d'engagement suivante.

Toutefois, selon des situations particulières ou exceptionnelles, une demande pour l'obtention d'un congé sans traitement de même que pour son renouvellement peut être examinée à la discrétion du Collège si elle est soumise avant le 1<sup>er</sup> juin.

6-5.05 Le Collège fait parvenir une réponse au salarié éducateur qui a demandé un congé sans traitement ou un renouvellement de congé sans traitement avant le 1<sup>er</sup> mai d'une année pour l'année d'engagement suivante, ou avant le 15 juin dans le cas d'une demande exceptionnelle soumise avant le 1<sup>er</sup> juin.

6-5.06 Les modalités de départ et de retour, soit le début et la fin d'une année scolaire, du salarié éducateur ayant obtenu un congé sans traitement ou un renouvellement d'un congé sans traitement doivent être confirmées entre le Collège et le salarié éducateur concerné, conformément aux dispositions de la présente convention.

- 6-5.07 Durant un congé sans traitement, un salarié éducateur accumule son ancienneté et conserve son expérience qu'il détenait au moment de son départ.
- 6-5.08 Au retour d'un congé sans traitement prévu au présent article, le salarié éducateur occupe le poste qu'il occuperait s'il était demeuré au service du Collège sous réserve des dispositions relatives à une mise à pied ou à la procédure d'affectation.
- 6-5.09 Durant un congé sans traitement, le salarié éducateur est considéré à l'emploi du Collège. Cependant, lorsque le salarié éducateur désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, il doit au préalable aviser le Collège et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et le salarié éducateur peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.
- 6-5.10 **Congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation**

À compter de la date de signature de la présente convention, lorsqu'un salarié éducateur comble un poste au Collège autre que celui de salarié éducateur, notamment à titre de cadre, il a droit à un congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation pour une durée maximale de trois (3) ans. Pendant ce congé, le salarié éducateur continue d'accumuler son ancienneté et conserve son expérience, à moins que cette dernière soit jugée pertinente par le Collège, auquel cas cette expérience est reconnue et continue de s'accumuler.

Les parties à la présente convention peuvent convenir, par entente particulière, d'une prolongation de cette durée.

À son retour, le salarié éducateur est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

En regard des dispositions prévues à la présente clause, les parties conviennent de la Lettre d'entente numéro 1 particulière intégrée en annexe des présentes.

### **Congé sans traitement pour prêt de service**

6-5.11 Avec son accord et avec le consentement de l'Association, les services d'un salarié éducateur peuvent être prêtés par le Collège à l'extérieur de l'établissement pour une période n'excédant pas deux (2) ans, ce dernier a droit à un congé sans traitement pour prêt de service. Pendant ce congé, le salarié éducateur continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme s'il était réellement en fonction. Cette période peut cependant être prolongée après entente écrite entre le Collège et le salarié éducateur. De plus, il peut demeurer couvert par le régime d'assurance collective prévu à l'article 6-2.00.

6-5.12 Le salarié éducateur visé par la clause 6-5.11 peut mettre fin à son congé avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins quarante-cinq (45) jours avant son retour. Toutefois, le salarié éducateur et le Collège peuvent convenir de modalités différentes de retour au travail.

### **Congé pour charge publique**

6-5.13 Le salarié éducateur qui se porte candidat à une charge publique (député, maire, conseiller, échevin, commissaire) obtient, sur demande soumise quinze (15) jours avant son départ, un congé sans traitement. Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour où la déclaration de candidature est officiellement remise et se termine au plus tard le huitième (8<sup>e</sup>) jour suivant celui du scrutin.

6-5.14 Le salarié éducateur élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, député, maire, conseiller, échevin, commissaire) peut obtenir, sur demande soumise quinze (15) jours avant son départ, un congé sans traitement à temps plein pour le temps où il occupe cette charge. Le délai est de sept (7) jours pour celui qui s'est prévalu du congé prévu à la clause précédente.

Le Collège peut également accorder à un salarié éducateur un congé sans traitement à temps partiel pour un moment fixe à son horaire ou lui accorder occasionnellement un congé sans traitement pour lui permettre de s'acquitter de cette charge.

6-5.15 Le salarié éducateur qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner au Collège un préavis écrit d'au moins quarante-cinq (45) jours de son retour au service au Collège.

6-5.16 À son retour, le salarié éducateur est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

6-5.17 Le Collège peut résilier l'engagement du salarié éducateur qui utilise son congé pour charge publique à des fins autres que celles pour lesquelles il l'a obtenu.

## **6-6.00 Congé sabbatique à traitement différé**

### **Principes généraux**

6-6.01 Le congé sabbatique à traitement différé est une mesure qui permet à un salarié éducateur d'obtenir une (1) année scolaire de congé sabbatique dans le cadre d'une entente (le contrat) avec le Collège. En vertu de cette entente, le salarié éducateur accepte de différer une partie de son traitement pendant une période de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Les parties peuvent convenir, exceptionnellement, d'une entente particulière, sans admission, afin qu'un salarié éducateur puisse se prévaloir d'un congé sabbatique d'une durée d'une demi-année scolaire (6 mois). Dans un tel cas, les parties doivent convenir des modalités particulières apparaissant au contrat. En tout temps, cette entente exceptionnelle doit tenir compte des besoins du Collège, notamment de la capacité du Collège de combler temporairement l'absence du salarié éducateur visé. En cas de refus, la direction du Collège n'est pas tenue de justifier sa décision, et le salarié éducateur concerné ou le Syndicat ne peuvent contester cette décision par voie de grief.

6-6.02 Le congé à traitement différé est assorti des droits reconnus par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) au titre du congé sabbatique à traitement différé et est assujéti aux règles fiscales permettant au salarié éducateur qui en bénéficie de profiter du traitement fiscal approprié, car si le contrat ne satisfait pas à ces règles fiscales, ce dernier pourrait être lésé sur le plan fiscal.

6-6.03 Le régime n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

### **Prise du congé**

6-6.04 L'octroi du congé est à la discrétion du Collège qui doit fournir, en cas de refus, les raisons si le salarié éducateur en fait la demande. Le salarié éducateur doit avoir complété au moins six (6) ans de service au Collège pour faire une demande.

6-6.05 Le salarié éducateur qui désire bénéficier d'un tel congé doit en adresser la demande écrite au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril et ce dernier lui répond par écrit avant le 1<sup>er</sup> mai qui suit. Le régime débute alors au cours de l'année d'engagement suivante.

6-6.06 Le congé sabbatique d'une (1) année se prend immédiatement après la fin de la période d'échelonnement.

6-6.07 Le salarié éducateur s'engage à débiter le congé prévu au contrat au plus tard à la fin de la sixième (6<sup>e</sup>) année qui suit l'année du début du contrat, et ce, malgré toute interruption qui pourrait survenir entre-temps.

Toutefois, le Collège applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de cinq (5) salariés éducateurs (deux (2) enseignants, deux (2) animateurs et un (1) salarié éducateur non-enseignant) peuvent être en congé sabbatique à traitement différé au même moment ;
- b) le dépassement des maximums prévus à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté au Collège s'applique pour respecter ce maximum. De plus, un salarié éducateur qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour ;
- c) le Collège et le salarié éducateur remplissent et signent le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au régime, selon le modèle apparaissant à l'annexe J de la présente convention ;
- d) si un salarié éducateur désire demander un deuxième (2<sup>e</sup>) congé sabbatique à traitement différé, il doit attendre un minimum de trois (3) ans après le retour de son premier congé pour en faire la demande. Le Collège peut toujours refuser cette demande.

6-6.08 **Durée du congé et prestation de travail**

La durée du congé ne peut être interrompue. À son retour d'un congé sabbatique à traitement différé, le salarié éducateur occupe le poste qu'il occupait comme s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives à une mise à pied ainsi qu'à la procédure d'affectation prévues à la présente convention.

À l'expiration de son congé, le salarié éducateur doit revenir au travail pour une durée au moins égale à celle de son congé.

**Modalité de traitement pendant le congé**

6-6.09 Une entente de congé à traitement différé doit couvrir une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années d'engagement consécutives.

La période couverte par le contrat comprend une période d'échelonnement du traitement et une période de congé sabbatique qui est d'une (1) année scolaire.

6-6.10 Le pourcentage du traitement que reçoit le salarié éducateur pendant la période d'échelonnement est déterminé selon les formules suivantes :

Le congé est d'une (1) année :

- si le contrat est de trois (3) ans, 66,66 % du traitement ;
- si le contrat est de quatre (4) ans, 75 % du traitement ;
- si le contrat est de cinq (5) ans, 80 % du traitement.

6-6.11 Le salarié éducateur s'engage à adhérer au contrat prévu à l'annexe J de la présente convention, notamment à l'obligation de consentir à ce que le prélèvement de son traitement soit versé dans un compte spécial en fidéicommiss.

#### 6-6.12 **Compte spécial en fidéicommiss**

Les montants différés par le salarié éducateur sont conservés par le Collège dans un compte spécial en fidéicommiss tel que convenu dans le contrat signé entre le Collège et le salarié éducateur (les frais administratifs sont à la charge complète du salarié éducateur). Durant l'année de congé, les montants différés accumulés au profit du salarié éducateur lui sont remis en vingt-six (26) versements bi-hebdomadaires égaux et consécutifs.

#### 6-6.13 **Rôle du Collège**

Le Collège effectue les tâches nécessaires à l'application du régime, à savoir notamment :

- a) la remise au salarié éducateur des documents et des formulaires relatifs au régime ;
- b) le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du régime et la remise de ces sommes aux institutions concernées ;
- c) la retenue des montants différés du traitement et la remise de ces sommes dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet ;
- d) la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié éducateur participant. Le Collège s'engage à soumettre le présent régime au Conseil du trésor (Direction des régimes collectifs et de l'actuariat) pour approbation, en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

#### **Droits et avantages**

6-6.14 Durant la phase de travail visée par le contrat, le salarié éducateur ne reçoit du Collège qu'un pourcentage du traitement auquel il a droit, en vertu du contrat du régime applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 6-6.10.

6-6.15 Pendant la durée du contrat du régime, le salarié éducateur bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du régime.

Cependant, durant la phase du congé, le salarié éducateur ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

Durant cette phase de congé, le salarié éducateur a droit au remboursement par le Collège de la somme d'argent issue des montants différés provenant du compte spécial en fidéicommis (moins les frais d'administration payables) dans son compte.

Sous réserve de la loi, chacune des années de travail visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) et dispensé par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA).

6-6.16 **Retraite, désistement ou démission du salarié éducateur**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié éducateur, le contrat du régime entre le salarié éducateur et le Collège prend fin à la date de l'événement.

Le désistement, autre que celui relié au congédiement, à une mise à pied ou à un congé de maternité n'est pas permis entre le 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

6-6.17 **Congédiement du salarié éducateur**

Advenant le congédiement du salarié éducateur, le contrat du régime entre le salarié éducateur et le Collège prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 6-6.16 s'appliquent.

**Congé sans traitement**

6-6.18 Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

6-6.19 Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 6-6.16 s'appliquent.

**6-6.20 Mise à pied du salarié éducateur**

Advenant la mise à pied du salarié éducateur, le contrat prend fin le soixantième (60<sup>e</sup>) jour suivant cette mise à pied et les dispositions de la clause 6-6.16 s'appliquent, à moins qu'entre-temps le salarié éducateur n'ait été rappelé au travail.

**6-6.21 Invalidité**

Sous réserve des dispositions du contrat d'assurance collective et du régime de retraite (rf. clause 1-2.55), en cas d'invalidité du salarié éducateur pendant la durée du contrat, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Si l'invalidité survient pendant la période de contribution et se termine avant la fin de la période de contribution, le salarié éducateur choisit :
  1. soit de continuer sa participation au contrat sans modifier la date du début de son congé ;
  2. soit de mettre fin au contrat, et ainsi recevoir du Collège les montants accumulés provenant du compte spécial en fidéicommiss.
- b) Si l'invalidité a commencé pendant la période de contribution et subsiste à la date de début de la période de congé, le salarié éducateur choisit :
  1. soit de prendre le congé à la date prévue pour le congé ;
  2. soit de reporter le début du congé au début de l'année scolaire suivante ;
  3. soit de mettre fin au contrat et recevoir immédiatement du Collège les montants accumulés provenant du compte spécial en fidéicommiss.
- c) Si l'invalidité survient au cours de la période de congé :
  1. sous réserves des dispositions de la police d'assurance salaire, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour où le salarié éducateur devait revenir au travail.
- d) En cas d'invalidité pendant la période de contribution, le salarié éducateur peut remettre au Collège une partie des prestations d'assurance salaire qu'il reçoit afin d'augmenter le montant accumulé que le Collège lui versera au cours de la période de congé.

**6-6.22 Décès du salarié éducateur**

Advenant le décès du salarié éducateur pendant la durée du contrat, ce dernier prend fin à la date du décès et la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration normalement payables par le salarié éducateur) au compte du salarié éducateur est remise à ses ayants droit.

**6-6.23 Congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité**

- a) Lorsque le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité survient pendant la période de congé sabbatique à traitement différé :

Le congé ne peut être interrompu pour permettre la prise du congé de maternité, du congé pour adoption ou du congé de paternité.

- b) Lorsque le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité survient pendant la période de contribution :

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention pour le congé de maternité, d'adoption ou de paternité s'appliquent.

- c) Lorsque le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité survient pendant la période de contribution et se continue au moment où débute la période de congé sabbatique à traitement différé :

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur choisit :

1. soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 6-6.16 s'appliquent.

**6-6.24 Accident du travail et maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié éducateur se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension ;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement.

La clause 6-6.16 s'applique lorsque le salarié éducateur s'est prévalu de son choix.

**6-7.00      Responsabilité civile**

6-7.01      Le Collège s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié éducateur dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail au Collège ou hors du Collège, ou en dehors de la journée de travail quand le salarié éducateur s'occupe d'activités acceptées par le Collège à l'intérieur ou à l'extérieur de son établissement. Le Collège convient de n'exercer, contre le salarié éducateur aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil déclare le salarié éducateur coupable de négligence grossière ou de faute lourde.

L'alinéa précédent ne s'applique pas en cas de litige entre collègues de travail ou en cas de litige entre deux (2) salariés éducateurs à l'emploi du Collège.

6-7.02      Toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement, ni de droits, sauf si un tribunal civil a déclaré le salarié éducateur coupable de négligence grossière ou de faute lourde.

6-7.03      Le Collège convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser le salarié éducateur de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causé par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salarié éducateur, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié éducateur n'est pas déjà indemnisé d'une autre source.

6-7.04      Le salarié éducateur a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur ou le procureur choisi par le Collège.

6-7.05      Dès que la responsabilité légale du Collège a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, le Collège dédommage tout salarié éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature, utilisés dans le cadre de ses fonctions au Collège, sauf si le salarié éducateur a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal.

Cependant, dans le cas d'une destruction par incendie ou d'un événement de force majeure, le Collège dédommage le salarié éducateur même si la responsabilité de ce dernier n'est pas établie.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents d'un salarié éducateur. Le salarié éducateur qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

6-7.06 Dans le cas où le salarié éducateur détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, le Collège ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

**6-8.00 Perfectionnement**

6-8.01 Le Collège entend favoriser les activités de perfectionnement destinées à améliorer les services pédagogiques et éducatifs et, par le fait même, à améliorer la qualité des services au Collège.

6-8.02 Ces activités de perfectionnement n'entraînent généralement pas un changement de scolarité. Toutefois, le Collège peut exceptionnellement autoriser des activités de perfectionnement qui conduisent à une amélioration de la scolarité d'un salarié éducateur.

6-8.03 Afin de répondre aux besoins individuels et collectifs de perfectionnement des salariés éducateurs, le Collège affecte annuellement une partie de son budget de perfectionnement à la formation des salariés éducateurs conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-8.3). Plus précisément, aux fins du présent article, le Collège affecte le pourcentage, prévu à la Loi, de la masse salariale des salariés éducateurs membres de l'unité d'accréditation au perfectionnement, et ce, en se basant sur cette masse salariale de l'année financière antérieure.

6-8.04 Au 15 octobre de chaque année, le Collège informe l'Association et les salariés éducateurs des sommes qui seront engagées pour la formation du personnel et consulte le comité de relations du travail (CRT) sur les perspectives annuelles en matière d'activités de perfectionnement. Le Collège informe également le CRT, avant le 15 novembre de chaque année, du bilan des activités de perfectionnement, ainsi que leurs coûts concernant la dernière année financière.

6-8.05 Le Collège assume les frais de séjour et de déplacement, prévus à l'article 6-11.00 de la présente convention, qu'il autorise au préalable et qui sont encourus par le salarié éducateur lorsqu'il participe à des activités de perfectionnement. Ces frais font partie des sommes consacrées à la formation de la main-d'œuvre.

6-8.06 Le salarié éducateur qui participe à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail aux fins de la présente convention.

**6-9.00 Régime de retraite**

- 6-9.01 Tout salarié éducateur compris dans l'unité d'accréditation participe à l'un des régimes de retraite prévus aux dispositions de la clause 1-2.55 et dispensés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) aux conditions et obligations qu'elle prévoit.
- 6-9.02 Pourvu qu'il continue d'être visé par lesdits régimes, le Collège s'engage à percevoir les cotisations de tout salarié éducateur qui contribue aux régimes précités. Le Collège fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions des lois applicables.

**6-10.00 Régime de mise à la retraite progressive**

- 6-10.01 Le régime de mise à la retraite progressive a pour effet de permettre à un salarié éducateur de réduire son temps travaillé (charge professionnelle), pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de sa charge professionnelle régulière de travail à temps complet ou de son équivalent dans une année scolaire.
- 6-10.02 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive, le salarié éducateur doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), ci-après désignée « la Commission », qu'il aura vraisemblablement droit à la retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6-10.03 L'octroi d'une demande de mise à la retraite progressive est à la discrétion du Collège qui fournit, en cas de refus, les raisons si le salarié éducateur en fait la demande.
- 6-10.04 Seul le salarié éducateur à temps complet participant à un régime de retraite prévu à la clause 1-2.55 peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 6-10.05 Sous réserve de la clause 6-10.01, le Collège peut modifier, pour toute année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé du salarié éducateur pour tenir compte de l'organisation du travail au Collège ou de l'organisation de l'enseignement ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Collège et le salarié éducateur.

Pendant la durée de l'entente, le Collège répartit la tâche du salarié éducateur en tenant compte du pourcentage de temps travaillé ; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

- 6-10.06 Le salarié éducateur qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège normalement avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite progressive.
- 6-10.07 La demande précise la période envisagée par le salarié éducateur pour sa mise à la retraite progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année scolaire visée.
- En même temps que sa demande, le salarié éducateur fournit au Collège une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une prestation de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6-10.08 Le salarié éducateur a droit à un pourcentage du traitement égal au pourcentage de la charge professionnelle qu'il assume par rapport à la tâche d'un salarié éducateur à temps complet de sa catégorie d'emplois. Il en est de même des suppléments et des congés sociaux.
- 6-10.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 6-10.10 Au cours de la période de mise à la retraite progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite applicable (rf. clause 1-2.55) est celui que le salarié éducateur aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 6-10.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (rf. clause 1-2.55).
- 6-10.12 Pendant la durée de l'entente, le salarié éducateur et le Collège doivent s'acquitter de leurs obligations habituelles en regard du versement des cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, et ce, comme si le salarié éducateur ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 6-10.13 Pendant la durée de l'entente, le salarié éducateur accumule son ancienneté et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 6-10.14 Pendant chacune des années visées par l'entente, le salarié éducateur a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.
- 6-10.15 Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

6-10.16 Advenant la retraite, la démission, le renvoi, le non-réengagement ou le décès du salarié éducateur, l'entente prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de circonstances déterminées par règlement, au terme de l'entente (rf. annexe K), le salarié éducateur participant doit prendre sa retraite.

6-10.17 Le Collège et le salarié éducateur signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'annexe K qui prévoit les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive.

### **6-11.00 Frais de séjour et déplacement**

6-11.01 Le Collège maintient au minimum, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les modalités relatives à sa politique de remboursement des frais de séjour et de déplacement en vigueur au Collège (rf. annexe W).

6-11.02 À la demande du Collège, lorsque le salarié éducateur est appelé à l'extérieur de l'établissement dans le cadre de ses fonctions, les déplacements du salarié éducateur mandaté s'effectuent selon l'ordre et les règles suivantes :

1. emprunt d'un véhicule appartenant au Collège avec remboursement des frais afférents ;
2. location d'un véhicule, selon les règles de la politique du Collège, avec remboursement des frais afférents ;
3. utilisation du véhicule personnel du salarié éducateur avec remboursement des frais selon les dispositions applicables prévues à l'annexe W.

6-11.03 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai raisonnable.

## Chapitre 7-0.00 Rémunération

### Section I Règles de classement, reclassement, scolarité et expérience de l'enseignant

#### 7-1.00 Classement de l'enseignant

7-1.01 Tout nouvel enseignant qui a signé son contrat d'engagement au Collège est soumis au processus de classement suivant, à l'exception des salariés éducateurs qui ont déjà une évaluation du MELS, du Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) ou d'une commission scolaire.

7-1.02 L'enseignant remet au Collège tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après la date d'engagement. Si l'enseignant excède ce délai, son classement n'est pas rétroactif à sa date d'engagement et il est alors applicable le jour du dépôt des documents pertinents au Collège.

7-1.03 Le Collège procède au classement provisoire de l'enseignant visé à la clause 7-1.01 en se basant sur les documents reçus.

7-1.04 Au besoin, le Collège transmet au CADRE les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant visé par la clause 7-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 7-1.02. Le Collège transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Collège au CADRE.

7-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 7-1.04, le CADRE émet une attestation officielle de scolarité de cet enseignant et la fait parvenir au Collège.

7-1.06 L'attestation officielle de scolarité du CADRE est remise à l'enseignant avec copie à l'Association et au Collège.

7-1.07 L'attestation officielle de scolarité du CADRE détermine la catégorie (scolarité) de l'enseignant à la date de son engagement, pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du CADRE assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date d'engagement, selon le cas.

Si l'attestation officielle de scolarité du CADRE assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) inférieure à celle du classement provisoire établi par

le Collège, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date d'engagement, selon le cas.

7-1.08 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 7-1.05 ou 7-1.10 détermine le taux applicable, le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à tout enseignant de la façon suivante :

est classé dans l'échelle unique de traitement :

- a) dix-sept (17) ans et moins, tout enseignant qui a dix-sept (17) années de scolarité ou moins ;
- b) dix-huit (18) ans, tout enseignant qui a dix-huit (18) années de scolarité ;
- c) dix-neuf (19) ans, tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus sans doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle ;
- d) dix-neuf (19) ans, tout enseignant qui a dix-neuf (19) années de scolarité ou plus avec doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant en années complètes.

7-1.09 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au comité de révision qui est composé de trois (3) membres : un est désigné par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), un autre est désigné conjointement par le MELS et la Fédération des commissions scolaires du Québec (ou, à défaut, la Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP) ou le Collège) et le dernier est désigné par les deux (2) parties. Cette demande de révision est adressée au représentant désigné par la CSQ. Une telle demande de révision peut également être soumise soit par le Collège soit par l'Association à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du comité de révision désigné par la CSQ.

7-1.10 Le comité est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité. Il ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ni ajouter aux règles incluses dans ce manuel.

7-1.11 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, l'Association, le Collège et le MELS. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné, au Collège, à l'Association et au MELS.

7-1.12 Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le MELS et le CADRE doivent faire parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité avec copie au Collège et à l'Association.

### **7-2.00 Reclassement de l'enseignant**

7-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé au début de l'année de travail suivant son acquisition.

7-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé doit transmettre au Collège, au plus tard le 15 août de chaque année, toutes les informations et pièces justificatives, tel que précisé à la clause 7-2.01, attestant le fait qu'il ait acquis de la scolarité additionnelle.

Dans l'éventualité où l'enseignant, pour des motifs hors de son contrôle, n'était pas en mesure de fournir au Collège les pièces justificatives appropriées dans le délai précité, il aura alors jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre pour les fournir au Collège ou pour convenir avec ce dernier de tout autre délai additionnel qui pourrait être justifié en raison des circonstances.

7-2.03 Tant que le reclassement de l'enseignant n'est pas complété, le Collège applique, selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et détenue par l'enseignant.

### **7-3.00 Reconnaissance de l'expérience de l'enseignant**

7-3.01 Le Collège reconnaît à tout enseignant à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les années d'expérience et l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pendant l'année de travail 2013-2014.

7-3.02 Aux fins de la présente convention, constitue une (1) année d'expérience :

- a) toute année de travail pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le MELS ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec ;
- b) toute année de travail pendant laquelle un enseignant engagé sous contrat annuel à temps complet, conformément au paragraphe a) de la présente clause, a exercé la fonction prévue à son contrat pendant deux cents (200) jours de travail. Aux fins du présent article, sont considérés comme jours de travail reconnus, les absences autorisées, telles celles relatives aux droits parentaux, une invalidité ou toute autre

absence autorisée qui comporte une prestation financière versée par un organisme gouvernemental ou public, ou une rémunération.

- 7-3.03 Le temps d'enseignement dans une institution visée au paragraphe a) de la clause 7-3.02 comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou suppléant peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, en considérant qu'une année d'expérience correspond à deux cents (200) jours de travail, et ce, selon les modalités prévues aux dispositions du paragraphe b) de la clause 7-3.02.
- 7-3.04 Aux fins d'application de la clause 7-3.03, le nombre de jours pour chaque année de travail pris séparément se calcule en comptant les journées d'enseignement, soit deux cent vingt-cinq (225) minutes d'enseignement, dans le cas d'une prestation de travail à titre d'enseignant suppléant ou d'enseignant à la leçon.
- 7-3.05 L'exercice d'un métier ou d'une autre profession qui est pertinente avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Collège peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement, selon les conditions suivantes :
- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant ;
  - b) chacune des sept (7) premières années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience, mais au-delà de ces sept (7) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience.
- 7-3.06 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience pour toute année de travail au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège.
- 7-3.07 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 7-1.02, les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année supplémentaire à la date anniversaire de leur acquisition. L'enseignant doit soumettre au Collège les documents établissant qu'il possède une (1) ou des années additionnelles d'expérience acquises à l'extérieur du Collège. Le réajustement du traitement faisant suite à la reconnaissance des années d'expérience prend effet rétroactivement à la date effective de leur acquisition (rf. clause 7-3.02).
- 7-3.08 Chaque année de travail, soit le ou vers le 15 novembre (rf. clause 5-3.04, mise à jour de la liste d'ancienneté), le Collège informe l'enseignant de son nombre d'années d'expérience reconnues et l'échelon salarial qui lui est applicable.

**Section II Règles de classement, évaluation de la scolarité et de l'expérience des salariés éducateurs non-enseignants et des animateurs**

**7-4.00 Dispositions générales relatives au plan de classification des salariés éducateurs non-enseignants et des animateurs**

7-4.01 La classification du salarié éducateur non-enseignant et de l'animateur est celle qu'il détient à la date de la signature de la présente convention. La classification de chacun de ces salariés éducateurs, à cette date, apparaît à l'annexe D.

7-4.02 Dès son embauche, le salarié éducateur autre que l'enseignant est classé, aux fins de rémunération, selon le plan de classification suivant en vigueur au Collège :

- animateur ;
- animateur de pastorale (professionnel) ;
- appariteur (soutien technique) ;
- conseiller en information scolaire et professionnelle (professionnel) ;
- intervenant psychosocial (professionnel) ;
- orthopédagogue (professionnel) ;
- psychoéducateur (professionnel) ;
- psychopédagogue (professionnel) ;
- «sauveteur aquatique» (animateur) ;
- technicien de travaux pratiques (soutien technique) ;
- technicien en éducation spécialisée (soutien technique).

7-4.03 Dans tous les cas, la désignation d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié éducateur non-enseignant ou de l'animateur de façon principale et habituelle.

7-4.04 Lors de son embauche, le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur est informé par écrit de son statut, de sa classe d'emploi, de son traitement et de son échelon. De plus, à la suite de son embauche, le salarié éducateur visé obtient une copie de la description de ses fonctions lorsqu'elle est disponible.

Sous réserve des modalités particulières prévues aux dispositions de la Lettre d'entente numéro 2 apparaissant en annexe, le salarié éducateur à l'emploi du Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, qui ne remplit pas les qualifications académiques ou scolaires minimales requises prévues au Plan de classification, est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention.

7-4.05 Si le Collège doit créer des postes non couverts par les classes d'emploi mentionnées à la clause 7-4.02, il informe d'abord le comité de relations du travail (CRT) et procède par la suite à la création de la nouvelle classe d'emploi en s'inspirant, dans la mesure du possible, du Plan de classification des emplois de soutien prévu pour les Commissions scolaires francophones (7 février 2011) ou, dans le cas d'un salarié éducateur professionnel, du Plan de classification du personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (février 2011).

7-4.06 À la suite de l'application de la clause 7-4.05, lors de la création d'une nouvelle classe d'emploi, celle-ci est automatiquement ajoutée au plan de classification prévu à la clause 7-4.02, ainsi que les taux de traitement à l'annexe N, et ce, en se basant sur les échelles de traitement applicables aux salariés des commissions scolaires du secteur public.

Toutefois, si la nouvelle classe d'emploi créée ne correspond pas à l'un ou l'autre des plans de classification des commissions scolaires cités à la clause 7-4.05, les parties doivent convenir de l'échelle salariale appropriée. En cas de mésentente, l'échelle salariale du Collège s'applique temporairement et les parties doivent recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues au chapitre 10-0.00 de la présente convention afin d'établir ladite échelle salariale appropriée. Plus précisément, dans ce dernier cas, les parties conviennent de nommer un arbitre de différend et les dispositions pertinentes prévues à l'article 10-2.00 (« *Procédure régulière d'arbitrage* ») s'appliquent.

**7-5.00 Classement, reconnaissance de l'expérience, reconnaissance de la scolarité et avancement d'échelon salarial visant le salarié éducateur non-enseignant et l'animateur**

**Classement (salarié éducateur non-enseignant et animateur)**

7-5.01 Tout nouveau salarié éducateur non-enseignant ou animateur est intégré dans l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emploi, à sa scolarité et à son expérience (rf. annexe N ou O).

7-5.02 Tout en considérant les résultats des travaux d'équité salariale au Collège, notamment ceux relatifs à l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale, les attributions caractéristiques des classes d'emploi autres qu'animateur, de même que la nature du travail et les qualifications

minimales requises prévues au plan de classification du Collège, pour l'exercice de ces emplois, s'inspirent, dans la mesure du possible, de celles apparaissant au Plan de classification des emplois de soutien prévu pour les Commissions scolaires francophones (7 février 2011) et, dans le cas du salarié éducateur professionnel, au Plan de classification du personnel professionnel des Commissions scolaires francophones (février 2011).

7-5.03 La ou les classes d'emploi de chacun des salariés éducateurs non-enseignants ou des animateurs sont celles qu'il détient au moment de la signature de la présente convention collective ou qu'il obtiendra par la suite conformément à ladite convention.

Ainsi, tout salarié éducateur non-enseignant ou tout animateur est intégré dans l'une des classes d'emploi prévues au plan de classification du Collège (rf. clause 7-4.02).

7-5.04 **Classement, détermination de l'échelon lors d'une promotion**

Lorsqu'un salarié éducateur non-enseignant ou un animateur obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emploi est déterminé au salaire immédiatement supérieur à celui qu'il recevait à son ancien poste.

7-5.05 **Classement lors d'un changement de poste dans une autre classe d'emploi, notamment dans le cas d'une rétrogradation**

Lorsqu'un salarié éducateur non-enseignant ou un animateur change de poste dans une autre classe d'emploi, notamment dans le cas d'une rétrogradation, il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

7-5.06 **Classement lors d'un changement temporaire de poste dans une autre classe d'emploi**

Lorsqu'un salarié éducateur non-enseignant ou un animateur change temporairement de poste ou qu'il occupe momentanément une autre classe d'emploi, il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à sa scolarité et à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice temporaire des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

**Reconnaissance des années d'expérience (salarié éducateur non-enseignant et animateur)**

7-5.07 L'expérience reconnue aux salariés éducateurs non-enseignants et aux animateurs à l'emploi du Collège au moment de la signature de la présente convention collective est celle apparaissant à l'annexe D.

7-5.08 Lors de l'embauche de tout nouveau salarié éducateur non-enseignant ou animateur, aux fins du présent article, une (1) année d'expérience est constituée d'une période de deux cents (200) jours de travail pour l'animateur et de deux cent soixante (260) jours de travail pour le salarié éducateur non-enseignant effectuée à temps complet ou l'équivalent à temps complet, selon le cas.

7-5.09 Un salarié éducateur non-enseignant ou un animateur possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.

7-5.10 **Reconnaissance de la scolarité (salarié éducateur non-enseignant -- soutien technique)**

Un salarié éducateur non-enseignant de la sous-catégorie de soutien technique ayant achevé avec succès, dans un établissement officiellement reconnu, plus d'années d'études que le minimum requis, obtient un (1) échelon pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées par le Collège directement pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi qui est attribuée (rf. clause 7-5.14).

7-5.11 **Reconnaissance de la scolarité (animateur)**

Un salarié éducateur de la catégorie d'emplois d'animateur ayant achevé avec succès, dans un établissement officiellement reconnu, plus d'années d'études que le minimum requis, soit un diplôme d'études collégiales (DEC), dans un domaine de compétence approprié ou jugé pertinent par le Collège<sup>4</sup>, obtient un nombre d'échelons selon les modalités qui suivent, et ce, pourvu que ces études soient jugées par le Collège directement pertinentes (rf. clause 7-5.14) :

- l'animateur débute à l'échelon deux (2) dans le cas où il est titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou, dans le cas qu'il ne détient pas de DEC, il possède trente (30) crédits universitaires (certificat) additionnés d'une expérience jugée pertinente par le Collège ;
- l'animateur déjà titulaire d'un DEC débute à l'échelon trois (3) dans le cas où il complète trente (30) crédits universitaires ;

---

<sup>4</sup> Le Collège peut également considérer et reconnaître à titre de scolarité minimum requise une combinaison d'années jugées pertinentes à l'emploi d'animateur pouvant être combinées avec un diplôme universitaire.

- l'animateur débute à l'échelon quatre (4) dans le cas où il complète quatre-vingt-dix (90) crédits universitaires.

L'animateur à l'emploi du Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, qui ne remplit pas les qualifications académiques ou scolaires minimales requises prévues à la présente clause, est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention. (rf. sous réserve de la Lettre d'entente numéro 2 apparaissant en annexe).

**7-5.12 Reconnaissance de la scolarité (salarié éducateur non-enseignant professionnel) (rf. clause 7-5.14)**

Le Collège reconnaît la scolarité d'un diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou selon le système en vigueur dans une université au moment de l'obtention du diplôme.

Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du premier cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié éducateur professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

De même, une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) au niveau du deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle universitaire, effectuée dans une université du Québec ou reconnue par le MELS, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié éducateur professionnel, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, effectuée dans une université du Québec ou reconnue par le MELS, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié éducateur professionnel équivaut à une année et demie (1½) d'expérience pertinente.

Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

Les dispositions prévues à la présente clause ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué au salarié éducateur professionnel en vertu de dispositions antérieures aux présentes.

Les dispositions prévues à la présente clause ne peuvent donner lieu à une reconnaissance de scolarité fondée sur la scolarité minimale requise pour occuper l'emploi. Elles ne visent que la scolarité additionnelle obtenue par le salarié éducateur non-enseignant professionnel (PNE).

**Avancement d'échelon salarial (salarié éducateur non-enseignant et animateur)**

7-5.13 L'échelon dans une échelle salariale correspond à une année complète d'expérience reconnue, équivalant à deux cents (200) jours de travail à temps complet (ou réputés au travail à temps complet) pour l'animateur ; et à deux cent soixante (260) jours de travail à temps complet (ou réputés au travail à temps complet) pour le salarié éducateur non-enseignant, soit un total de mille six cents (1600) heures par année pour l'animateur et de mille neuf cent cinquante (1950) heures pour le salarié éducateur non-enseignant.

7-5.14 Le traitement du salarié éducateur non-enseignant ainsi que l'animateur qui acquiert de la scolarité additionnelle est révisé au début de l'année de travail suivant son acquisition.

Le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur qui veut être reclassé doit transmettre au Collège, au plus tard le 15 août de chaque année, toutes les informations et pièces justificatives (rf. clauses 7-5.10, 7-5.11 et 7-5.12) attestant le fait qu'il ait acquis de la scolarité additionnelle.

Dans l'éventualité où le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur, pour des motifs hors de son contrôle, n'était pas en mesure de fournir au Collège les pièces justificatives appropriées dans le délai précité, il aura alors jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre pour les fournir au Collège ou pour convenir avec ce dernier de tout autre délai additionnel qui pourrait être justifié en raison des circonstances.

Tant que le reclassement du salarié éducateur non-enseignant ou de l'animateur n'est pas complété, le Collège applique, selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par l'établissement reconnu par le MELS et détenue par le salarié éducateur non-enseignant ou de l'animateur visé.

De plus, plus spécifiquement aux fins d'application des clauses 7-5.10, 7-5.11 et 7-5.12 (reconnaissance de la scolarité), pour bénéficier rétroactivement à la date de son engagement de ces dispositions, le salarié éducateur visé, nouvellement embauché, doit produire les documents justifiant sa scolarité dans les trente (30) jours de la date de son engagement.

7-5.15 Aux fins de la reconnaissance de l'expérience additionnelle, l'avancement subséquent d'échelon salarial s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 7-5.13.

7-5.16 Le salarié éducateur mis à pied temporairement est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon, considéré comme étant en service au Collège pendant cette période.

7-5.17 Un changement de classe d'emploi, une promotion, un changement de poste ou une rétrogradation n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

7-5.18 Aux fins d'application du présent article, sont considérés des jours ou des heures de travail reconnues les situations suivantes pour les salariés éducateurs non-enseignants seulement: les journées de vacances annuelles, les jours fériés, chômés et payés, les congés comportant une rémunération ou une indemnité, les jours réputés au travail indiqués aux clauses 8-15.01 (rf. paragraphe 1) et 8-15.09, un congé parental ou familial, ainsi qu'une absence en raison d'une invalidité.

7-5.19 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience durant une année.

### **Section III Dispositions salariales applicables à tous les salariés éducateurs**

#### **7-6.00 Traitement et échelles de traitement**

##### **Enseignant à temps complet, enseignant rémunéré selon les échelles annuelles de traitement**

7-6.01 Aux fins de la présente convention, l'enseignant à temps complet, l'enseignant à temps partiel et l'enseignant suppléant de longue durée, lorsque ce dernier travaille vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus, ont droit au traitement prévu déterminé par les échelles décrites aux clauses 7-6.02 et 7-6.08 selon la catégorie dans laquelle ils sont classés à la suite de l'application des articles 7-1.00, 7-2.00 et 7-3.00.

7-6.02 Pour les statuts d'emploi d'enseignants visés par la clause 7-6.01, le Collège applique les échelles annuelles de traitement applicables aux enseignants des commissions scolaires du secteur public, et ce, telles qu'indiquées à l'annexe M de la présente convention.

**Salarié éducateur non-enseignant ou animateur rémunéré selon les échelles annuelles de traitement**

7-6.03 Le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur à temps complet, le salarié éducateur non-enseignant ou l'animateur à temps partiel et le salarié éducateur (non-enseignant ou animateur) suppléant de longue durée, lorsque ce dernier travaille vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus, ont droit au traitement prévu déterminé par les échelles décrites aux clauses 7-6.04 et 7-6.08 selon la catégorie dans laquelle ils sont classés à la suite de l'application des articles 7-4.00 et 7-5.00.

7-6.04 Pour les classes d'emploi relatives à la catégorie d'emplois de salarié éducateur non-enseignant visés par la clause 7-6.03, le Collège applique les échelles de traitement applicables aux salariés des commissions scolaires du secteur public, et ce, telles qu'indiquées à l'annexe N de la présente convention. Pour la classe d'emploi d'animateur (incluant le «sauveteur aquatique»), le Collège applique les échelles annuelles de traitement prévues à l'annexe O des présentes.

7-6.05 **Salarié éducateur suppléant de courte durée ou occasionnel**

Le salarié éducateur suppléant de courte durée ou occasionnel est rémunéré sur la base des taux horaire, selon les fonctions effectuées apparaissant à l'annexe P et des modifications prévues à la clause 7-6.08.

Le salarié éducateur suppléant de courte durée ou occasionnel qui se voit confier des périodes de travail de plus de soixante (60) minutes est rémunéré au prorata sur la base du taux horaire fixé.

7-6.06 **Rémunération visant le répondant de niveau**

À la date de la signature de la présente convention collective, le salarié éducateur qui assume la responsabilité de répondant de niveau, reçoit automatiquement, à titre de rémunération, le dernier échelon de l'échelle annuelle de traitement de l'enseignant à temps complet (rf. annexe M). Ce traitement est déterminé au début de l'année de travail au prorata et selon le nombre d'heures ou d'unités de travail de la tâche de répondant de niveau à effectuer.

Subséquemment à la date de la signature de la convention, le salarié éducateur animateur qui effectue pour la première fois à sa charge professionnelle la tâche de répondant de niveau, reçoit une rémunération correspondant à l'échelle annuelle de traitement de l'enseignant à temps complet (rf. annexe M), et ce, au même échelon salarial que son classement à titre de salarié éducateur animateur. Ce traitement est déterminé au début de l'année de travail au prorata et selon le nombre

d'heures ou d'unités de travail de la tâche de répondant de niveau à accomplir.

**7-6.07 Surveillance de classe et surveillance de nuit**

Lorsqu'un salarié éducateur accepte une affectation temporaire à une tâche de surveillance de classe en dehors de sa charge professionnelle, ce dernier est rémunéré selon le taux horaire prévu au tableau B) de l'annexe P.

L'animateur qui effectue de la surveillance de nuit dans les dortoirs du niveau secondaire reçoit, pour chaque période de nuit, le montant intégral indiqué au tableau C) de l'annexe P (rf. clause 8-13.13).

**7-6.08 Clause de parité salariale avec les commissions scolaires du secteur public**

Pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date de son renouvellement, le Collège s'engage à appliquer aux salariés éducateurs à son emploi, les échelles annuelles de traitement (ou taux horaire selon le cas), les formules d'indexation, de redressement salarial et les montants forfaitaires à être appliqués aux salariés des catégories d'emplois et classes d'emploi des commissions scolaires du secteur public.

Toutefois, lorsqu'une classe d'emploi prévue sur le plan de classification du Collège (rf. clause 7-4.02) comporte une échelle annuelle de traitement (ou un taux horaire selon le cas) spécifique au Collège Bourget<sup>5</sup>, qui n'a, par ailleurs, aucune correspondance avec les plans de classification du personnel de soutien ou du personnel professionnel du secteur public, le Collège accorde à cette dite échelle de traitement (ou taux horaire ou taux à la période de nuit, selon le cas), s'il y a lieu, les paramètres en pourcentage qui sont octroyés aux salariés des commissions scolaires du secteur public.

**7-6.09 Dispositions générales relatives au salaire**

Le salarié éducateur à temps complet, le salarié éducateur à temps partiel, le salarié éducateur suppléant à long terme, lorsque ce dernier travaille vingt et un (21) jours de travail consécutifs et plus, et le salarié éducateur en congé sans traitement ont droit, selon leur classification, à un plein traitement ou à une rémunération selon leur scolarité et leur expérience au prorata d'une charge professionnelle complète de travail, et ce, tel que prévu aux clauses 8-5.02, 8-5.03, 8-11.02 ou 8-15.02 sur la base de 1/200<sup>e</sup> ou 1/260<sup>e</sup> selon le cas.

---

<sup>5</sup> À la date de la signature de la présente convention, il s'agit de la classe d'emploi d'animateur, incluant également les taux horaire d'animation, de surveillance de classe, ainsi que le taux à la période de nuit pour la surveillance de nuit.

7-6.10 Lorsqu'un salarié éducateur suppléant à long terme travaille pendant une durée de vingt et un (21) jours ouvrables consécutifs ou plus, son traitement est alors ajusté selon son expérience et sa scolarité et l'échelle annuelle en vigueur selon sa classification, le tout rétroactivement à sa première journée de travail de ladite durée. Tel salarié éducateur suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir ainsi son traitement.

Le salarié éducateur suppléant à long terme a droit, au prorata de sa charge professionnelle, ou de la durée de son contrat, aux bénéfices des avantages sociaux prévus à la présente convention collective.

### **7-7.00 Versement du traitement**

7-7.01 Le traitement du salarié éducateur rémunéré selon les échelles annuelles de traitement est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

7-7.02 Chaque versement est au montant d'un vingt-sixième ( $1/26^e$ ) du traitement annuel moins les retenues prévues par la loi et par la présente convention.

Le salarié éducateur qui désire obtenir en un seul versement le solde des vingt-six (26) versements de son traitement annuel au 30 juin, doit en aviser le Collège par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

7-7.03 Le Collège s'engage à rémunérer le salarié éducateur à taux horaire ou à la période dans les vingt et un (21) jours suivant sa prestation de travail.

7-7.04 La paie du salarié éducateur lui est versée par dépôt direct dans l'institution bancaire de son choix.

7-7.05 Chaque versement doit être accompagné d'un talon permettant au salarié éducateur de comprendre l'origine de ses gains et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets. À cet effet, les renseignements transmis par voie électronique et accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom du Collège ;
- b) les nom et prénom du salarié éducateur ;
- c) le nombre d'unités payées au taux de la fonction occupée ;
- d) le traitement brut et le traitement net ;
- e) la cotisation syndicale ;
- f) les retenues aux fins d'impôts ;
- g) la cotisation au régime de retraite ;

- h) la cotisation au Régime des rentes du Québec (RRQ) ;
- i) la cotisation à l'assurance-emploi ;
- j) la cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
- k) la période concernée ;
- l) le cumulatif des gains et déductions ;
- m) les retenues relatives à l'assurance collective (rf. article 6-2.00) ;
- n) l'état de la banque annuelle de congés de maladie (rf. article 6-3.00) ;
- o) les autres retenues autorisées par le salarié éducateur d'un organisme reconnu par le Collège.

7-7.06 Le salarié éducateur rémunéré selon les échelles annuelles de traitement qui entre au service du Collège après le début de l'année de travail voit son traitement applicable calculé au prorata à raison d'un deux-centième ( $1/200^e$ ) ou un deux-cent-soixantième ( $1/260^e$ ) du traitement pour chaque jour de travail effectué.

Le salarié éducateur qui quitte son emploi pendant l'année de travail reçoit le traitement qui lui est dû à cette date et qui est égal au traitement annuel déterminé selon la présente convention, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs de travail au départ sur le nombre de jours effectifs de travail que comprend l'année de travail ( $1/200^e$  ou  $1/260^e$ ) ; le montant ainsi obtenu inclut l'indemnité de vacances annuelles pour tout salarié éducateur.

Lorsqu'un salarié éducateur quitte son emploi, le Collège lui remet, sur demande, une attestation écrite de la nature et de la durée de son emploi. Si ce départ constitue une rupture de contrat, selon les dispositions du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-1.14, le salarié éducateur doit verser un montant de cinq cents dollars (500 \$) pour rupture de contrat.

7-7.07 Lorsque le Collège prévoit une interruption dans la continuité du versement du traitement aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le traitement en vingt-six (26) versements égaux, tel qu'indiqué à la clause 7-7.01, le CRT se rencontre et convient de modalités pour pallier une telle interruption.

7-7.08 Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur.

Dans le cas où le Collège a versé en trop des sommes, celui-ci s'entend avec le salarié éducateur sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, le Collège procède ; toutefois, le Collège ne peut prélever plus de vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la paie du salarié éducateur, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant, et ce, au

plus tard au dixième (10<sup>e</sup>) mois de récupération des montants prélevés. Dans ce dernier cas, d'autres modalités de remboursement peuvent être convenues entre le Collège et le salarié éducateur visé.

## **7-8.00 Réglementation des absences**

7-8.01 Lors d'absences prévisibles, le salarié éducateur doit aviser la personne mandatée par la direction du Collège dès que possible, au plus tard vingt-quatre (24) heures à l'avance de son absence. Lors d'absences imprévisibles, le salarié éducateur doit aviser le Collège avant le début de la journée de travail, à moins d'une impossibilité.

7-8.02 Si l'absence excède trois (3) jours consécutifs ou s'il y a absences répétées, le salarié éducateur fournit un certificat médical, attestant que cette absence est due à une incapacité physique ou psychologique.

7-8.03 Au retour du salarié éducateur, ce dernier doit compléter dans les cinq (5) jours de son retour l'attestation d'absence apparaissant à titre indicatif à l'annexe G, selon les directives du Collège. Le salarié éducateur conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.

7-8.04 Le Collège déduit 1/200<sup>e</sup> (enseignant et animateur) ou, selon le cas, 1/260<sup>e</sup> (salarié éducateur non-enseignant) par jour de travail (lire 1/400<sup>e</sup> ou 1/520<sup>e</sup> par demi-journée de travail et lire 1/1000<sup>e</sup> (enseignant et animateur) 1/1950<sup>e</sup> (salarié éducateur professionnel) une (1) heure (salarié éducateur de soutien technique) pour chaque heure de travail) du traitement annuel applicable du salarié éducateur dans les cas suivants :

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ;
- b) absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées ;
- c) banque de congés de maladie épuisée.

7-8.05 Le Collège déduit, selon le cas et selon les modalités spécifiques prévues à la clause 7-8.06, un nombre de périodes imputables à la banque annuelle de congés de maladie (rf. clause 6-3.02) lors des absences effectivement couvertes par les dispositions prévues à l'article 6-3.00 (congés de maladie).

7-8.06 Afin de comptabiliser les absences, le Collège procède à l'imputation de la banque annuelle de congés de maladie selon les modalités suivantes :

a) **Pour l'enseignant du niveau secondaire**

Les absences sont calculées en périodes d'absence de soixante-dix (70) minutes. L'enseignant possède une banque de trente-deux virgule cinq (32,5) périodes d'absence par année d'engagement.

La réunion de cycle, la réunion de matière, la réunion avec la direction et les différenciations sont comptabilisées dans la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignant à moins d'une entente contraire avec le directeur de pavillon.

Aux fins d'application du présent paragraphe, pour les situations d'absence, une (1) journée de travail (rf. 1/200<sup>e</sup>) est équivalente à trois (3) périodes.

b) **Pour l'enseignant du niveau primaire ou préscolaire**

Les absences sont calculées en heures d'absence. L'enseignant possède une banque de cinquante-cinq (55) heures d'absence par année d'engagement.

Aux fins d'application du présent paragraphe, pour les situations d'absence imputables à la banque annuelle de congés de maladie, une (1) journée de travail (rf. 1/200<sup>e</sup>) est équivalente à cinq virgule cinq (5,5) heures. Lors d'une absence, les heures des enseignants spécialistes ne sont pas comptabilisées dans l'absence de l'enseignant titulaire de la classe.

c) **Pour l'animateur et le salarié éducateur non-enseignant**

Les absences sont calculées en heures d'absence. Le salarié éducateur animateur dispose d'une banque annuelle de maladie de quatre-vingts (80) heures d'absence par année d'engagement. Le salarié éducateur non-enseignant (PNE et soutien technique) dispose d'une banque annuelle de maladie de soixante-quinze (75) heures d'absence par année d'engagement.

Une absence d'une (1) journée pédagogique ou d'une (1) journée d'activités spéciales (Saint-Viateur, journée plein air, journée olympique, « jour 0 ») est équivalente et imputable à huit (8) heures dans le cas d'un animateur et, dans le cas d'un salarié éducateur non-enseignant (PNE et soutien technique), à sept virgule cinq (7,5) heures.

## **Chapitre 8-0.00 Charge professionnelle du salarié éducateur, aménagement et conditions de travail**

### **Section I Charge professionnelle et conditions de travail de l'enseignant**

#### **8-1.00 Principes généraux**

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Collège et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 En accord avec les politiques et les pratiques du Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours.

8-1.03 Dans le respect des droits de direction du Collège, l'enseignant dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de son enseignement.

Dans le cadre de ce qui précède, les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

#### **8-2.00 Fonctions générales de l'enseignant**

8-2.01 Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves. Dans le cadre de ses devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont :

1. de préparer et de présenter des cours dans le cadre des programmes autorisés par le Collège ;
2. de collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants au Collège en vue de prendre les mesures appropriées et adaptées pour servir les besoins individuels de l'élève ;
3. de participer aux activités spéciales organisées pour les élèves (incluant les activités spéciales organisées, par exemple : olympiades, St-Viateur, carnaval et triathlon) à l'intérieur de l'horaire, conformément à la présente convention collective ;
4. d'évaluer les apprentissages, le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction du Collège et aux parents selon le système en vigueur ;

5. d'accorder une attention particulière et un soutien spécifique aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation en conformité avec les services particuliers offerts par le Collège ;
6. d'assurer la surveillance et l'encadrement des élèves lorsqu'ils sont sous sa responsabilité et s'engager à faire respecter les règlements établis pour les élèves du Collège ;
7. dans la mesure de ses responsabilités, de contrôler les retards et les absences des élèves et d'en faire rapport à la direction du Collège selon le système en vigueur établi ;
8. de participer aux réunions en relation avec son travail ainsi qu'aux journées pédagogiques déterminées par le calendrier scolaire ;
9. de participer aux stages ou journées de perfectionnement désignés par le Collège ou dans la région en relation avec les nouveaux programmes mis de l'avant par le nouveau régime pédagogique ;
10. d'établir et de maintenir une relation professionnelle avec les parents de ses élèves ; d'informer, à des intervalles de temps pertinents, les parents des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation par des rencontres préalablement fixées ou par tout autre moyen efficace ;
11. d'assurer les activités d'encadrement auprès d'un groupe d'élève ;
12. d'exécuter la charge professionnelle qui lui a été assignée avec prudence et diligence, d'agir avec loyauté et ne pas faire usage d'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution de son travail ;
13. d'aider à créer et à conserver un climat sain et positif dans le respect de la direction du Collège, des membres du personnel et des élèves ;
14. de respecter les règlements édictés pour la bonne marche du Collège ;
15. de s'engager à poursuivre les objectifs formulés dans le projet éducatif du Collège ;
16. de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

### **8-3.00 Année de travail**

8-3.01 L'année de travail de l'enseignant à temps complet comprend deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois, débutant au plus tôt le 22 août, ou un jour ouvrable subséquent, et se terminant le 30 juin suivant.

Toutefois, malgré ce qui précède, compte tenu du calendrier civil, les parties peuvent exceptionnellement convenir, dans le cadre d'un comité de relations du travail (CRT) tenu avant le 15 mai, de répartir l'année de travail subséquente entre le 20 août et le 30 juin suivant.

Néanmoins, et selon les besoins identifiés par la direction, le Collège pourra embaucher les nouveaux enseignants une (1) journée additionnelle rémunérée, ladite journée étant située avant la première journée de l'année de travail.

8-3.02 Au plus tard le 15 juin de chaque année, le Collège transmet à l'Association et à chaque enseignant le calendrier scolaire qu'il a déterminé pour l'année de travail suivante.

### **8-4.00 Durée et horaire de la charge professionnelle de l'enseignant**

8-4.01 Sous réserve des dispositions particulières prévues au présent chapitre 8-0.00, la semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Également selon les mêmes réserves indiquées précédemment, l'enseignant n'est pas tenu d'être présent au Collège en dehors de ses périodes de travail prévues aux clauses 8-5.02 ou 8-5.03 et de celles qui sont nécessaires aux réunions. Toutefois, il est entendu que la tâche de nature personnelle, indiquée à titre de fonction constituante à la charge éducative de l'enseignant du niveau primaire (rf. clause 8-5.02), peut s'effectuer, au choix de l'enseignant visé, à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux du Collège.

8-4.02 La charge éducative de l'enseignant est répartie sur un maximum de huit (8) heures consécutives à l'intérieur d'une plage horaire se situant entre 8 h et 16 h.

Toutefois, lors d'une activité particulière, le Collège peut modifier ou augmenter la plage de disponibilité après entente au comité de relations du travail (CRT).

Nonobstant les dispositions prévues à la clause 8-4.01, à la demande de la direction du Collège, l'enseignant doit demeurer ponctuellement disponible jusqu'à 16 h selon les situations et les modalités qui suivent :

- a) des rencontres inaccoutumées de nature professionnelle ou en lien avec le travail d'enseignant (excluant les réunions d'équipe prévues aux clauses 8-5.02 et 8-5.03) (rf. clause 8-2.01, paragraphe 8) ;
- b) des rencontres, selon des besoins spécifiques, avec des parents d'élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation (rf. clause 8-3.01, paragraphe 10) ;
- c) à moins d'une situation d'urgence, les rencontres ou les réunions prévues aux paragraphes qui précèdent doivent être convoquées et signifiées à l'enseignant visé au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables à l'avance.

8-4.03 L'enseignant a droit à une période ininterrompue d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas. La période de repas coïncide avec la période de dîner des élèves sauf entente avec l'enseignant pour la prendre à un autre moment.

8-4.04 Excluant les journées pédagogiques fixées au calendrier scolaire par le Collège, l'enseignant bénéficie des mêmes congés que les élèves. L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres fixées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales, et ce, excluant la journée annuelle des portes ouvertes ou la journée annuelle relative au test de classement. Sur ces deux (2) dernières activités, l'enseignant exprime un (1) seul choix et le Collège tient compte de ce choix en regard de ses besoins (rf. clause 8-8.07) pour décider de l'affectation de l'enseignant.

Le calendrier scolaire prévoit au moins une semaine de relâche à chaque année de travail.

8-4.05 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa charge professionnelle globale sans le consentement écrit de la direction du Collège.

8-4.06 Durant une (1) année de travail, les activités suivantes font partie de la charge professionnelle de l'enseignant :

- a) la participation à un maximum de trois (3) rencontres parents-enseignants (rf. « *Rencontres parent-maître* ») en dehors des heures normales de travail. Ces rencontres sont compensées par l'absence de trois (3) journées pédagogiques prévues au paragraphe b) de la présente clause ;
- b) la participation à des journées pédagogiques couvrant la différence entre les deux cents (200) jours de travail et les jours de présence des élèves.

**8-4.07 Dispositions particulières relatives aux journées pédagogiques**

La durée de travail lors des journées pédagogiques est d'un maximum de cinq (5) heures par journée dont le trois quarts ( $\frac{3}{4}$ ) du temps de ladite journée est consacré à des activités organisées par la direction du Collège. Toutefois, pendant une année de travail, le temps alloué aux journées pédagogiques est d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) heures.

La plage horaire se situe entre 8 h et 15 h et la période de dîner est normalement d'une durée d'une (1) heure. Toutefois, les parties peuvent convenir de répartir cette plage horaire de 8 h à 16 h, et dans ce dernier cas, la période de dîner est augmentée pour une durée totale de deux (2) heures.

**8-5.00 Charge éducative de l'enseignant**

8-5.01 La charge éducative d'un enseignant s'évalue en termes de périodes dont la répartition est effectuée sur un cycle de neuf (9) jours.

**8-5.02 Charge éducative de l'enseignant du niveau primaire et préscolaire**

La charge éducative maximale de l'enseignant des niveaux primaire et préscolaire à temps complet est celle indiquée selon les modalités prévues aux tableaux suivants :

<b>Charge éducative maximale au niveau primaire en minutes/cycle de 9 jours</b>	
<b>Charge d'enseignement</b>	<b>2165</b>
<b>Charge complémentaire<sup>6</sup></b>	<b>445</b>
<b>Tâche de nature personnelle</b>	<b>306</b>
<b>Total de la charge éducative</b>	<b>2916 (= 48,6 heures)</b>

<sup>6</sup> La charge complémentaire au niveau primaire correspond aux autres activités suivantes de l'enseignant : récupération, différenciation, battements ou autres activités de sorties à l'extérieur du Collège ; 2 réunions (équipe primaire, le cycle du primaire) : 445 minutes incluant au plus 45 minutes consacrées à chaque réunion. Aux fins d'application du présent tableau, les sorties scolaires s'inscrivent à la fois dans la charge d'enseignement et dans la charge complémentaire.

Charge éducative maximale au niveau préscolaire en minutes/cycle de 9 jours	
Charge d'enseignement	2165
Charge complémentaire <sup>7</sup>	445
Tâche de nature personnelle	306
Total de la charge éducative	2916 (= 48,6 heures)

Pour l'enseignant du niveau primaire spécialiste dans les matières en « anglais », « arts plastiques », « éducation physique et à la santé » et « musique », le total de la charge éducative est de deux mille vingt-cinq (2025) minutes par cycle de neuf (9) jours.

### 8-5.03 Charge éducative de l'enseignant du niveau secondaire

La charge éducative de l'enseignant du niveau secondaire à temps complet s'évalue en termes de périodes et chacune de celles-ci est d'une durée de soixante-dix (70) minutes, et ce, selon les modalités qui suivent :

Charge éducative maximale au niveau secondaire (1 <sup>re</sup> à 5 <sup>e</sup> secondaire) en minutes/cycle de 9 jours	
Charge d'enseignement	1680 (24 périodes de 70 minutes)
Charge complémentaire <sup>8</sup>	345
Total de la charge éducative	2025

<sup>7</sup> La tâche complémentaire au niveau préscolaire correspond aux autres activités de l'enseignant : récupération, différenciation, battements ou autres activités de sorties à l'extérieur du Collège ; 3 réunions (équipe primaire, cycle maternelle 1<sup>er</sup> cycle du primaire) : 445 minutes incluant au plus 45 minutes consacrées à chaque réunion. Aux fins d'application du présent tableau, les sorties scolaires s'inscrivent à la fois dans la charge d'enseignement et dans la charge complémentaire.

<sup>8</sup> La charge complémentaire au niveau secondaire (1<sup>re</sup> à 5<sup>e</sup> secondaire) correspond aux autres activités suivantes de l'enseignant : **pour le pavillon Principal (PP)** : 2 périodes de différenciation (2 X 70 minutes), 2 périodes (total de 135 minutes) selon les modalités suivantes : 1 réunion de degré et/ou de cycle avec la direction de 70 minutes et 1 réunion de matière de 65 minutes ; 1 période de 70 minutes relatives aux autres activités pédagogiques ; **pour le pavillon Louis-Querbes (PLQ)** : 2 périodes de différenciation (2 X 50 minutes), 2 périodes (total de 115 minutes) selon les modalités suivantes : 2 réunions (1 de 55 minutes et 1 de 60 minutes) ; 4 périodes de lecture de 15 minutes chacune ; 1 période de 70 minutes relatives aux autres activités pédagogiques.

**Dispositions générales relatives à la charge éducative visant les enseignants des niveaux primaire et secondaire**

- 8-5.04      Aucun enseignant spécifiquement du niveau secondaire n'est tenu d'effectuer sa charge d'enseignement durant plus de vingt-quatre (24) périodes par cycle de neuf (9) jours, et ce, à moins de l'accord de ce dernier et de l'Association.
- 8-5.05      Tout dépassement à la charge éducative maximale, prévue au présent article, doit obligatoirement faire l'objet d'une entente entre l'enseignant concerné, le Collège et l'Association.
- 8-5.06      Tout enseignant qui effectue simultanément une charge d'enseignement de spécialiste au niveau primaire et une charge d'enseignement au niveau secondaire voit sa tâche calculée selon les dispositions applicables à l'enseignant du niveau secondaire prévues à la clause 8-5.03, et ce, en faisant les adaptations nécessaires, notamment, la durée des périodes d'enseignement.
- 8-5.07      Pour l'enseignement de certaines matières, la tâche éducative peut varier d'un cycle à l'autre, d'une partie de l'année de travail à l'autre, pourvu que, calculée sur une base annuelle, la tâche éducative moyenne ne dépasse pas la tâche éducative maximale, selon le cas, par cycle de neuf (9) jours.
- 8-5.08      Le Collège reconnaît qu'il est préférable d'inscrire à l'horaire de travail d'un enseignant un maximum de trois (3) périodes d'enseignement par jour.
- 8-5.09      Au mois de mai de chaque année, le Collège consulte au préalable les équipes de travail lors des réunions de degré et/ou de cycle et, par la suite, le comité de relations du travail (CRT), sur l'organisation du temps de travail alloué, pour l'année de travail suivante, relative au nombre de minutes consacrées aux réunions (de degré et/ou de cycle, avec la direction, etc.) ainsi qu'aux périodes de différenciation (rf. clause 8-5.03).

**8-6.00      Répartition de la charge éducative de l'enseignant**

- 8-6.01      Le Collège procède à la répartition des charges d'enseignement et complémentaires dans le respect des dispositions du présent article.
- 8-6.02      Le Collège fournit avant le 15 mars de chaque année à tous les enseignants le formulaire leur permettant de présenter leurs *desiderata* pour l'année de travail suivante, tel qu'il apparaît à l'annexe R.

Dans la mesure du possible, le Collège tient compte de la demande des enseignants lors de l'attribution des tâches. À cet effet, dans l'application de la procédure de répartition de la charge éducative prévue au présent

article, le Collège tient compte des critères de compétences (cf. clause 1-2.27), des besoins du Collège et des principes de justice et d'équité.

8-6.03 Avant toute décision finale d'affectation, le Collège s'engage au préalable à consulter annuellement les enseignants concernés, par niveau et/ou par groupe-matière, sur le processus de répartition de la charge éducative des enseignants. À la suite de cette étape, le Collège soumet au comité de relations du travail (CRT) un projet relatif à l'affectation de l'ensemble des enseignants pour l'année de travail suivante, et ce, aux fins de consultation et de discussion paritaire.

8-6.04 Le Collège informe l'enseignant de sa charge professionnelle pour l'année de travail suivante, selon le formulaire apparaissant à l'annexe S, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, et ce, avec copie conforme à l'Association.

8-6.05 Tout enseignant qui est en absence prolongée du Collège au moment de la répartition des charges éducatives est informé et visé par les dispositions de la clause 8-6.02 concernant ses fonctions et ses responsabilités.

8-6.06 Le Collège est tenu de fournir à l'Association, au plus tard le 15 novembre de chaque année, le document administratif « *Cahier des tâches* » (cf. annexe S) relatif notamment aux attributions des charges d'enseignement et des charges complémentaires ainsi que ses modifications.

## 8-7.00 Répartition des élèves dans un groupe-classe

### 8-7.01 Ratios d'élèves au niveau primaire

Le nombre maximum d'élèves par groupe-classe ou par classe au niveau primaire est établi selon les modalités prévues au tableau suivant :

Cycle du primaire	Nombre d'élèves maximum	Moyenne d'élèves
1 <sup>er</sup> cycle	24	22
2 <sup>e</sup> cycle	27	26
3 <sup>e</sup> cycle	27	26
Préscolaire	20	n/a

8-7.02 Lors des sorties d'élèves organisées à l'extérieur de la ville de Rigaud, le ratio est d'un (1) salarié éducateur du niveau primaire pour un maximum de vingt (20) élèves et de douze (12) élèves pour un (1) salarié éducateur au niveau préscolaire ainsi qu'au premier cycle du niveau primaire.

**8-7.03 Ratio d'élèves au niveau secondaire**

Le nombre maximum d'élèves par groupe ou par classe au niveau secondaire est de trente-cinq (35).

8-7.04 Le Collège s'engage, dans le cadre du présent article, à tenir compte des élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation lors de la composition des groupes-classes. Dans cette optique, le Collège peut réviser la répartition des élèves dans les groupes-classes de façon à mieux dispenser les services d'enseignement à cette clientèle.

8-7.05 Lors des sorties d'élèves organisées à l'extérieur de la ville de Rigaud, le ratio est d'un (1) salarié éducateur du niveau secondaire pour un maximum de vingt-cinq (25) élèves.

**8-8.00 Conditions de travail particulières visant les enseignants des niveaux primaire et secondaire**

8-8.01 Aux fins d'application des dispositions du paragraphe b) de la clause 8-4.06, l'enseignant dont la charge éducative est moindre qu'une charge professionnelle à temps complet est tenu de participer à un nombre de journées pédagogiques établi au prorata de sa tâche. Ces journées sont rémunérées au taux d'un deux-centième (1/200<sup>e</sup>) de l'échelle annuelle de traitement de base de l'enseignant visé.

8-8.02 Tous les enseignants à temps complet ou à temps partiel sont tenus d'être présents durant les *journées d'accueil* pendant le jour ou dans la soirée (seule l'une des formules peut être effectuée) à la demande du Collège. Si ces rencontres sont tenues dans la soirée, ces dernières sont d'une durée maximum de quatre (4) heures et doivent se situer dans une amplitude se situant entre 16 h 30 et 22 h. Chaque rencontre tenue dans la soirée est compensée par une (1) journée pédagogique où l'enseignant n'est pas tenu d'être présent au Collège, mais sera tout de même rémunéré.

8-8.03 Lorsqu'un enseignant suppléant de courte durée ou occasionnel est tenu par la direction du Collège de participer à une journée pédagogique, cet enseignant reçoit une rémunération, pour la durée de ladite journée, à son taux horaire applicable (rf. annexe P).

8-8.04 Lorsqu'un enseignant suppléant de courte durée ou occasionnel est tenu par la direction du Collège de participer à une activité spéciale organisée par le Collège; cet enseignant reçoit une rémunération ou une compensation équivalente à celle accordée à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel.

8-8.05 Lors d'activités spéciales ou de sorties éducatives organisées pour les élèves, selon le niveau d'enseignement, les modalités suivantes s'appliquent<sup>9</sup> :

**1. Pour une activité dont la durée est d'une journée complète**

- a) un enseignant qui a trois (3) périodes et plus de fixées à son horaire de sa journée de travail pendant la durée d'une activité, incluant le temps de transport entre le Collège et le lieu de l'événement, est tenu de participer à cette activité et demeure disponible pour toute ladite journée ;
- b) un enseignant qui participe à une activité ou à une sortie éducative a droit à son heure de repas à moins d'une entente différente entre l'enseignant et le Collège dans des cas particuliers d'activités à l'extérieur du Collège ;
- c) si un enseignant a moins de trois (3) périodes de fixées à son horaire de sa journée de travail pendant la durée d'une activité, le Collège rémunère un nombre de périodes de suppléance selon le nombre de périodes manquantes sur les trois (3) périodes requises au paragraphe a) de la présente clause. Si l'enseignant ne souhaite pas participer à l'activité, il est tenu de se présenter au Collège selon le nombre de périodes qui sont fixées à son horaire pour accomplir toutes autres tâches prescrites par le Collège.

**2. Pour une activité dont la durée est d'une demi-journée**

- d) un enseignant qui a deux (2) périodes et plus de fixées à son horaire pendant la durée d'une activité, incluant le temps de transport entre le Collège et le lieu de l'événement, est tenu de participer à cette demi-journée et demeure disponible pour ladite demi-journée ;
- e) si un enseignant a moins de deux (2) périodes de fixées à son horaire pendant la durée d'une activité, le Collège rémunère un nombre de périodes de suppléance selon le nombre de périodes manquantes sur les deux (2) périodes requises au paragraphe d) de la présente clause. Si l'enseignant ne souhaite pas participer à l'activité, il est tenu de se présenter au Collège selon le nombre de périodes qui sont fixées à son horaire pour accomplir toutes autres tâches prescrites par le Collège.

---

<sup>9</sup> Aux fins de la présente clause, les enseignants du niveau primaire ou préscolaire sont visés par les dispositions du sous-paragraphe j) du paragraphe 4 de la présente clause.

**3. Pour une activité dont la durée est de plus d'une demi-journée et moins d'une journée**

- f) un enseignant qui a trois (3) périodes et plus de fixées à son horaire pendant la durée d'une activité, incluant le temps de transport entre le Collège et le lieu de l'événement, est tenu de participer à cette activité et demeure disponible pour toute la durée de l'activité ;
- g) si un enseignant a moins de trois (3) périodes de fixées à son horaire pendant la durée d'une activité, le Collège rémunère un nombre de périodes de suppléance selon le nombre de périodes manquantes sur les trois (3) périodes requises au paragraphe f) de la présente clause. Si l'enseignant ne souhaite pas participer à l'activité, il est tenu de se présenter au Collège selon le nombre de périodes qui est fixé à son horaire pour accomplir toutes autres tâches prescrites par le Collège.
- h) l'enseignant respecte son horaire régulier de travail avant et après la période d'activité. Le Collège s'assure également d'allouer une (1) heure de repas pendant, avant ou après l'activité.

**4. Modalités diverses**

- i) tout excédent à l'horaire régulier de travail (rf. clause 8-4.02, 8 h à 16 h), lors d'une activité prévue précédemment, est effectué par l'enseignant sans compensation. Toutefois, il est entendu que toute activité, qui déborde l'horaire régulier de travail, doit s'accomplir sur la base du volontariat de l'enseignant concerné ;
- j) l'enseignant qui organise, planifie ou supervise une activité est tenu de participer à cette activité et, par conséquent, les dispositions relatives à la décision de l'enseignant de ne pas participer à une activité, prévues aux paragraphes c), e) et g) de la présente clause, ne s'appliquent pas à celui-ci ;
- k) l'enseignant chargé de classe est tenu de participer aux galas et à la soirée des toges de son niveau. Toutefois, il est convenu que les activités relatives au gala des niveaux du secondaire I, II, III ou IV doivent se tenir à l'intérieur de l'horaire régulier de travail (8 h à 16 h), à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'Association et le Collège. Lorsque l'une ou l'autre de ces activités se tient en soirée, elle est compensée en temps (en heures) d'absence, lors d'une journée pédagogique, où

l'enseignant visé n'est pas tenu d'être présent au Collège, mais sera tout de même rémunéré.

8-8.06 À la demande de la direction du Collège, l'enseignant qui accepte d'accompagner un stagiaire reçoit soixante-six pour cent (66 %) du montant de l'enveloppe monétaire versé au Collège pour l'accueil de ce stagiaire.

8-8.07 Chaque année de travail, l'enseignant est tenu de participer à une (1) journée portes ouvertes ou une journée annuelle relative au test de classement au Collège (rf. clause 8-4.04). Cette activité peut avoir lieu lors d'une journée pédagogique fixée au calendrier scolaire ou se tenir un samedi ou un dimanche. Dans ce dernier cas, cette activité est considérée comme une journée pédagogique (rf. clause 8-4.06 b)).

#### 8-8.08 **Tâche de chargé de classe**

L'enseignant qui effectue la responsabilité de chargé de classe se voit reconnaître soixante-dix (70) minutes par cycle de neuf (9) jours aux fins de sa charge éducative pour effectuer cette tâche.

Les principales tâches que l'enseignant chargé de classe doit exercer sont les suivantes :

- a) connaître ses élèves, les conseiller, favoriser leur intégration et, au besoin, les référer aux ressources disponibles au Collège ;
- b) favoriser l'implantation d'un climat de classe serein qui facilite l'apprentissage ;
- c) former un conseil de classe et amener les élèves à s'engager dans leur classe et au Collège ;
- d) participer aux activités organisées en collaboration avec son conseil de classe ;
- e) en lien avec la direction du Collège, assurer le suivi pédagogique et disciplinaire de ses élèves ;
- f) être informé et, au besoin, consulté pour tout processus de renvoi ;
- g) assurer le lien entre sa classe et les parents.

#### 8-8.09 **Tâche du représentant de groupe-matière**

L'enseignant qui accepte d'effectuer la responsabilité de représentant de groupe-matière se voit reconnaître soixante-dix (70) minutes par cycle de neuf (9) jours aux fins de sa charge éducative pour effectuer cette tâche.

En lien avec le directeur des services pédagogiques du Collège, le représentant de groupe-matière doit exercer les tâches suivantes :

- a) être membre d'office et participer aux réunions du conseil pédagogique ;
- b) discuter au conseil pédagogique du projet éducatif et des grandes orientations pédagogiques du Collège ;
- c) collaborer avec la direction du Collège pour tout ce qui concerne l'enseignement ainsi que l'apprentissage et l'évaluation des élèves ;
- d) présenter au conseil pédagogique un compte rendu des réunions tenues avec les enseignants de son groupe matière ;
- e) animer les réunions de matière ;
- f) assurer le lien entre le groupe et la direction du Collège ;
- g) informer les enseignants sur toute modification de programmes venant du Ministère ;
- h) informer les enseignants sur la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PEA) ou de toute modification de celle-ci ;
- i) transmettre aux enseignants l'information sur les modalités d'évaluation reliées aux épreuves de synthèse ;
- j) être consulté par la direction du Collège sur les modalités concernant sa matière d'enseignement ;
- k) faire connaître à la direction du Collège les divers besoins de matériel pédagogique des enseignants.

**Dispositions particulières relatives aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation (rf. clause 8-7.04 et annexe U)**

- 8-8.10 Le temps de préparation et de rencontre pour accomplir les plans d'intervention, visant les élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation, doit s'effectuer, dans la mesure du possible, durant les premières journées pédagogiques fixées au calendrier scolaire.
- 8-8.11 Les plans d'intervention visant les élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation doivent, dans la mesure du possible, être rendus accessibles au plus tard le 15 octobre de chaque année à l'enseignant.
- 8-8.12 La liste des élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation (ciblés ou à risque) doit être remise au plus tard le 15 octobre de chaque année à l'enseignant, avec copie transmise à l'Association.

**8-8.13 Évaluation des activités professionnelles particulières**

Des activités professionnelles particulières peuvent être évaluées en heures de travail par le Collège, sous réserve d'une approbation préalable entre les parties et avec l'accord du comité de relations du travail (CRT), notamment :

- a) les études de perfectionnement exigées par le Collège ou entreprises en accord avec celui-ci et en conformité avec les dispositions prévues à l'article 6-8.00 de la présente convention et avec l'accord écrit du Collège ;
- b) les travaux de recherches et les publications scientifiques ou professionnelles faits en accord avec le Collège ;
- c) les activités du Collège non prévues ou non évaluées dans le présent chapitre, ou les additions aux activités prévues, lorsqu'elles sont demandées ou entreprises en accord avec le Collège ;
- d) l'assistance qu'un enseignant apporte dans une autre charge professionnelle que la sienne.

**8-9.00 Implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours**

8-9.01 Dans le cadre de l'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours, le Collège met à la disposition des enseignants les manuels et le matériel didactique en nombre suffisant.

8-9.02 Les modalités d'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours sont l'objet d'une consultation auprès du conseil pédagogique.

8-9.03 Le Collège s'assure que l'enseignant, qui répond au préalable aux critères de compétences indiqués à la clause 1-2.27, a reçu ou possède une formation adéquate lui permettant d'enseigner le nouveau programme ou le nouveau cours. À défaut, le Collège doit favoriser le perfectionnement de l'enseignant.

**8-10.00 Matériel didactique et spécialisé**

8-10.01 Le Collège met à la disposition de tout salarié éducateur à son emploi les instruments et les manuels scolaires dont le Collège exige l'usage.

8-10.02 Le Collège doit consulter le conseil pédagogique avant d'acquérir tout matériel didactique à mettre à la disposition des élèves.

## **Section II Charge professionnelle et conditions de travail de l'animateur**

### **8-11.00 Année, semaine, heures régulières de travail et temps supplémentaire**

#### **8-11.01 Année de travail**

L'année de travail d'un animateur à temps complet comprend deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois, débutant au plus tôt le 22 août, ou un jour ouvrable subséquent, et se terminant le 30 juin suivant.

Toutefois, malgré ce qui précède, compte tenu du calendrier civil, les parties peuvent exceptionnellement convenir, dans le cadre d'un comité de relations du travail (CRT) tenu avant le 15 mai, de répartir l'année de travail subséquente entre le 20 août et le 30 juin suivant.

Néanmoins, et selon les besoins identifiés par la direction, le Collège pourra embaucher les nouveaux animateurs une journée additionnelle rémunérée, ladite journée étant située avant la première journée de l'année de travail.

#### **Semaine et heures régulières de travail**

8-11.02 La semaine régulière de travail de l'animateur régulier à temps complet est de quarante (40) heures.

8-11.03 La journée moyenne de travail de l'animateur régulier à temps complet est de huit (8) heures.

8-11.04 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartie du lundi au vendredi suivie de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires, et ce, à l'exception des animateurs affectés à la résidence qui effectuent de la surveillance de nuit prévue à la clause 8-13.13.

8-11.05 La plage horaire de travail est normalement située entre 7 h 30 à 18 h 30, à l'exception des animateurs affectés à la résidence ou, à moins que les parties conviennent de modalités différentes, notamment lors d'une activité spéciale organisée par le Collège.

Toutefois, considérant que les animateurs peuvent offrir une prestation de travail selon le principe d'un « *horaire coupé* », l'amplitude de leur plage horaire ne doit pas dépasser un total de dix heures et demie (10,5 heures) dans une journée de travail, et ce, à moins d'une entente à l'effet de prolonger cette amplitude entre l'animateur visé, le Collège et l'Association.

8-11.06 La détermination des horaires de travail est effectuée par le Collège, et ce selon ses besoins. À cet effet, tout animateur doit accomplir sa tâche dans les locaux du Collège et aux heures qui lui sont assignées par son supérieur immédiat et confirmées par sa charge professionnelle.

8-11.07 L'animateur bénéficie d'une période d'une (1) heure ininterrompue non rémunérée pour prendre son repas à moins d'une entente ponctuelle entre le Collège et l'animateur pour la modifier.

8-11.08 Le Collège ne peut modifier l'horaire de travail d'un animateur sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de l'animateur concerné ou en raison de mesures exceptionnelles.

8-11.09 **Temps supplémentaire**

Tout travail en lien avec sa fonction, requis par le Collège et autorisé par celui-ci, exécuté par un animateur en dehors de la semaine régulière de travail définie à la clause 8-11.02 est considéré comme du temps supplémentaire, à l'exception de la journée « *portes ouvertes* », des jours consacrés aux tests de classement ainsi que les rencontres annuelles « *Parents-maîtres* » (rf. clause 8-14.01).

Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement régulier pour les heures de travail supplémentaires dépassant quarante (40) heures par semaine ; l'animateur peut également, avec approbation du Collège, reprendre son temps supplémentaire, à taux simple et demi (150 %), après entente avec le Collège dans un délai n'excédant pas la période estivale qui suit. À défaut de reprise en temps, le temps supplémentaire est monnayé au salarié éducateur visé lors de la première paie du mois de juillet.

8-12.00 **Charge professionnelle de l'animateur**

8-12.01 Les attributions caractéristiques et principales de l'animateur :

- a) assumer l'animation d'activités sportives ou socio-culturelles au Collège ;
- b) effectuer la programmation et l'organisation des activités sportives à chacune des sessions sportives de l'année ;
- c) assurer l'apprentissage des connaissances et des techniques reliées à l'activité physique et sportive par le biais d'une planification, d'une réalisation et d'un processus d'évaluation ;
- d) effectuer la compilation des statistiques et des différentes performances, individuelles et collectives des élèves, soit :

- la préparation de tests progressifs ;
  - l'évaluation progressive des élèves par ces différents tests.
- e) rencontrer les élèves et assurer un suivi individuel dans le cadre de leur participation aux activités reliées à la vie scolaire et pédagogique ;
  - f) assurer l'encadrement des élèves avant et après une période d'animation sportive ;
  - g) assurer la responsabilité de l'encadrement, la sécurité et la discipline des élèves en général ;
  - h) effectuer la planification, l'organisation, l'animation et l'administration d'activités socio-culturelles et récréatives pour les élèves ;
  - i) participer aux rencontres, aux entrevues et assurer un accompagnement avec les élèves sur les plans éducatif et disciplinaire ;
  - j) participer à l'administration du fonds des élèves ;
  - k) assurer la responsabilité du conseil des élèves ;
  - l) pourvoir à la responsabilité des activités des différents secteurs de la vie scolaire au Collège ;
  - m) participer à l'évaluation des élèves et consigner les résultats selon le mode en vigueur au Collège tel qu'établi par la direction ;
  - n) assurer l'encadrement des élèves dans les salles, selon les besoins du Collège ;
  - o) participer à l'évaluation sociale et socio-culturelle des élèves ;
  - p) toutes autres tâches indiquées à l'annexe X.

À ces attributions caractéristiques et principales peuvent s'ajouter pour les animateurs du **niveau primaire** les tâches suivantes :

- q) effectuer la gestion des dossiers disciplinaires des élèves ;
- r) participer à l'évaluation sociale, socio-culturelle et à l'évaluation des compétences transversales des élèves ;
- s) participer à l'élaboration des bulletins des élèves ;
- t) collaborer à la gestion des cas d'élèves ayant des troubles de comportement ;

- u) soumettre des rapports écrits à la direction du Collège ;
- v) effectuer la gestion des absences des élèves durant l'animation et les autres services éducatifs ;
- w) pourvoir à la responsabilité de faire le lien à chaque trimestre entre la direction du Collège, les enseignants, l'animation et les parents ;
- x) accomplir les activités spéciales pour lesquelles l'horaire de la journée doit respecter l'horaire de chacun des animateurs ;
- y) assurer la responsabilité de l'album des élèves.

### **8-13.00 Conditions de travail particulières applicables à l'animateur**

#### **8-13.01 Dispositions relatives à la comptabilisation de la tâche de l'animateur**

Une durée de quinze (15) minutes s'ajoute et est comptabilisée en temps de gestion pour chaque période d'activités effectives d'animation sportive (incluant les périodes d'activités effectuées en soirée). Cette comptabilisation inclut l'évaluation des compétences (effort et comportement des élèves) à la fin de chaque session.

La charge professionnelle de l'animateur est répartie comme suit :

- a) la tâche éducative en présence des élèves ne doit pas excéder trente (30) heures par semaine ;
- b) le temps restant (un minimum de dix (10) heures par semaine) est reconnu afin de participer à des réunions ou en temps de gestion relié à sa charge professionnelle ;
- c) une tâche éducative autre pourrait être reconnue en temps après entente avec le Collège et selon les besoins d'animation.

#### **8-13.02 Règles d'affectation des animateurs**

Le Collège procède à l'affectation des animateurs dans le respect des dispositions du présent article.

Le Collège fournit avant le 15 mars de chaque année à tous les animateurs un document leur permettant de présenter leur *desiderata* pour l'année de travail suivante.

Dans la mesure du possible, le Collège tient compte de la demande des animateurs lors de l'attribution des tâches. À cet effet, dans l'application de la procédure d'affectation prévue au présent article, le Collège tient compte des exigences normales de la tâche (rf. clause 1-2.34), des

besoins du Collège et des principes de justice et d'équité. Le Collège s'engage à consulter annuellement les équipes de travail concernées sur le processus de sélection ainsi que le comité de relations du travail (CRT) sur les choix d'affectation.

Le Collège informe l'animateur de son affectation pour l'année de travail suivante, selon le formulaire apparaissant à l'annexe S, au plus tard le 15 juin, et ce, avec copie conforme à l'Association.

### **Organisation du travail visant l'animateur**

8-13.03 Durant la semaine régulière de travail de l'animateur, le temps alloué aux diverses rencontres, relatives aux responsabilités consacrées à la gestion (rf. clause 8-13.01 b)), est le suivant :

- a) aux rencontres et entrevues avec les élèves et au suivi des dossiers d'élèves, à la planification, à l'organisation et à l'animation de loisirs, à l'évaluation sociale et à l'évaluation du projet de développement social (7 heures/semaine sont allouées) ;
- b) aux rencontres et à la gestion d'équipe (1 heure/semaine est allouée) ;
- c) aux rencontres de l'équipe d'animation (2 heures/semaine sont allouées) ;
- d) nonobstant ce qui précède, pour l'animateur affecté à la résidence, lire six (6) heures allouées au paragraphe a) et trois (3) heures allouées au paragraphe c) de la présente clause.

8-13.04 L'identification des tâches relatives à la présence des élèves, des tâches liées aux responsabilités de dossiers particuliers, ainsi que des responsabilités dédiées à la gestion, sont celles indiquées à l'annexe X.

Annuellement, la répartition du temps de travail et la durée attribuée aux diverses tâches, relatives à la charge professionnelle globale de l'animateur, font l'objet d'une consultation entre les équipes de travail des animateurs, l'Association (rf. CRT) et le Collège. À titre indicatif, une durée est attribuée à certaines tâches identifiées à l'annexe X et, à cet effet, le Collège s'engage, lorsqu'il reconnaît une durée en temps alloué aux responsabilités des animateurs, à respecter les principes de cohésion et d'équité.

8-13.05 Le service de garde est un service d'animation offert aux élèves du niveau primaire, et ce, du lundi au vendredi, à la fin de la journée de classe.

L'affectation au service de garde n'est pas offerte aux salariés éducateurs réguliers durant les journées suivantes :

- a) la journée de travail qui précède la journée portes ouvertes ;
- b) la dernière journée de classe avant le congé des Fêtes ;
- c) la dernière journée de classe avant une semaine de relâche ;
- d) la dernière journée de classe de l'année de travail ;
- e) si le Collège décide de modifier l'heure de départ de la journée, notamment lors des rencontres de parents.

Toutefois, en cas de besoins ponctuels pour ces journées (paragraphe a) à e) inclusivement), le Collège peut faire appel à un salarié éducateur suppléant de courte durée pour assurer ce service.

Advenant que le nombre d'inscriptions d'élèves le justifie, le service de garde est aussi offert aux élèves lors de certaines journées pédagogiques. Ces journées de service de garde sont déterminées par le Collège et communiquées à l'Association au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les besoins relatifs au service de garde offert lors des journées pédagogiques sont d'abord comblés prioritairement par des animateurs à temps partiel ou, le cas échéant, par des animateurs suppléants, selon leur disponibilité exprimée.

8-13.06 L'animateur à temps partiel dont la tâche est de vingt (20) heures et plus par semaine voit ses heures de travail réparties dans la même proportion que l'animateur à temps complet, à moins d'une entente différente entre les parties.

L'animateur à temps partiel dont la tâche est de douze (12) à moins de vingt (20) heures par semaine bénéficie d'une (1) heure par semaine pour du temps de gestion.

8-13.07 Seul le personnel féminin animateur peut exercer les présences requises pour la surveillance de dortoirs et de salles de récréation pour les élèves de sexe féminin.

- 8-13.08 Le salarié éducateur suppléant qui effectue de la surveillance de classe n'est pas tenu de surveiller plus d'une classe à la fois. L'addition de vingt (20) à trente-cinq (35) élèves est rémunérée, en plus de son salaire habituel, selon le taux horaire prévu au tableau D) de l'annexe P. Le maximum de classes à surveiller ne doit pas dépasser l'équivalent de trois (3) classes.
- 8-13.09 Le salarié éducateur suppléant n'est pas tenu de surveiller plus que son groupe habituel. L'addition de vingt (20) à trente-cinq (35) élèves, soit l'équivalent d'une classe, est rémunérée, en plus de son salaire habituel, selon le taux horaire prévu au tableau D) de l'annexe P.
- 8-13.10 Lorsqu'à la cafétéria ou à la salle d'étude, un (1) animateur sur deux (2) est absent pour un minimum de trente (30) minutes, et qu'il n'est pas remplacé, l'animateur présent a droit, en plus de son salaire habituel, au montant correspondant au taux horaire prévu au tableau D) de l'annexe P.
- 8-13.11 Le Collège est tenu d'assigner un deuxième (2<sup>e</sup>) animateur en fonction dans une salle d'étude lorsque les présences d'élèves dans cette salle sont de plus de cent-cinquante (150).
- 8-13.12 **Les attributions caractéristiques et principales du répondant de niveau**

L'animateur qui assume la tâche du répondant de niveau doit notamment en collaboration avec le directeur de pavillon ou, selon le cas, le directeur de niveau primaire :

- a) identifier les problèmes de comportement des élèves et les référer aux services concernés ;
- b) établir une relation et assurer le suivi auprès des parents pour tout ce qui concerne l'élève ;
- c) participer aux réunions avec la direction selon les besoins ;
- d) participer à l'organisation et à la coordination des activités des élèves de son degré (rf. chacune des années des cours primaire et secondaire) ;
- e) assurer une présence et une aide à l'élève (rencontres individuelles et de groupes) ;
- f) assurer le suivi social, moral, pédagogique et disciplinaire des élèves ;
- g) s'assurer du suivi administratif des dossiers d'élèves (manquement, expulsion, réintégration, retenue, etc.) ;

- h) préparer, en concertation avec la direction de pavillon ou, selon le cas, le directeur de niveau primaire, les informations à livrer aux rencontres en vie scolaire ou en rencontres cycle ;
- i) est membre du comité de discipline de son pavillon ou de son niveau ;
- j) assurer une présence physique auprès des élèves, aux heures de pointe, selon l'entente avec la direction de pavillon ou, selon le cas, avec le directeur du niveau primaire ;
- k) préparer les informations du suivi disciplinaire pour l'envoi d'une communication aux parents et les transmet au directeur de pavillon ou, selon le cas, au directeur du niveau primaire ;
- l) assurer une communication entre les diverses instances du Collège au regard du cheminement des élèves de son niveau ;
- m) réaliser l'évaluation sociale et transversale des élèves de son niveau ;
- n) participer à l'élaboration des plans d'intervention ou de réussite à la demande du directeur de pavillon ou, selon le cas, du directeur du niveau primaire.

**8-13.12 A Modalités particulières relatives à l'attribution de la tâche de répondant de niveau aux animateurs affectés aux niveaux primaire et secondaire**

Pour chacun des niveaux du cours secondaire, les besoins de répondant de niveau, octroyés aux animateurs du secondaire, sont équivalents à un minimum de quinze (15) heures ou unités par semaine pour chacun des niveaux du secondaire I, II et III. Pour les niveaux du secondaire IV et V, l'animateur répondant de niveau se voit attribuer un minimum de trente (30) heures ou unités par semaine reconnues afin d'effectuer les responsabilités relatives à ses fonctions.

Pour chacune des années du primaire et du préscolaire (les 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années sont toutefois considérées comme une (1) année), les besoins de répondant de niveau, octroyés aux animateurs du primaire (et préscolaire), sont équivalents à un minimum de deux (2) heures ou unités par semaine (pour un total de douze (12) heures ou unités/semaine).

En regard de l'application des dispositions qui précèdent, ainsi que celles prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 8-13.01, le tableau suivant indique la répartition hebdomadaire de la charge professionnelle de l'animateur selon ses particularités d'affectation :



Le nombre de surveillants de nuit par dortoir au secondaire est d'un (1) par étage.

Les dortoirs ouvrent à 20 h le dimanche soir ou les soirs de rentrée.

En cas d'absence d'un surveillant de nuit qui n'est pas remplacé, le surveillant qui accepte d'ajouter à sa surveillance celle du surveillant absent reçoit, en plus de son salaire régulier, un montant d'argent équivalent à une nuit complète.

Le surveillant de nuit a droit à trois (3) nuits par année en cas de maladie ou de raison personnelle sans perte de traitement au prorata de la tâche.

Le surveillant de nuit qui s'absente du dortoir lors d'absences prévues à la clause 6-1.02 (congés spéciaux) ne subit aucune perte de traitement pour les nuits s'y rattachant.

La surveillance de nuit équivaut à la période comprise entre 22 h et 7 h.

8-13.14 **Les attributions caractéristiques et principales du « *sauveteur aquatique* »**

Les attributions caractéristiques et principales du « *sauveteur aquatique* » sont :

- a) voir au respect des règles de sécurité en milieu aquatique conformément aux lois et règlements en vigueur ;
- b) effectuer le sauvetage des personnes en détresse selon les techniques reconnues, les réanimer, au besoin, et leur prodiguer les premiers soins requis ;
- c) gérer et s'assurer que l'équipement de sécurité et aquatique tel que perches, bouées de secours et trousse de premiers soins soit complet et en bon état ;
- d) en concertation avec le directeur immédiat, assumer la gestion des sauveteurs aquatiques pour les activités parascolaires ;
- e) accompagner et soutenir l'enseignant dans la planification des périodes d'enseignement ;
- f) assurer la communication avec les organismes en sauvetage aquatique ;
- g) assister aux réunions du département d'éducation physique et à la santé ;

- h) superviser l'organisation d'activités spéciales en milieu aquatique ;
- i) assuier un encadrement et une animation lors de périodes allouées aux élèves ;
- j) superviser les différents programmes de formation aquatique, notamment au niveau primaire et en premiers soins ;
- k) il doit être titulaire d'un certificat de sauveteur national délivré par la Société de sauvetage ou de moniteur en sécurité aquatique et sauvetage délivré par la Société canadienne de la Croix-Rouge et par la Société de sauvetage.

**8-14.00 Autres conditions de travail particulières s'appliquant à l'animateur**

8-14.01 Tous les animateurs à temps complet ou à temps partiel sont tenus d'assister aux trois (3) rencontres annuelles « *Parents-maîtres* ». Ces participations sont considérées à titre de journées pédagogiques (rf. clause 8-4.06 b)).

8-14.02 Tous les animateurs à temps complet ou à temps partiel sont tenus d'assister aux journées pédagogiques, selon la durée allouée (rf. clause 8-4.07), au prorata de leur tâche. L'animateur doit être informé au plus tard la veille des journées des heures auxquelles il doit participer. Avec son supérieur immédiat, l'animateur peut planifier différemment sa participation aux journées pédagogiques.

8-14.03 Chaque année de travail, les animateurs sont tenus de participer à une (1) journée portes ouvertes ou à la journée annuelle relative au test de classement au Collège. Sur ces deux (2) activités, l'animateur exprime un (1) seul choix et le Collège tient compte de ce choix et de ses besoins dans sa décision d'affecter l'animateur dans l'une ou l'autre de ces journées. Ces activités peuvent avoir lieu lors d'une journée pédagogique fixée au calendrier scolaire ou se tenir un samedi ou un dimanche. Dans ce dernier cas, l'une ou l'autre de ces activités est considérée comme une journée pédagogique (rf. clause 8-4.06 b).

**Section III Charge professionnelle et conditions de travail applicables au salarié éducateur non-enseignant**

**8-15.00 Année, semaine, heures régulières de travail, temps supplémentaire et autres conditions de travail applicables au salarié éducateur non-enseignant**

8-15.01 Pour le salarié éducateur non-enseignant (soutien technique et professionnel) à temps complet, l'année de travail se situe sur une période

de deux cent soixante (260) jours de travail, ou considérée au travail, à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois. Compte tenu des vacances annuelles et estivales de ces salariés éducateurs, la période de disponibilité au travail de ces derniers se situe entre le ou vers le 18 août et le ou vers le 5 juillet suivant.

**Considérant que** le nombre de jours de travail, ou reconnus être des jours de travail, pour le salarié éducateur non-enseignant (soutien technique et professionnel) à temps complet, est de deux cent soixante (260) jours dans une année d'engagement de douze (12) mois (rf. premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause) ;

**Considérant que** le nombre de jours de travail réels du salarié éducateur non-enseignant à temps complet est d'un maximum de deux cent huit (208)<sup>11</sup> jours dans une (1) année d'engagement ;

**Considérant** les jours de congés rémunérés et reconnus au travail selon les dispositions prévues à la clause 8-15.09 (temps supplémentaire et semaine de relâche) et à l'article 8-16.00 (jours fériés, chômés et payés, vacances annuelles) ;

Les parties conviennent des modalités qui suivent :

1. Aux fins de la présente convention, la différence entre les deux cent soixante (260) jours (constituant une année de travail à temps complet) et les deux cent huit (208)<sup>12</sup> (le nombre de jours réels de travail) additionnés des jours de congés rémunérés (prévus à la clause 8-15.09 et à l'article 8-16.00), est reconnue et rémunérée comme si le salarié éducateur non-enseignant, ayant un (1) an et plus de service, était au travail.
2. Toutefois, dans le cas d'un salarié éducateur non-enseignant, ayant moins d'un (1) an de service (rf. premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 8-16.05), ou lors de situations d'absences prévues à la clause 8-16.07 où la notion de « *service continu* » n'est pas reconnue, l'application du paragraphe 1 précédent se calcule au prorata.
3. La répartition des jours de travail qui sont hors de la présence des élèves (8 jours, ou jusqu'à 13 jours selon le cas) est fixée par le Collège au début ou à la fin de l'année de travail, et ce, en fonction des besoins du Collège. Cette répartition est généralement de quatre (4) jours de travail établis au début et à la fin de l'année de travail.

---

<sup>11</sup> Le nombre réel de jours de travail peut être d'un maximum de deux cent treize (213) selon l'application des dispositions du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 8-15.09.

<sup>12</sup> Idem note de bas de page # 11.

Elle peut toutefois faire l'objet d'une entente entre la direction et le salarié éducateur visé.

### **Semaine et heures régulières de travail**

- 8-15.02 La semaine régulière de travail du salarié éducateur non-enseignant est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.
- 8-15.03 La journée normale de travail du salarié éducateur non-enseignant régulier à temps complet est de sept virgule cinq (7,5) heures.
- 8-15.04 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartie du lundi au vendredi suivie de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- 8-15.05 La plage horaire de travail est normalement située entre 8 h et 16 h 30, à moins que les parties conviennent de modalités différentes, notamment lors d'une activité spéciale organisée par le Collège.
- 8-15.06 Tout salarié éducateur non-enseignant doit accomplir sa tâche dans les locaux du Collège aux heures normales de travail.
- 8-15.07 Le salarié éducateur non-enseignant bénéficie d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas.
- 8-15.08 Le Collège ne peut modifier l'horaire de travail d'un salarié éducateur non-enseignant sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du salarié éducateur non-enseignant concerné ou en raison de mesures exceptionnelles.
- 8-15.09 **Temps supplémentaire**

Le salarié éducateur non-enseignant bénéficie, chaque année de travail, d'une banque de cinq (5) jours rémunérés à titre de congés compensatoires, aux fins du travail supplémentaire effectué pour accomplir ses fonctions et ses responsabilités professionnelles, qui sont repris en temps rémunéré pendant la période de la semaine de relâche.

Pour bénéficier des dispositions de l'alinéa qui précède, le salarié professionnel doit être au service du Collège au moins cinq (5) mois avant le début de la semaine de relâche. Advenant son engagement depuis une période de moins de cinq (5) mois qui précède ladite semaine de relâche, le salarié éducateur non-enseignant se voit réduire au prorata la banque de jours compensatoires de cinq (5) jours à sa date de début d'emploi au Collège.

**8-16.00 Avantages sociaux visant le salarié éducateur non-enseignant**

**Jours fériés, chômés et payés**

8-16.01 Le salarié éducateur non-enseignant bénéficie, au cours de chaque année de travail, des jours de congés fériés, chômés et payés suivants :

- fête du Travail ;
- Action de grâces ;
- Vendredi saint ;
- lundi de Pâques ;
- journée nationale des Patriotes ;
- fête nationale du Québec ;
- Confédération.

8-16.02 En plus de ceux prévus à la clause 8-16.01, le salarié éducateur non-enseignant bénéficie chaque année du nombre de jours chômés et payés nécessaires pour lui assurer une période continue de congé, sans perte de traitement, du 24 décembre au 3 janvier inclusivement.

8-16.03 Si l'un ou l'autre des congés fériés, chômés et payés prévus aux clauses 8-16.01 et 8-16.02 coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour de vacances pour le salarié éducateur non-enseignant, ce congé est reporté, pour ce salarié éducateur, au premier jour ouvrable qui suit ou qui précède ce congé à moins d'entente contraire avec le Collège.

8-16.04 Le salarié éducateur non-enseignant à temps partiel a droit aux congés fériés, chômés et payés prévus aux clauses 8-16.01 et 8-16.02 et reçoit, pour chaque jour de congé, une rémunération égale à un vingtième (1/20<sup>e</sup>) du traitement gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du jour du congé, et ce, sans tenir compte des heures excédant la semaine régulière de travail du salarié éducateur non-enseignant visé (rf. article 62 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)).

**Vacances annuelles du salarié éducateur non-enseignant**

8-16.05 Le salarié éducateur non-enseignant a droit à des vacances annuelles équivalente à un (1) jour ouvrable rémunéré par mois de service actif pour celui qui a moins d'un (1) an de service actif et de vingt (20) jours ouvrables pour celui qui a un (1) an ou plus de service actif.

Le salarié éducateur non-enseignant peut, avec l'accord du Collège, obtenir un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances annuelles à vingt (20) jours ouvrables. Le salarié éducateur non-enseignant qui a droit à moins de dix (10) jours ouvrables de vacances

annuelles obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement pour compléter sa période de vacances à dix (10) jours ouvrables.

8-16.06 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-16.07, une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service actif.

8-16.07 Les absences autres que pour invalidité, pour lesquelles la présente convention ne prévoit pas le paiement du traitement, n'ont pas pour effet de réduire le crédit de vacances, pourvu que ces absences n'excèdent pas au total de soixante (60) jours ouvrables dans l'année de travail.

Toute prestation effective de travail, incluant une absence avec maintien du traitement, est considérée comme « *service actif* » aux fins du présent article. Cependant, cette dite absence avec maintien du traitement ne doit pas avoir pour effet de reporter à une période ultérieure la prise des vacances, à moins d'autorisation du Collège ou d'une disposition de la présente convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel du salarié éducateur non-enseignant.

Malgré l'alinéa précédent, une période d'absence continue d'une durée de plus d'une (1) année pour invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle interrompt l'accumulation du « *service actif* » aux fins des vacances annuelles, et ce, indépendamment de l'année d'engagement de référence telle que définie à la clause 1-2.04.

8-16.08 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 3 de la clause 8-15.01, la période habituelle de vacances se situe entre le 30 juin et le ou vers le 22 août.

8-16.09 Avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le salarié éducateur non-enseignant remet par écrit à son directeur immédiat son projet de vacances estivales.

8-16.10 Les dates de vacances du salarié éducateur non-enseignant sont approuvées par le Collège. Ce dernier peut refuser les dates comprises entre le 30 juin et le ou vers le 5 juillet ou celles comprises entre le ou vers le 18 août et le ou vers le 22 août à titre de vacances lorsque les exigences du service le justifient.

Si plusieurs salariés éducateurs non-enseignants fixent leurs vacances annuelles dans les périodes ci-haut mentionnées, l'ancienneté est le facteur déterminant, s'il y a lieu.

8-16.11 L'approbation par le Collège des dates de vacances d'un salarié éducateur non-enseignant les rend définitives.

8-16.12 Tout salarié éducateur non-enseignant qui quitte le Collège a droit à son départ de recevoir le versement de ses vacances accumulées au prorata de l'année travaillée.

**8-17.00 Charge professionnelle du salarié éducateur non-enseignant**

**8-17.01 Appariteur**

Les attributions caractéristiques et principales de l'appariteur sont :

- a) exécuter des travaux d'étiquetage, d'identification, de classification et d'entretien du matériel de laboratoire. Effectuer les réparations courantes des instruments et en fait le calibrage. Faire le triage et la mesure sommaire d'échantillons. Monter et démonter les appareils et les instruments de laboratoire et préparer tout le matériel exigé pour les séances de laboratoire, de stage ou d'atelier ;
- b) tenir l'inventaire du matériel, préparer des réquisitions et sur réception du matériel et s'assurer qu'il est bien conforme aux spécifications inscrites dans la réquisition ;
- c) au besoin, dispenser les soins nécessaires aux animaux servant aux expériences de laboratoire ;
- d) le salarié éducateur de cette classe d'emploi peut être affecté à un service d'audiovisuel et peut collaborer à l'intégration des techniques audiovisuelles à l'enseignement. Pour ce faire, il informe les enseignants et les élèves des possibilités offertes par le service, il leur explique le maniement des différents appareils de production et leur procure la documentation audiovisuelle demandée comme des rubans magnétiques ou des diapositives. Il participe à la production de certains documents audiovisuels tels que diapositives et diaporamas. Il récupère le matériel prêté et, au besoin, répare les films.

**8-17.02 Technicien de travaux pratiques**

Les attributions caractéristiques et principales du technicien de travaux pratiques sont :

- a) effectuer la démonstration, donner des consignes, conseiller et guider les élèves dans les expériences de laboratoire ;
- b) voir au respect des règles de sécurité incluant les normes d'utilisation des produits dangereux ;
- c) participer à l'évaluation des travaux des élèves ;
- d) planifier, en concertation avec les enseignants, l'horaire des expériences, le matériel et les produits chimiques nécessaires ;
- e) tester et, au besoin, modifier les expériences et en développer de nouvelles.

**8-17.03 Psychopédagogue**

Les attributions caractéristiques et principales du psychopédagogue sont :

- a) effectuer des interventions individualisées ou en petits groupes auprès des élèves ciblés pour dispenser l'enseignement stratégique ou du soutien psychologique face aux difficultés tant au plan pédagogique que comportemental ;
- b) aider les élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ;
- c) remettre, selon le besoin, des rapports à la direction des services éducatifs du Collège ;
- d) supporter les salariés éducateurs dans le cadre de sa formation en psychopédagogie ;
- e) former, selon le besoin, les salariés éducateurs lors des journées pédagogiques et peut présenter des conférences aux parents sur des sujets touchant ses compétences.

**8-17.04 Intervenant psychosocial**

Les attributions caractéristiques et principales de l'intervenant psychosocial sont :

- a) tenir des rencontres individuelles ou de groupe pour évaluer des situations et des problèmes et déterminer la nature des services à offrir ;
- b) référer des élèves pour des thérapies afin qu'ils développent, par exemple, des aptitudes nécessaires à la poursuite de leurs études ;
- c) mettre en place des programmes d'aide dans divers secteurs, par exemple : aide psychologique, prévention des toxicomanies, apprentissage de la vie de groupe.

**8-17.05 Animateur de pastorale**

Les attributions caractéristiques et principales de l'animateur de pastorale sont :

- a) animer des activités qui permettent aux élèves de développer leur vie spirituelle, de participer à l'amélioration de leur milieu et de la société, ainsi que d'établir des liens entre leur vie spirituelle et leur engagement communautaire ;
- b) accompagner individuellement ou collectivement les élèves qui ont besoin d'approfondir des questions particulières ou de solutionner des difficultés rencontrées sur le plan de leur vie spirituelle et de leur engagement communautaire ;

- c) sensibiliser l'ensemble des salariés éducateurs des responsabilités qui leur incombe afin de faciliter le cheminement spirituel et l'engagement communautaire de l'élève ;
- d) participer aux différentes réunions de son secteur.

8-17.06

### **Psychoéducateur**

Les attributions caractéristiques et principales du psychoéducateur sont :

- a) planifier, organiser et coordonner des interventions spécifiques auprès des élèves présentant des besoins particuliers en relation avec le développement intégral de l'individu ;
- b) assurer une intervention individualisée ou en petit groupe auprès d'élèves ciblés et référés pour dispenser de l'enseignement stratégique ou du soutien psychologique face aux difficultés tant au plan pédagogique que comportemental ;
- c) assurer un soutien thérapeutique aux élèves en besoins particuliers ou ayant des besoins ponctuels sur les plans suivants : timidité, harcèlement, problèmes relationnels avec ses pairs / ses parents, problèmes familiaux, anxiété, deuil, dépression ou autres problèmes ;
- d) intervenir ponctuellement et élaborer un plan d'intervention auprès de jeunes et de leurs parents à la demande de la direction ou des répondants : info/soutien, trucs et astuces, première évaluation pour orientation vers les services appropriés ;
- e) offrir des plans d'intervention au personnel du Collège ;
- f) recueillir des données, des informations pour référer des dossiers d'élèves aux différents services externes ;
- g) rédiger des notes évolutives et des rapports de dossier psycho-éducatifs afin de compléter le dossier des élèves en suivi ;
- h) rédiger des rapports pour compléter le dossier médical des élèves en suivi ;
- i) rédiger des rapports psycho-éducatifs et les présenter à la direction ;
- j) préparer et présenter des conférences et des formations pour le personnel ;
- k) occasionnellement, contribuer à la supervision des élèves expulsés de classe durant les cours ;
- l) occasionnellement, superviser des élèves ayant des besoins particuliers lors des examens ;

- m) participer aux différentes réunions de son secteur (SAP, animation, etc.).

**8-17.07      Technicien en éducation spécialisée**

Les attributions caractéristiques et principales du technicien en éducation spécialisée sont :

- a) appliquer des techniques et des méthodes d'appui scolaire ou d'éducation spécialisée, soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation, soit dans le cadre d'un programme destiné aux élèves nécessitant un appui particulier ;
- b) en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire; participer à l'élaboration et à la rédaction d'un plan d'intervention ;
- c) appuyer l'élève dans ses apprentissages dans la mesure de ses compétences ;
- d) aider l'élève dans la lecture et l'écriture et fournir de l'aide dans l'apprentissage des leçons et dans l'exécution des devoirs ;
- e) procurer une relation d'aide lors de crise en utilisant des techniques pouvant favoriser le retour au calme et à l'ordre ;
- f) accompagner l'élève dans ses démarches de modification de comportement et offrant du soutien à l'enseignant pour assurer un environnement propice aux apprentissages ;
- g) utiliser des techniques de communication adaptées aux besoins des élèves ;
- h) fournir de l'information pour sensibiliser les élèves aux diverses déviations ou dépendances et, au besoin, les rencontrer pour les consulter et les aider ;
- i) assurer une communication efficace avec les diverses instances tout en respectant l'aspect confidentiel des dossiers ;
- j) être appelé à initier d'autres salariés éducateurs et à coordonner le travail du personnel relativement à la réalisation de différents programmes et dossiers dont il est responsable.

**8-17.08      Conseiller en information scolaire et professionnelle**

Les attributions caractéristiques et principales du conseiller en information scolaire et professionnelle sont :

- a) s'assurer de fournir de l'information, conseil, aide et accompagnement auprès des élèves relativement aux programmes d'études, aux choix de cours, au marché du travail, et ce, dans le but de leur permettre de faire des choix scolaires et professionnels appropriés à leur situation ;
- b) participer à l'élaboration et la mise en œuvre du service d'information scolaire tout en respectant les encadrements éducatifs et administratifs ;
- c) guider l'élève dans l'élaboration d'un plan de formation personnalisé, notamment en lui fournissant l'information pertinente au cheminement choisi ;
- d) informer, supporter et accompagner les élèves dans leurs démarches de demande d'admission à des programmes d'études ainsi qu'à l'aide financière aux études ;
- e) élaborer et réaliser des activités de sensibilisation, d'information et de formation à l'intention des élèves en vue d'éveiller leurs intérêts vers les études post-secondaires ;
- f) planifier, organiser et animer des activités d'information scolaire (conférences, visites industrielles, soirées d'information) ;
- g) veiller à l'organisation et au fonctionnement de la distribution de documentation sur le monde scolaire, celui des professions et le marché du travail ;
- h) voir à l'analyse, l'évaluation, la codification et, si nécessaire, à l'adaptation de l'information scolaire destinée aux élèves du Collège ;
- i) établir et maintenir des relations de collaboration avec des représentants du marché du travail, des établissements de niveaux collégiaux et des autres organismes pouvant être impliqués dans l'orientation des élèves ;
- j) faire la promotion des activités et des cours offerts dans les différents établissements collégiaux et répondre aux demandes d'information internes et externes ;
- k) préparer et assurer la mise à jour des dossiers selon les règles définies par le Collège ;
- l) assumer toute autre tâche que le directeur des services pédagogiques peut lui confier ou qui est nécessitée par les besoins de ses fonctions.

8-17.09      **Orthopédagogue**

Les attributions caractéristiques et principales de l'orthopédagogue sont :

- a) dépister, évaluer et accompagner l'élève qui présente des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation. Il doit préparer un plan d'intervention détaillé afin d'identifier les besoins et d'établir les capacités de l'élève. Il doit travailler de concert avec les différents intervenants, les enseignants et la direction entre autre, afin d'assurer le respect du plan de rééducation. Il doit exercer un rôle conseil et de soutien auprès des salariés éducateurs du Collège et des parents ;
- b) contribuer au dépistage et à la reconnaissance des élèves vivant des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation, et ce, dans une optique de prévention et d'intervention ;
- c) procéder à l'évaluation des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation de l'élève en accueillant de l'information auprès des différents intervenants du Collège et des parents, en l'observant dans différentes situations et en utilisant les tests appropriés ;
- d) participer à l'élaboration et à la mise en application du plan de travail approprié en respectant les encadrements éducatifs et administratifs du Collège ;
- e) concevoir, élaborer et adapter les différents plans d'intervention de façon à répondre aux besoins de l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation en fonction de ses besoins et de ses capacités ;
- f) collaborer avec les autres membres de l'équipe de salariés éducateurs à coordonner les interventions et les évaluations pour atteindre les objectifs visés ;
- g) proposer des stratégies d'intervention afin de maximiser le développement de l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ;
- h) accompagner et conseiller les intervenants du Collège et les parents de l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation tout en les guidant dans le choix d'attitudes et d'approches pour faciliter la démarche d'apprentissage ;
- i) rédiger des rapports d'expertise, d'évaluation, de bilan et d'évolution de situation et faire les recommandations appropriées pour soutenir le plan d'intervention préalablement établi ;

- j) offrir un soutien aux différents intervenants du Collège et des parents afin que ces derniers puissent bénéficier de tous les outils nécessaires pour répondre aux besoins de l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ;
- k) préparer et mettre à jour les dossiers selon les règles établies par le Collège afin d'assurer la présence de notes évolutives des suivis faits auprès de l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation ;
- l) au besoin, suggérer et référer l'élève en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation à des services plus spécialisés pouvant répondre à des besoins précis en matière d'accompagnement.

**8-18.00 Dispositions particulières et autres conditions de travail applicables aux salariés éducateurs non-enseignants**

**Responsabilité professionnelle et exercice de la fonction**

- 8-18.01 Les conditions de l'exercice des fonctions d'un salarié éducateur non-enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité des services professionnels que le Collège est en droit d'exiger et que le Collège et les salariés éducateurs non-enseignants ont l'obligation de lui donner.
- 8-18.02 Le Collège et le salarié éducateur non-enseignant s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.
- 8-18.03 Le Collège et le salarié éducateur non-enseignant s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.
- 8-18.04 Le salarié éducateur non-enseignant peut signer un document préparé par lui dans l'exercice de sa fonction et dont il est l'unique auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité du Collège.
- 8-18.05 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié éducateur non-enseignant qui a refusé de signer un document en toute conscience professionnelle qu'il ne peut approuver, sauf en cas de mauvaise foi.

**Conditions de travail particulières visant le salarié éducateur non-enseignant**

- 8-18.06 Tous les salariés éducateurs non-enseignants à temps complet ou à temps partiel sont tenus d'assister aux trois (3) rencontres annuelles « *Parents-maîtres* ». Ces participations sont compensées en heures d'absence rémunérées, lors d'une journée pédagogique.
- 8-18.07 Tous les salariés éducateurs non-enseignants à temps complet ou à temps partiel sont tenus d'assister aux journées pédagogiques pour une journée de sept, virgule cinq (7,5) heures ou au prorata de leur tâche, selon le cas.
- 8-18.08 Chaque année de travail, les salariés éducateurs non-enseignants sont tenus de participer à une (1) journée portes ouvertes ou à la journée annuelle relative au test de classement au Collège. Sur ces deux (2) activités, le salarié éducateur non-enseignant exprime un (1) seul choix et le Collège tient compte de ce choix et de ses besoins dans sa décision d'affecter le salarié éducateur non-enseignant dans l'une ou l'autre de ces journées. Ces activités peuvent avoir lieu lors d'une journée pédagogique fixée au calendrier scolaire ou se tenir un samedi ou un dimanche. Dans ce dernier cas, l'une ou l'autre de ces activités est considérée comme une journée pédagogique (rf. clause 8-4.06 b)).

## **Chapitre 9-0.00 Qualité de vie au travail**

### **9-1.00 Santé et sécurité au travail**

9-1.01 L'Association désigne deux (2) représentants qui siègent au comité de santé et de sécurité du travail du Collège pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés éducateurs. Toutefois, ponctuellement, les parties peuvent aborder les questions de santé et sécurité du travail, spécifiques aux salariés éducateurs membres de l'unité d'accréditation, par l'entremise du comité de relations du travail (CRT).

9-1.02 Le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés éducateurs ; il doit notamment :

- a) s'assurer que les lieux de travail sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du salarié éducateur ;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariés éducateurs ;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables ;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état.

9-1.03 Un salarié éducateur qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité ou celle des autres salariés éducateurs, des autres membres du personnel du Collège ou pour celle de sa clientèle, doit aviser sans délai la direction.

9-1.04 Le Collège s'engage à soutenir confidentiellement tout salarié éducateur en détresse psychologique ou ayant des problèmes de dépendance en le référant à des professionnels externes reconnus et en défrayant les frais encourus jusqu'à trois (3) visites. Le Collège et l'Association s'engagent à publiciser auprès des salariés éducateurs les mesures d'aide qui sont à leur disposition et à établir les mécanismes pour assurer l'anonymat des salariés éducateurs qui y ont recours.

### **9-2.00 Accident du travail et maladie professionnelle**

9-2.01 Le salarié éducateur doit aviser le Collège des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle avant de quitter l'établissement lorsqu'elle ou il en est capable ou, sinon, dès que possible. Il fournit, en outre, au Collège une attestation médicale, conforme à la loi,

si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

- 9-2.02 Le représentant syndical est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un salarié éducateur, dès que porté à la connaissance du Collège. De plus, ce dernier lui remet une copie de la partie du registre des accidents du travail, prévu à l'article 280 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), que le salarié éducateur doit compléter.
- 9-2.03 Le salarié éducateur peut être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre post-événement avec un représentant du Collège concernant une lésion professionnelle dont il est victime ; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation du Collège ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 9-2.04 Le salarié éducateur ne subit aucune réduction de sa banque de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 9-2.06. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.
- 9-2.05 Un salarié éducateur qui doit comparaître au bureau d'évaluation médicale (BEM) ou à la Commission des lésions professionnelles (CLP), obtient la permission de s'absenter, sans perte de traitement, après en avoir avisé le Collège au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.
- 9-2.06 Lorsqu'un salarié éducateur victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, le Collège lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié éducateur doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation. Le salarié éducateur doit informer à l'avance la direction du Collège de la période de prise de rendez-vous avec son spécialiste traitant, laquelle doit être choisie, dans la mesure du possible, à un moment qui minimise son absence au travail.
- 9-3.00 Respect des droits et libertés de la personne**
- 9-3.01 Le Collège et l'Association reconnaissent que tout salarié à l'emploi du Collège a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. C-12).

9-3.02 Le Collège et l'Association conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié éducateur, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée à la clause précédente.

9-3.03 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre un salarié éducateur ou contre un représentant du Collège en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

9-3.04 Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un représentant de l'Association ou contre un représentant du Collège au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

#### **9-4.00 Harcèlement psychologique**

9-4.01 Tout salarié éducateur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le Collège doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

9-4.02 Aux fins de la présente convention, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié éducateur et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié éducateur.

9-4.03 Le Collège s'engage à consulter le comité de relations du travail (CRT) concernant toute modification apportée à la politique interne du traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique.

9-4.04 Un salarié éducateur qui prétend être victime de harcèlement psychologique peut exercer les recours selon les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention. En tout temps avant le délibéré de l'arbitre de griefs, une demande conjointe des parties à la présente convention peut être présentée au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

## Chapitre 10-0.00 Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage

### 10-1.00 Procédure de règlement des griefs

10-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir, le Collège et l'Association conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

10-1.02 Dans les quarante (40) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant naissance au grief, l'Association soumet le grief au Collège par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main ou par huissier.

L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine, l'information disponible nécessaire à sa compréhension et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis.

10-1.03 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief pour tenter de le régler.

Une entente écrite et signée par les parties à la suite de la réunion du comité a pour effet de régler ce grief.

10-1.04 À défaut d'entente entre les parties au comité de relations du travail (CRT), le Collège fournit à l'Association sa décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la réception de l'avis de grief.

10-1.05 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.03 n'a pas eu lieu dans les délais prévus ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.04 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, l'Association peut déférer le grief à l'arbitrage dans les deux (2) années suivant la date du dépôt du grief.

10-1.06 Les délais prévus au présent chapitre pour soumettre un grief au Collège ou le déférer à l'arbitre sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre l'Association et le Collège pour les prolonger.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou par poste certifiée, la date d'expédition apparaissant sur la télécopie ou la date de la signature d'un représentant du Collège par remise de main à main ou par huissier constitue une preuve *prima facies* servant à calculer les délais prévus au présent chapitre.

10-1.07 Aux fins d'application de la clause 10-1.02, les délais ne courent pas durant la période du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'au 22 août suivant.

**10-2.00 Procédure régulière d'arbitrage**

10-2.01 Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par l'Association, selon la procédure prévue au présent article.

10-2.02 Aux fins d'application du présent article, l'avis de grief prévu à la clause 10-1.02 constitue l'avis d'arbitrage. Toutefois, lorsque l'Association désire informer le Collège de son intention de déférer un grief à l'arbitrage, il doit donner un avis écrit à cet effet au Collège à l'intérieur d'un délai maximum de deux (2) années suivant la date de dépôt du grief.

10-2.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit prévu à la clause 10-2.02, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une des parties peut demander au ministre du Travail d'en désigner un.

10-2.04 L'arbitre convient avec les parties du jour et de l'heure de l'audition. Il procède ensuite en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

10-2.05 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, ordonner le huis clos.

10-2.06 En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

10-2.07 Dans tous les cas où une décision du Collège fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier (pour mesure disciplinaire seulement) ou annuler telle décision du Collège et l'autorité pour établir toute compensation ou pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision.

10-2.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent, par écrit, avant l'expiration de ce délai à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

10-2.09 La sentence arbitrale est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre : copie de la sentence arbitrale est expédiée au même moment à chacune des parties.

- 10-2.10 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.
- 10-2.11 L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 10-2.12 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux prévu au Code du travail (L.R.Q., c. C-27) à compter du dépôt du grief, sur toute somme due en vertu de sa sentence.
- 10-2.13 Le salarié éducateur qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit au grief relativement aux sommes qui pouvaient lui être dues à son départ. Ce droit s'exerce conformément aux dispositions prévues à la convention.
- 10-2.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à cinquante pour cent (50 %) par le Collège et à cinquante pour cent (50 %) par l'Association.
- 10-2.15 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, y compris ses frais de représentants (procureurs) et témoins experts, le cas échéant.
- 10-2.16 Les séances d'audition se tiennent en général dans les locaux du Collège, à moins que les parties n'en décident autrement. Dans ce dernier cas, les frais de location de locaux, s'il en est, sont partagés selon la répartition prévue à la clause 10-2.14.
- 10-3.00 Procédure d'arbitrage accélérée**
- 10-3.01 Si les deux (2) parties en conviennent, tout grief est déféré au Tribunal d'arbitrage en procédure accélérée, à l'exception de ceux relatifs à une mesure disciplinaire de plus de cinq (5) jours ou de ceux ayant une valeur de réparation supérieure à trois mille dollars (3000 \$). Cependant, les parties peuvent, d'un commun accord, utiliser la procédure accélérée des griefs compris dans les exceptions énumérées.
- 10-3.02 La procédure d'arbitrage accélérée ainsi que les modalités administratives du Tribunal lient les parties.

## **Chapitre 11-0.00 Dispositions générales**

### **11-1.00 Dispositions interprétatives**

- 11-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention.
- 11-1.02 Lorsque la nullité d'une clause est établie, le Collège et l'Association négocient une clause de remplacement.
- 11-1.03 Les erreurs typographiques n'invalident en rien une clause, un article ou un chapitre de la convention.
- 11-1.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 11-1.05 Aux fins de rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser le genre masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

### **11-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention**

- 11-2.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature.
- 11-2.02 La convention se termine le 30 juin 2019.
- Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 11-2.03 La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

### **11-3.00 Amendements à la convention**

- 11-3.01 Le Collège et l'Association doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question concernant les conditions de travail des salariés éducateurs. Toute solution acceptée par écrit peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la convention.

Telle modification ou amendement devient partie intégrante de la convention lorsqu'elle est déposée au ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du travail.

**11-4.00 Droits acquis**

11-4.01 Le Collège maintient les droits et avantages antérieurs qui sont supérieurs à la convention à moins de stipulations contraires expressément contenues dans la présente convention.

**11-5.00 Frais de scolarité**

11-5.01 À compter de l'année scolaire 2014-2015, le Collège octroie une réduction des frais de scolarité pour chaque enfant, qui fréquente le Collège Bourget, des salariés éducateurs qui sont à l'emploi du Collège et qui ont une charge professionnelle de cinquante pour cent (50 %) et plus, et ce, selon les modalités suivantes :

- pour chaque élève fréquentant le niveau préscolaire : le même montant de réduction que celui accordé ci-dessous pour un élève de niveau secondaire ;
- pour l'élève fréquentant le niveau primaire ou secondaire : une réduction d'un montant fixe correspondant à cinquante pour cent (50 %) des frais de scolarité applicables au cours de l'année scolaire 2014-2015, soit une réduction de 1 400,00 \$ au niveau primaire et de 1 927,50 \$ au niveau secondaire ;
- pour les salariés éducateurs ayant une charge professionnelle de quarante-neuf virgule neuf pour cent (49,9 %) et moins d'une charge professionnelle à temps complet, cette diminution des frais de scolarité est réduite au prorata et calculée selon le pourcentage de la charge professionnelle.

11-5.02 Aux fins d'application du présent article, les modalités relatives à la réduction des frais de scolarité sont considérées comme une mesure administrative relative à un avantage imposable, conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.I.R.) (S.R.C. 1952, ch. 148) et de la Loi sur les impôts du Québec (L.R.Q., c. I-3).

**11-6.00 Impression et distribution de la convention**

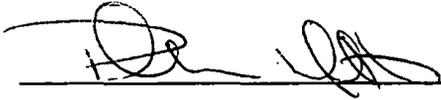
11-6.01 La présente convention collective est imprimée par le service de reprographie de la Centrale aux frais des parties, partagés à parts égales, et remise à l'Association en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec dix (10) copies supplémentaires transmises au Collège.

De plus, une copie de la convention collective sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) est déposée sur le site intranet du Collège.

En foi de quoi, les parties ont signé à Rigaud ce 22<sup>e</sup> jour du mois de mai 2014.

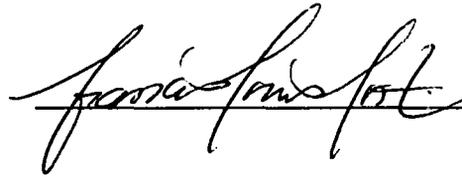
Le Collège Bourget

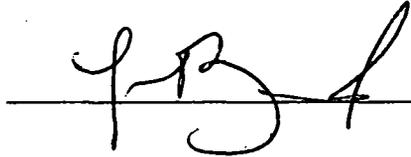
L'Association des éducateurs  
du Collège Bourget (CSQ)

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

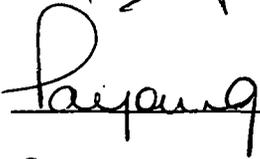
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

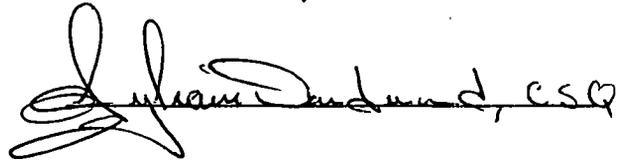
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

## Annexe A Certificat d'accréditation

### COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Dossier : AM-1001-6479  
Cas : CM-2011-5538

Montréal, le 8 décembre 2011

---

AU NOM DE LA COMMISSION : Nathalie Flageol

---

**Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ)**

Requérante

c.

**Collège Bourget**

Intimé

---

#### DÉCISION

---

[1] Le 24 octobre 2011, la requérante dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier le nom du syndicat, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-1001-6479, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

**Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ).**

[2] Par une décision rendue le 29 juin 1971, l'Association des éducateurs du Collège Bourget représente :

« Tous les éducateurs, salariés au sens du Code du travail. »

## Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AM-1001-6479 / CM-2011-5538

PAGE : 2

De : Collège Bourget  
Rigaud (Québec) J0P 1P0

Établissement visé :

Rigaud (Québec) J0P 1P0.

[3] La requête n'est pas contestée.

[4] Les vérifications démontrent qu'il y a lieu d'actualiser l'adresse de l'employeur et de l'établissement afin que ces adresses se lisent dorénavant comme suit :

65, rue Saint-Pierre  
Rigaud (Québec) J0P 1P0

Établissements visés :

Tous les établissements.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE le nom du syndicat ainsi que l'adresse de l'employeur et de l'établissement, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-1001-6479, afin que ce nom et ces adresses se lisent dorénavant comme suit :

Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ)

et

65, rue Saint-Pierre  
Rigaud (Québec) J0P 1P0

**Annexe A      Certificat d'accréditation (suite)**

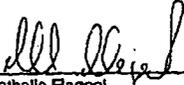
AM-1001-6479 / CM-2011-5538

PAGE : 3

Établissements visés :

Tous les établissements.

COPIE CONFORME  
*2011-12-08*  
COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

  
Nathalie Flageol  
Agente de relations du travail

M. Pascal Morissette  
Représentant de la requérante

NF/dm

## Annexe B Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat



### FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Adresse à domicile \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Téléphone ( ) \_\_\_\_\_

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé ma première cotisation syndicale de **2 \$**

le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE DU MEMBRE

\_\_\_\_\_  
TÉMOIN

## Annexe C Contrat d'engagement

Entre d'une part :

**Le Collège Bourget ci-après désigné « le Collège » ayant son siège social au 65, rue Saint-Pierre, Rigaud (Québec), J0P 1P0, retient les services de :**

et d'autre part :

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

ci-après désigné « le salarié éducateur »

Sexe : F [ ] M [ ]

Adresse : \_\_\_\_\_  
N° Rue App.  
\_\_\_\_\_ Ville Province Code postal

Numéro d'assurance sociale (NAS) : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_

Adresse électronique : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Statut d'emploi : salarié éducateur à temps complet   
salarié éducateur suppléant à long terme   
salarié éducateur à temps partiel  \_\_\_\_\_

Indiquez le nombre de périodes sur un cycle de 9 jours (ou d'heures par semaine)

Classe d'emploi : \_\_\_\_\_

[ ] en remplacement de : \_\_\_\_\_  
durant l'année d'engagement 20\_\_ - 20\_\_ commençant le 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 30 juin pour l'année scolaire 20\_\_ commençant le : \_\_\_\_\_ et se terminant le : \_\_\_\_\_.

### Obligations du salarié éducateur

- a) Le salarié éducateur s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à offrir une prestation de travail selon les modalités prévues au présent contrat et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.
- b) Pour l'enseignant, celui-ci convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec aux résolutions et règlements du Collège non contraires aux dispositions de la présente convention intervenue entre le Collège et l'Association.

## Annexe C Contrat d'engagement (suite)

- c) Le salarié éducateur s'engage à fournir sans délai, au Collège, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- d) Le salarié éducateur s'engage à fournir dans un délai de trente (30) jours, au Collège, les autres informations et certificats requis.

### Obligations du Collège

Le Collège s'engage à verser le traitement et à accorder au salarié éducateur tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

### Dispositions générales

- a) Le contrat d'engagement du salarié éducateur prend effet à compter du \_\_\_\_\_ 20\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_.
- b) La date de la première journée effective de travail est le : \_\_\_\_\_ 20\_\_.
- c) Le salarié éducateur reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective liant le Collège et l'Association et le lien internet pour sa version électronique.
- d) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

En foi de quoi, les parties ont signé à Rigaud, ce \_\_\_\_\_<sup>o</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Pour le Collège : \_\_\_\_\_

Le salarié éducateur : \_\_\_\_\_  
Nom

Originaux : Le Collège Bourget et le salarié éducateur  
Copie : L'Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ)

**Annexe D Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence**

**A) Enseignant du niveau secondaire**

Nom	Prénom	Statut d'emploi	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2014 en années et en jour		Permanence complétée ou en cours	Classement (scolarité – expérience)
		Temps plein	29	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	28	198,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	28	135,15	complétée	échelon 17
		Temps plein	27	189,50	complétée	-
		Temps plein	27	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	26	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	26	96,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	25	118,06	complétée	échelon 17
		Temps plein	18	0,00	complétée	-
		Temps plein	17	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	15	128,00	complétée	-
		Temps plein	15	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	15	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	13	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	13	109,25	complétée	échelon 14
		Temps plein	12	148,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	12	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	11	128,00	complétée	-
		Temps plein	11	83,35	complétée	échelon 14
		Temps plein	11	20,00	complétée	échelon 15
		Temps plein	11	15,61	complétée	-
		Temps plein	11	5,04	complétée	échelon 14
		Temps plein	10	162,70	complétée	échelon 15
		Temps plein	10	128,00	complétée	échelon 13
		Temps plein	10	105,78	complétée	échelon 13
		Temps plein	10	85,36	complétée	échelon 17
		Temps plein	10	79,25	complétée	échelon 12
		Temps plein	9	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	9	128,00	complétée	échelon 15
		Temps plein	9	128,00	complétée	échelon 13
		Temps plein	9	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	9	54,20	complétée	échelon 17
		Temps plein	9	51,85	complétée	échelon 17
		Temps plein	9	7,40	complétée	échelon 15
		Temps plein	9	6,96	complétée	échelon 12
		Temps plein	8	128,00	complétée	échelon 12
		Temps plein	8	128,00	complétée	échelon 13
		Temps plein	7	180,67	complétée	échelon 11
		Temps plein	7	128,00	complétée	échelon 10
		Temps plein	7	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	7	92,30	complétée	échelon 17

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.04, cette liste peut être modifiée dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention.

**Annexe D Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence (suite)**

Nom	Prénom	Statut d'emploi	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2014 en années et en jour		Permanence complétée ou en cours	Classement (scolarité - expérience)
		Temps plein	7	91,85	complétée	échelon 17
		Temps plein	7	50,13	Conditionnelle	échelon 14
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 12
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 9
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	6	104,90	complétée	échelon 17
		Temps plein	6	67,26	complétée	échelon 17
		Temps plein	6	27,57	complétée	échelon 11
		Temps plein	6	21,00	complétée	échelon 11
		Temps plein	5	129,93	complétée	échelon 17
		Temps plein	5	128,00	complétée	échelon 10
		Temps plein	5	83,05	complétée	échelon 17
		Temps plein	4	171,00	conditionnelle	échelon 8
		Temps plein	4	128,00	complétée	échelon 8
		Temps plein	4	128,00	complétée	échelon 9
		Temps plein	4	119,00	conditionnelle	échelon 7
		Temps plein	4	108,16	conditionnelle	échelon 8
		Temps plein	4	101,98	conditionnelle	échelon 8
		Temps plein	3	173,50	complétée	échelon 6
		Temps plein	3	136,59	complétée	échelon 6
		Temps plein	3	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	3	67,00	en cours	échelon 7
		Temps plein	2	174,00	complétée	échelon 8
		Temps plein	2	128,00	complétée	échelon 7
		Temps plein	2	128,00	conditionnelle	échelon 11
		Temps plein	2	24,00	en cours	échelon 11
		Temps partiel	1	184,19	complétée	échelon 16
		Supp. long terme	1	51,00	en cours	échelon 15
		Temps plein	1	50,24	en cours	échelon 4
		Temps partiel	0	197,95	en cours	échelon 8
		Temps plein	0	128,00	en cours	échelon 4
		Supp. long terme	0	83,00	en cours	échelon 4
		Supp. long terme	0	77,00	en cours	échelon 1
		Temps partiel	0	61,00	en cours	échelon 17
		Supp. long terme	0	58,00	en cours	échelon 8
		Supp. long terme	0	31,00	en cours	échelon 4
		Supp. long terme	0	25,00	en cours	échelon 2
		Temps partiel	0	11,00	en cours	échelon 8
		Supp. long terme	0	2,00	en cours	échelon 3

**Annexe D Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence**

**B) Enseignant des niveaux primaire et préscolaire**

Nom	Prénom	Statut d'emploi	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2014 en années et en jour		Permanence complétée ou en cours	Classement (scolarité – expérience)
			Années	Jours		
		Temps plein	16	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	14	158,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	14	128,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	14	118,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	14	16,30	complétée	échelon 15
		Temps plein	13	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	13	1,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	5	128,00	complétée	échelon 12
		Temps plein	4	105,00	complétée	échelon 12
		Temps plein	4	20,00	complétée	échelon 13
		Temps plein	3	128,00	complétée	échelon 6
		Temps plein	3	128,00	en cours	échelon 6
		Supp. long terme	2	128,00	en cours	échelon 5
		Supp. long terme	2	62,00	en cours	échelon 10
		Temps partiel	1	185,97	complétée	échelon 17
		Temps plein	1	128,00	en cours	échelon 17
		Supp. long terme	1	0,00	en cours	échelon 4

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.04, cette liste peut être modifiée dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention.

**Annexe D Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence (suite)**

**C) Salarié éducateur non-enseignant (soutien technique et professionnel)**

Nom	Prénom	Classe d'emploi et statut d'emploi	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2014 en années et en jour		Permanence complétée ou en cours	Échelon salarial
			Années	Jours		
		Tech. Travaux pratique, T. plein	11	190,25	complétée	échelon 11
		Animateur pastorale, T. partiel	9	84,40	complétée	échelon 17
		Animateur pastorale, T. partiel	5	182,40	complétée	échelon 13
		Psychopédagogue, T. plein	4	189,94	complétée	échelon 18
		Psychoéducatrice, T. plein	4	110,00	complétée	échelon 18
		Tech. Travaux pratique, T. plein	4	78,00	complétée	échelon 12
		Tech. Travaux pratique, T. partiel	3	131,71	complétée	échelon 10
		Orthopédagogue, T. plein	1	128,00	en cours	échelon 3
		Animateur pastorale, T. partiel	0	158,40	en cours	échelon 3
		Psychoéducatrice, T. plein	0	117,00	en cours	échelon 6
		Psychoéducatrice, Supp. I.t.	0	25,00	en cours	échelon 9
		Psychoéducatrice, Supp. I.t.	0	16,00	en cours	échelon 12

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.04, cette liste peut être modifiée dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention.

**Annexe D Liste des salariés éducateurs pour fins d'ancienneté, de classe d'emploi, de statut d'emploi et de permanence (suite)**

**D) Animateur et « sauveteur aquatique »**

Nom	Prénom	Statut d'emploi	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2014 en années et en jour		Permanence complétée ou en cours	Échelon salarial
		Temps plein	33	107,25	complétée	échelon 18
		Temps plein	31	112,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	25	102,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	25	2,25	complétée	échelon 18
		Temps plein	22	173,05	complétée	échelon 18
		Temps plein	22	146,85	complétée	échelon 18
		Temps plein	21	60,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	20	34,40	complétée	échelon 18
		Temps plein	14	149,00	complétée	échelon 17
		Temps plein	13	103,00	complétée	échelon 15
		Temps plein	13	59,85	complétée	-
		Temps plein	12	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	12	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	11	128,00	complétée	échelon 15
		Temps plein	11	92,00	complétée	échelon 14
		Temps plein	10	128,00	complétée	échelon 11
		Temps plein	9	128,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	9	101,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	8	116,69	complétée	échelon 16
		Temps plein	8	88,15	complétée	échelon 14
		Temps plein	8	43,40	complétée	échelon 11
		Temps plein	6	153,90	complétée	échelon 9
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 14
		Temps plein	6	128,00	complétée	échelon 18
		Temps plein	4	128,00	complétée	échelon 16
		Temps plein	4	104,20	complétée	échelon 15
		Temps plein	2	128,00	en cours	échelon 5
		Temps plein	1	160,00	en cours	échelon 12
		Temps partiel	1	57,00	en cours	échelon 10
		Temps plein	1	128,00	en cours	échelon 8
		Temps partiel	0	36,56	en cours	échelon 6

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.04, cette liste peut être modifiée dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention.

## **Annexe E Dispositions particulières relatives à l'article 6-3.00 (Congés de maladie)**

### **1. Règlement monétaire relatif à l'abolition de la banque accumulée de congés de maladie en vigueur dans la convention collective (2006-2011)**

**ATTENDU** le paragraphe 4 de « *l'entente sur les principes généraux relatifs aux banques de congés de maladie (rf. article 6-2.00) et à l'assurance collective (rf. article 6-3.00)* », signée entre les parties le 18 décembre 2013 ;

**ATTENDU** que ladite entente définissait les paramètres et les modalités, notamment celles relatives à l'abolition de la banque accumulée de congés de maladie, en date de la signature de la présente convention collective, qui était, par ailleurs, en vigueur dans la convention collective (2007-2011) (rf. article 15.02 et annexe 10) ;

**ATTENDU** la volonté des parties de convenir, par la présente transaction (rf. annexe E, 1), des dispositions qui suivent afin de confirmer l'abolition définitive et finale de ladite banque accumulée de congés de maladie ;

#### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

- 1.1 Le préambule fait partie intégrante de de la présente transaction.
- 1.2 Au plus tard quinze (15) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective, à titre de règlement monétaire résultant de l'abolition de la banque accumulée de congés de maladie, le Collège rembourse aux salariés éducateurs visés un montant total de 67 329 \$.
- 1.3 La répartition du montant total indiqué au paragraphe 1.2 qui précède est effectuée en divisant par 3 369,54 (correspondant au total du nombre de jours accumulés au 30 juin 2013). Le produit de cette opération est multiplié par le nombre de jours accumulés au 30 juin 2013 pour chacun des salariés éducateurs inscrits sur cette liste, le tout donnant le montant individuel auquel chaque salarié éducateur a droit à titre de remboursement.
- 1.4 Sous réserve de la conformité des règles fiscales applicables, selon le choix et à la demande préalable du salarié éducateur visé, le remboursement de la banque de congés de maladie accumulés peut être versé par le Collège dans un Régime d'épargne enregistré de retraite (REER), au nom de la société émettrice du REER au compte du salarié éducateur visé.

## **Annexe E Dispositions particulières relatives à l'article 6-3.00 (Congés de maladie) (suite)**

### **2. Entente sur les mesures transitoires relatives à la banque annuelle de congés de maladie visant l'année d'engagement 2013-2014**

**ATTENDU** le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 6 de « *l'entente sur les principes généraux relatifs aux banques de congés de maladie (rf. article 6-2.00) et à l'assurance collective (rf. article 6-3.00)* », signée par les parties le 18 décembre 2013 ;

**ATTENDU** la volonté des parties de convenir, par la présente entente (rf. annexe E, 2), des modalités de transition suivantes afin de compenser les salariés éducateurs visés suite aux modifications relatives à banque annuelle de congés de maladie en vigueur dans la présente convention collective ;

#### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

2.1 Le préambule fait partie intégrante de de la présente entente.

2.2 Pour la seule année d'engagement 2013-2014, au plus tard dans les quinze (15) jours suivant le 30 juin 2014, à titre de règlement monétaire et de transition résultant des modifications convenues à la banque annuelle de congés de maladie (rf. clause 6-3.04), le Collège rembourse aux salariés éducateurs visés un montant équivalent à vingt-cinq pour cent (25%) de leur valeur, s'il y a lieu, jusqu'aux trois (3) derniers jours de congés de maladie non utilisés alloués au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Aux fins de précision de la présente entente, il est entendu que pour ladite année d'engagement 2013-2014, le salarié éducateur visé, qui n'a pas utilisé jusqu'à ses sept (7) premiers jours de congés de maladie, a droit aux modalités de remboursement prévues aux dispositions de la clause 6-3.04 de la présente convention collective (un nombre de jours monnayables au 30 juin 2014 à raison de 60 % de leur valeur).



**Annexe G Attestation d'absences (à titre indicatif) (rf. clause 7-8.03)**

Nom, prénom \_\_\_\_\_  
(Lettres moulées)

s'est absenté  s'absentera  désire s'absenter

soit le(s) \_\_\_\_\_  
(date, mois, année)

Conformément à l'article \_\_\_\_\_ de la convention collective pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- |                     |                          |                                  |                          |
|---------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| Maladie             | <input type="checkbox"/> | Perfectionnement sans traitement | <input type="checkbox"/> |
| Maternité           | <input type="checkbox"/> | Perfectionnement avec traitement | <input type="checkbox"/> |
| Congé parental      | <input type="checkbox"/> | Vacances                         | <input type="checkbox"/> |
| Accident du travail | <input type="checkbox"/> | Congés spéciaux                  | <input type="checkbox"/> |

(indiquer le lien de parenté) : \_\_\_\_\_

Certificat médical produit : oui  non

Affaires syndicales

Congrès ou stage

Autres (préciser ci-bas)

Le salarié éducateur utilise cet espace pour apporter des précisions ou formuler sa demande. Il transmet le tout à la direction du Collège.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**En foi de quoi, j'affirme que tous les renseignements contenus dans cette attestation sont exacts et véridiques.**

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature

Réservé à la direction du Collège Bourget

Reçu le : \_\_\_\_\_ Par : \_\_\_\_\_

**Annexe H Annexe relative aux droits parentaux (rf. article 6-4.00)**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, ou de nouvelles réglementations concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties s'engagent à discuter de la nouvelle législation et à introduire toutes nouvelles dispositions obligatoires et impératives portant sur les droits parentaux dans le cadre d'une lettre d'entente.

## **Annexe I Champs d'enseignement (rf. clause 1-2.14)**

- Champ 1 : L'enseignement au niveau primaire autre que celui prévu aux champs d'enseignement 9, 10, 11 et 12.
- Champ 2 : L'enseignement des cours de formation générale en musique et en arts plastiques au niveau primaire.
- Champ 3 : L'enseignement des cours de formation générale de français, langue d'enseignement, au niveau secondaire.
- Champ 4 : L'enseignement des cours de formation générale en mathématiques au niveau secondaire.
- Champ 5 : L'enseignement des cours de formation générale en sciences regroupant science et technologie, science et technologie de l'environnement, chimie, physique au niveau secondaire.
- Champ 6 : L'enseignement des cours de formation générale en univers social regroupant l'histoire et l'éducation à la citoyenneté, la géographie, le monde contemporain, au niveau secondaire.
- Champ 7 : L'enseignement des cours de formation générale en arts regroupant arts plastiques, musique, histoire de l'art, arts et procédés médiatiques au niveau secondaire
- Champ 8 : L'enseignement des cours de formation générale en langue seconde regroupant l'anglais, l'espagnol ou une autre langue au niveau secondaire.
- Champ 9 : L'enseignement des cours de formation générale en éthique et culture religieuse au niveau primaire et secondaire.
- Champ 10 : L'enseignement des cours de formation générale en éducation physique et à la santé au niveau primaire et secondaire..
- Champ 11 : L'enseignement des cours de formation générale en méthodologie au niveau primaire et secondaire.
- Champ 12 : L'enseignement des cours de formation générale au niveau primaire et secondaire autres que les cours déjà identifiés comme appartenant aux champs 1 à 11.

## Annexe J Régime de congé sabbatique à traitement différé

### Contrat intervenu

Entre

**Le Collège Bourget**  
Ci-après désigné « *le Collège* »

Et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_   
ci-après désigné « *le salarié éducateur* »

**Objet : Congé sabbatique à traitement différé.**

#### 1. Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_  
et se termine le \_\_\_\_\_.

#### 2. Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du  
\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

#### 3. Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, le salarié éducateur reçoit \_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Pendant ladite période de congé, les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe s'appliquent.

#### 4. Compte spécial en fidéicomis, rôle et responsabilités du Collège

4.1 Toute somme prélevée du traitement du salarié éducateur en application du présent contrat est versée par le Collège mensuellement dans un compte spécial en fidéicomis ouvert au nom du salarié éducateur et portant le numéro \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient au salarié éducateur.

## Annexe J Régime de congé sabbatique à traitement différé (suite)

- 4.2 Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété du salarié éducateur et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- 4.3 À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, le Collège remet au salarié éducateur une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, le salarié éducateur peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
- 4.4 Pendant le congé sabbatique du salarié éducateur, le Collège récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées au salarié éducateur à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 7-7.01 de la convention collective.
- 4.5 Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé sabbatique, le salarié éducateur continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de *lock-out*.
- 4.6 Le Collège ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- 4.7 La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions du Collège comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit au salarié éducateur de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 4.8 En vertu de l'article 45 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention collective et au présent contrat.
- 4.9 Le salarié éducateur peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rigaud ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour le Collège

\_\_\_\_\_  
Le salarié éducateur

## **Annexe J Régime de congé sabbatique à traitement différé (suite)**

### **Règles particulières relatives au congé sabbatique à traitement différé d'une durée d'une demi-année (6 mois) – À titre indicatif seulement**

**Considérant** les dispositions du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 6-6.01 de la présente convention prévoyant la possibilité que le Collège puisse exceptionnellement accorder par entente un congé sabbatique à traitement différé d'une durée d'une demi-année (6 mois) ;

Les parties conviennent des particularités suivantes à titre de dispositions spécifiques, relatives à un congé sabbatique à traitement différé d'une durée d'une demi-année (6 mois) prévu à l'article 6-6.00 des présentes :

1. Ajouter à la clause 6-6.06 : *« Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année, l'absence doit être d'au moins six (6) mois consécutifs. Il s'agit donc des cent (100) premiers ou des cent (100) derniers jours de travail de l'année de travail ».*
2. Ajouter à la clause 6-6.09 : *« Une entente de congé à traitement différé de six (6) mois doit couvrir une période de deux (2) années d'engagement consécutives. La période couverte par le contrat comprend une période d'échelonnement du traitement et une période de congé sabbatique qui est d'une demi-année de travail ».*
3. Ajouter à la clause 6-6.10 : *« Le congé est d'une demi-année de travail :*
  - *si le contrat est de deux (2) ans, 75 % du traitement ;*
  - *si le contrat est de trois (3) ans, 83,34 % du traitement ;*
  - *si le contrat est de quatre (4) ans, 87,5 % du traitement ;*
  - *si le contrat est de cinq (5) ans, 90 % du traitement ».*

**Annexe K Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 6-10.00)**

**Entente intervenue**

**Entre**

**Le Collège Bourget  
Ci-après désigné « le Collège »**

**Et**

**Nom :**

**Prénom :**

**Adresse :** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Ci-après désigné « le salarié éducateur »**

**Objet :**

**Régime de mise à la retraite progressive**

**1. Période de mise à la retraite progressive**

La présente entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 20\_\_\_\_ et se termine le 30 juin 20\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues au règlement de la CARRA.

**2. Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par le salarié éducateur est égal au pourcentage suivant la semaine normale de travail à temps complet ou de son équivalent sur une année de travail pour chaque année visée :

**Annexe K Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 6-10.00) (suite)**

Année de travail	% Travaillé	=	% Retraite
Pour l'année de travail :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année de travail :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année de travail :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année de travail :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année de travail :	___ / ___	=	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Collège et le salarié éducateur peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine normale de travail à temps complet prévue à la présente convention.

Le Collège peut modifier toute année visée par l'entente, la proportion du temps travaillé du salarié éducateur pour tenir compte de l'organisation du travail ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente.

**3. Fin de l'entente**

Sauf dans les circonstances prévues au règlement de la CARRA, à la fin de l'entente, le salarié éducateur est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

**4. Autres modalités**

Autres modalités d'application du régime convenues avec le salarié éducateur :

---

---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le \_\_\_\_\_<sup>e</sup> du mois de \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ à Rigaud.

---

Pour le Collège

---

Le salarié éducateur

## Annexe L Paramètres salariaux 2010-2015 (rf. clause 7-6.08)

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire selon le cas) applicables pour le personnel enseignant, le personnel de soutien et professionnel de l'enseignement des commissions scolaires du secteur public, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 ainsi que d'autres augmentations salariales liées à la croissance économique. Ces dernières augmentations sont établies selon les paramètres fixés et applicables dans les commissions scolaires du secteur public et sont versés sur la paie des salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour le PIB nominal du Québec pour les années concernées.

Au 31 mars 2015, un ajustement salarial pouvant aller jusqu'à un pour cent (1 %) sera appliqué si l'inflation accumulée pendant la durée de la convention collective des salariés des commissions scolaires du secteur public excède la somme des ajustements salariaux appliqués. Ces ajustements, le cas échéant, sont versés sur la paie des salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l'indice des prix à la consommation au mois de mars 2015.

	Augmentations fixes	Augmentations liées à la croissance économique	Augmentation liée à l'inflation
1 <sup>er</sup> avril 2010	0,50 %		
1 <sup>er</sup> avril 2011	0,75 %		
1 <sup>er</sup> avril 2012	1 %	0,50 %	
1 <sup>er</sup> avril 2013	1,75 %	1,50 %	
1 <sup>er</sup> avril 2014	2 %	1,50 %	
31 mars 2015			1 %

Les échelles annuelles de traitement et les taux horaire prévus aux annexes M, N, O et P, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, sont donc présentées à titre indicatif seulement et pourront être modifiées une fois que les augmentations liées à la croissance économique seront connues.

**Annexe M Échelles annuelles de traitement des enseignants à temps complet <sup>13</sup> (rf. clause 7-6.02)**

Échelons <sup>14</sup>	Traitement enseignants secteur public - 1 <sup>er</sup> avril 2010	Traitement enseignants secteur public - 31 décembre 2010	Traitement enseignants secteur public - 1 <sup>er</sup> avril 2011	Traitement enseignants secteur public - 1 <sup>er</sup> avril 2012	Traitement enseignants secteur public - 1 <sup>er</sup> avril 2013	Traitement enseignants secteur public - 1 <sup>er</sup> avril 2014
	0,50 %	Équité salariale	0,75 %	1 % (+ 0,5 %)	1,75 %	2 %
1	36 654	36 654	36 929	37 483	38 139	38 902
2	38 015	38 212	38 499	39 076	39 760	40 555
3	39 375	39 837	40 136	40 738	41 451	42 280
4	40 957	41 530	41 841	42 469	43 212	44 076
5	42 713	43 296	43 621	44 275	45 050	45 951
6	44 549	45 136	45 475	46 157	46 965	47 904
7	46 458	47 055	47 408	48 119	48 961	49 940
8	48 454	49 056	49 424	50 165	51 043	52 064
9	50 527	51 141	51 525	52 298	53 213	54 277
10	52 697	53 315	53 715	54 521	55 475	56 585
11	54 955	55 582	55 999	56 839	57 834	58 991
12	57 314	57 945	58 380	59 256	60 293	61 499
13	59 772	60 408	60 861	61 774	62 855	64 112
14	62 331	62 976	63 448	64 400	65 527	66 838
15	65 008	65 653	66 145	67 137	68 312	69 678
16	67 797	68 444	68 957	69 991	71 216	72 640
17	70 704	71 354	71 889	72 967	74 244	75 729

<sup>13</sup> Il est à noter qu'il faut lire au tableau le taux de traitement à compter du 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1<sup>er</sup> avril d'une année visée.

<sup>14</sup> L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;
- 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;
- 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3<sup>e</sup> cycle ;
- 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3<sup>e</sup> cycle.

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant**

**A) Taux horaire, salarié éducateur de soutien technique**

<i>Appariteur (37,5 heures/semaine) (rf. #4218)</i>					
<b>Échelon</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2010</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2011</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2012</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2013</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2014</b>
1	15,48	15,60	15,83	16,11	16,43
2	15,86	15,98	16,22	16,50	16,83
3	16,22	16,34	16,59	16,88	17,22
4	16,61	16,73	16,98	17,28	17,63
5	16,99	17,12	17,38	17,68	18,03

<i>Technicien de travaux pratiques (37,5 heures/semaine) (rf. #4209)</i>					
<b>Échelon</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2010</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2011</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2012</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2013</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2014</b>
1	18,09	18,23	18,50	18,82	19,20
2	18,64	18,78	19,06	19,39	19,78
3	19,23	19,37	19,66	20,00	20,40
4	19,83	19,98	20,28	20,63	21,04
5	20,46	20,61	20,92	21,29	21,72
6	21,06	21,22	21,54	21,92	22,36
7	21,73	21,89	22,22	22,61	23,06
8	22,40	22,57	22,91	23,31	23,78
9	23,09	23,26	23,61	24,02	24,50
10	23,81	23,99	24,35	24,78	25,28
11	24,55	24,73	25,10	25,54	26,05
12	25,31	25,50	25,88	26,33	26,86

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**A) Taux horaire, salarié éducateur de soutien technique**

<i>Technicien de en éducation spécialisée (37,5 heures/semaine) (rf. #4207)</i>					
<b>Échelon</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2010</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2011</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2012</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2013</b>	<b>Taux horaire au 01-04-2014</b>
1	20,82	20,98	21,29	21,66	22,09
2	21,45	21,61	21,93	22,31	22,76
3	22,13	22,30	22,63	23,03	23,49
4	22,82	22,99	23,33	23,74	24,21
5	23,55	23,73	24,09	24,51	25,00
6	24,24	24,42	24,79	25,22	25,72
7	25,00	25,19	25,57	26,02	26,54
8	25,77	25,96	26,35	26,81	27,35
9	26,59	26,79	27,19	27,67	28,22
10	27,38	27,59	28,00	28,49	29,06
11	28,26	28,47	28,90	29,41	30,00
12	29,15	29,37	29,81	30,33	30,94

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**B) Échelles annuelles, salarié éducateur professionnel à temps complet**

<i>Animateur de pastorale (37,5 heures/semaine)<sup>15</sup></i>					
Échelon	Échelle annuelle au 01-04-2010	Échelle annuelle au 01-04-2011	Échelle annuelle au 01-04-2012	Échelle annuelle au 01-04-2013	Échelle annuelle au 01-04-2014
1	36 912	37 189	37 747	38 408	39 176
2	38 143	38 429	39 005	39 688	40 482
3	39 466	39 762	40 358	41 064	41 885
4	40 836	41 142	41 759	42 490	43 340
5	42 256	42 573	43 212	43 968	44 847
6	43 724	44 052	44 713	45 495	46 405
7	45 236	45 575	46 259	47 069	48 010
8	47 639	47 996	48 716	49 569	50 560
9	49 341	49 711	50 457	51 340	52 367
10	51 130	51 513	52 286	53 201	54 265
11	52 960	53 357	54 157	55 105	56 207
12	54 897	55 309	56 139	57 121	58 263
13	56 916	57 343	58 203	59 222	60 406
14	59 008	59 451	60 343	61 399	62 627
15	61 177	61 636	62 561	63 656	64 929
16	62 682	63 152	64 099	65 221	66 525
17	64 223	64 705	65 676	66 825	68 162
18	67 964	68 474	69 501	70 717	72 131

<sup>15</sup> Aux fins de la présente convention, les échelles annuelles de traitement de la classe d'emploi « *d'animateur de pastorale* » applicables au Collège sont celles de la classe d'emploi « *animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire* » (#2141) en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public.

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**B) Échelles annuelles, salarié éducateur professionnel à temps complet**

<i>Intervenant psychosocial (37,5 heures/semaine)<sup>16</sup></i>					
<b>Échelon</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2010</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2011</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2012</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2013</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2014</b>
1	38 400	38 688	39 268	39 955	40 754
2	39 680	39 978	40 578	41 288	42 114
3	41 055	41 363	41 983	42 718	43 572
4	42 482	42 801	43 443	44 203	45 087
5	43 959	44 289	44 953	45 740	46 655
6	45 485	45 826	46 513	47 327	48 274
7	47 058	47 411	48 122	48 964	49 943
8	49 559	49 931	50 680	51 567	52 598
9	51 329	51 714	52 490	53 409	54 477
10	53 190	53 589	54 393	55 345	56 452
11	55 095	55 508	56 341	57 327	58 474
12	57 108	57 536	58 399	59 421	60 609
13	59 212	59 656	60 551	61 611	62 843
14	61 384	61 844	62 772	63 871	65 148
15	63 642	64 119	65 081	66 220	67 544
16	65 207	65 696	66 681	67 848	69 205
17	66 811	67 312	68 322	69 518	70 908
18	70 704	71 234	72 303	73 568	75 039

<sup>16</sup> Aux fins de la présente convention, les échelles annuelles de traitement de la classe d'emploi « *d'intervenant psychosocial* » applicables au Collège sont celles de la classe d'emploi « *d'agent de réadaptation* » (# 2106) en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public.

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**B) Échelles annuelles, salarié éducateur professionnel à temps complet**

<i>Psychopédagogue (37,5 heures/semaine)<sup>17</sup></i>										
Échelons	Échelle annuelle au 01-04-2007	Échelle annuelle au 31-12-2007	Échelle annuelle au 01-04-2008	Échelle annuelle au 01-04-2009	Échelle annuelle au 01-04-2010	Échelle annuelle au 31-12-2010	Échelle annuelle au 01-04-2011	Échelle annuelle au 01-04-2012	Échelle annuelle au 01-04-2013	Échelle annuelle au 01-04-2014
		Équité salariale	Équité salariale	Équité salariale	0,50 %	Équité salariale	0,75 %	1 % (+ 0,5 %)	1,75 %	2 %
1	35 904	37 347	38 094	38 856	39 050	41 460	41 771	42 398	43 140	44 003
2	37 270	38 768	39 543	40 334	40 536	43 037	43 360	44 010	44 780	45 676
3	38 690	40 245	41 050	41 871	42 080	44 677	45 012	45 687	46 487	47 417
4	40 165	41 780	42 616	43 468	43 685	46 380	46 728	47 429	48 259	49 224
5	41 695	43 371	44 238	45 123	45 349	48 148	48 509	49 237	50 099	51 101
6	43 298	45 039	45 940	46 859	47 093	49 998	50 373	51 129	52 024	53 064
7	44 997	46 806	47 742	48 697	48 940	51 961	52 351	53 136	54 066	55 147
8	48 022	49 952	50 951	51 970	52 230	55 453	55 869	56 707	57 699	58 853
9	49 920	51 927	52 966	54 025	54 295	57 645	58 077	58 948	59 980	61 180
10	51 894	53 980	55 060	56 161	56 442	59 925	60 374	61 280	62 352	63 599
11	53 964	56 133	57 256	58 401	58 693	62 315	62 782	63 724	64 839	66 136
12	56 123	58 379	59 547	60 738	61 042	64 808	65 294	66 273	67 433	68 782
13	58 413	60 761	61 976	63 216	63 532	67 453	67 959	68 978	70 185	71 589
14	60 764	63 207	64 471	65 760	66 089	70 167	70 693	71 753	73 009	74 469
15	63 257	65 800	67 116	68 458	68 800	73 045	73 593	74 697	76 004	77 524
16	64 814	67 420	68 768	70 143	70 494	74 844	75 405	76 536	77 875	79 433
17	66 409	69 079	70 461	71 870	72 229	76 685	77 260	78 419	79 791	81 387
18	68 069	70 814	72 230	73 675	74 043	78 604	79 194	80 382	81 789	83 425

<sup>17</sup> Aux fins de la présente convention, les échelles annuelles de traitement de la classe d'emploi de « psychopédagogue » applicables au Collège sont celles de la classe d'emploi de « psychologue » (# 2113) en vigueur dans les commissions scolaires. Les taux applicables à compter du 31 décembre 2007 sont issus de l'entente de conciliation du 14 février 2013 intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et les Fédérations visées par une convention collective négociée avec l'un des comités patronaux de négociation du secteur de l'éducation (signée le 5 mars 2013).

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**B) Échelles annuelles, salarié éducateur professionnel à temps complet**

<i>Psychoéducateur (37,5 heures/semaine) (rf. #2150)</i>						
Échelons	Échelle annuelle au 01-04-2010	Échelle annuelle au 31-12-2010	Échelle annuelle au 01-04-2011	Échelle annuelle au 01-04-2012	Échelle annuelle au 01-04-2013	Échelle annuelle au 01-04-2014
	0,50 %	Équité salariale	0,75 %	1 % (+ 0,5 %)	1,75 %	2 %
1	38 400	38 757	39 048	39 634	40 328	41 135
2	39 680	40 049	40 349	40 954	41 671	42 504
3	41 055	41 437	41 748	42 374	43 116	43 978
4	42 482	42 877	43 199	43 847	44 614	45 506
5	43 959	44 368	44 701	45 372	46 166	47 089
6	45 485	45 908	46 252	46 946	47 768	48 723
7	47 058	47 496	47 852	48 570	49 420	50 408
8	49 559	50 020	50 395	51 151	52 046	53 087
9	51 329	51 806	52 195	52 978	53 905	54 983
10	53 190	53 685	54 088	54 899	55 860	56 977
11	55 095	55 607	56 024	56 864	57 859	59 016
12	57 108	57 639	58 071	58 942	59 973	61 172
13	59 212	59 763	60 211	61 114	62 183	63 427
14	61 384	61 955	62 420	63 356	64 465	65 754
15	63 642	64 234	64 716	65 687	66 837	68 174
16	65 207	65 813	66 307	67 302	68 480	69 850
17	66 811	67 432	67 938	68 957	70 164	71 567
18	70 704	71 354	71 889	72 967	72 244	75 729

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

**B) Échelles annuelles, salarié éducateur professionnel à temps complet**

<i>Conseiller en information scolaire et professionnelle (37,5 heures/semaine) (rf. #2114)</i>					
<b>Échelon</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2010</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2011</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2012</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2013</b>	<b>Échelle annuelle au 01-04-2014</b>
1	36 912	37 189	37 747	38 408	39 176
2	38 143	38 429	39 005	39 688	40 482
3	39 466	39 762	40 358	41 064	41 885
4	40 836	41 142	41 759	42 490	43 340
5	42 256	42 573	43 212	43 968	44 847
6	43 724	44 052	44 713	45 495	46 405
7	45 236	45 575	46 259	47 069	48 010
8	47 639	47 996	48 716	49 569	50 560
9	49 341	49 711	50 457	51 340	52 367
10	51 130	51 513	52 286	53 201	54 265
11	52 960	53 357	54 157	55 105	56 207
12	54 897	55 309	56 139	57 121	58 263
13	56 916	57 343	58 203	59 222	60 406
14	59 008	59 451	60 343	61 399	62 627
15	61 177	61 636	62 561	63 656	64 929
16	62 682	63 152	64 099	65 221	66 525
17	64 223	64 705	65 676	66 825	68 162
18	67 964	68 474	69 501	70 717	72 131

**Annexe N Échelles annuelles et taux horaire du personnel salarié éducateur non-enseignant (suite)**

*Orthopédagogue (37,5 heures/semaine) (rf. #2123)*

Échelons	Échelle annuelle au 01-04-2010	Échelle annuelle au 31-12-2010	Échelle annuelle au 01-04-2011	Échelle annuelle au 01-04-2012	Échelle annuelle au 01-04-2013	Échelle annuelle au 01-04-2014
	0,50 %	Équité salariale	0,75 %	1 % (+ 0,5 %)	1,75 %	2 %
1	38 400	38 757	39 048	39 634	40 328	41 135
2	39 680	40 049	40 349	40 954	41 671	42 504
3	41 055	41 437	41 748	42 374	43 116	43 978
4	42 482	42 877	43 199	43 847	44 614	45 506
5	43 959	44 368	44 701	45 372	46 166	47 089
6	45 485	45 908	46 252	46 946	47 768	48 723
7	47 058	47 496	47 852	48 570	49 420	50 408
8	49 559	50 020	50 395	51 151	52 046	53 087
9	51 329	51 806	52 195	52 978	53 905	54 983
10	53 190	53 685	54 088	54 899	55 860	56 977
11	55 095	55 607	56 024	56 864	57 859	59 016
12	57 108	57 639	58 071	58 942	59 973	61 172
13	59 212	59 763	60 211	61 114	62 183	63 427
14	61 384	61 955	62 420	63 356	64 465	65 754
15	63 642	64 234	64 716	65 687	66 837	68 174
16	65 207	65 813	66 307	67 302	68 480	69 850
17	66 811	67 432	67 938	68 957	70 164	71 567
18	70 704	71 354	71 889	72 967	72 244	75 729

## Annexe O Échelles annuelles des animateurs à temps complet<sup>18</sup>

<i>Animateur et « Sauveteur aquatique » (40 heures/semaine)</i>					
Échelon <sup>19</sup>	Échelle annuelle au 01-04-2010	Échelle annuelle au 01-04-2011	Échelle annuelle au 01-04-2012	Échelle annuelle au 01-04-2013	Échelle annuelle au 01-04-2014
1	25 325	25 515	25 899	26 352	26 879
2	27 117	27 320	27 731	28 216	28 782
3	29 169	29 388	29 830	30 352	30 959
4	31 210	31 444	31 917	32 476	33 126
5	32 506	32 750	33 243	33 825	34 502
6	33 845	34 099	34 612	35 218	35 922
7	35 247	35 511	36 045	36 676	37 410
8	36 494	36 768	37 322	37 975	38 735
9	37 738	38 021	38 593	39 268	40 053
10	39 128	39 421	40 014	40 714	41 528
11	40 514	40 818	41 432	42 157	43 000
12	41 904	42 218	42 853	43 603	44 475
13	43 437	43 763	44 422	45 199	46 103
14	44 972	45 309	45 991	46 796	47 732
15	46 504	46 853	47 559	48 391	49 359
16	48 035	48 395	49 123	49 983	50 983
17	49 720	50 093	50 847	51 737	52 772
18	51 396	51 781	52 560	53 480	54 550

<sup>18</sup> Les échelles annuelles de traitement des animateurs et du « *sauveteur aquatique* » sont spécifiques au Collège Bourget et elles n'ont aucune concordance avec les salaires en vigueur visant les salariés des commissions scolaires du secteur public. Toutefois, ces échelles annuelles de traitement sont majorées selon les mêmes paramètres en pourcentage applicables aux salariés des commissions scolaires du secteur public, le tout tel que précisé aux dispositions de la clause 7-6.08.

<sup>19</sup> L'animateur et le « *sauveteur aquatique* » se voient attribuer l'échelon correspondant à leur expérience et leur scolarité selon les dispositions de l'article 7-5.00 de la présente convention collective.

## Annexe P Taux horaire des salariés éducateurs suppléants à court terme ou occasionnels<sup>20</sup>

### A) Taux horaire de l'enseignant suppléant à court terme ou occasionnel

#### Enseignant qualifié

<b>Durée</b> <b>Périodes concernées</b>	<b>60 minutes</b>
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2011	36,92 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	37,47 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	38,13 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	38,89 \$

#### Enseignant non qualifié

<b>Durée</b> <b>Périodes concernées</b>	<b>60 minutes</b>
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2011	28,92 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	29,42 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	30,00 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	30,60 \$

<sup>20</sup> Les taux horaires indiqués à la présente annexe, excluant le paragraphe E, incluent l'ensemble des avantages sociaux prévus à la convention collective, incluant l'indemnité de vacances annuelles.

**Annexe P Taux horaire des salariés éducateurs suppléants à court terme ou occasionnels<sup>21</sup> (suite)**

**B) Surveillance de classe**

<b>Durée de remplacement dans une journée</b> <b>Périodes concernées</b>	<b>60 minutes</b>
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2011	24,78 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	25,22 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	25,66 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	26,17 \$

**C) Surveillance de nuit**

<b>Durée</b> <b>Périodes concernées</b>	<b>Période de nuit selon la clause 8-13.13</b>
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2011	59,91 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	60,94 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	61,87 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	63,11 \$

<sup>21</sup> Idem note de bas de page # 20.

## Annexe P Taux horaire des salariés éducateurs suppléants à court terme ou occasionnels<sup>22</sup> (suite)

### D) Animation sportive, culturelle et autres

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes
À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2011	17,56 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	17,87 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	18,18 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	18,54 \$

### E) Autres classes d'emploi

Pour les classes d'emploi d'appariteur, de technicien en éducation spécialisée et de technicien de travaux pratique, le taux horaire de la suppléance (court terme ou occasionnel) correspond au taux horaire, selon l'expérience et la scolarité reconnues, majoré de quatre pour cent (4 %) aux fins des vacances annuelles. Pour les classes d'emploi de salarié éducateur professionnel (PNE), le taux horaire de la suppléance (court terme ou occasionnel) correspond à l'échelle annuelle de traitement applicable (selon l'expérience et la scolarité reconnues) divisée par mille neuf cent cinquante (1950), majoré de quatre pour cent (4 %) aux fins des vacances annuelles.

Les taux horaire<sup>23</sup> précédemment exposés à la présente annexe sont modifiés selon les mêmes paramètres que ceux indiqués à l'annexe L, et ce, au 1<sup>er</sup> avril 2010, au 1<sup>er</sup> avril 2011, au 1<sup>er</sup> avril 2012, au 1<sup>er</sup> avril 2013, au 1<sup>er</sup> avril 2014, ainsi qu'au 31 mars 2015, le cas échéant.

<sup>22</sup> Idem note de bas de page # 20.

<sup>23</sup> Incluant également le taux pour une période de nuit (paragraphe C)) conformément à la clause 8-13.13.

## **Annexe Q Annexe relative au régime d'assurance-emploi**

**CONSIDÉRANT** le nouveau régime d'assurance emploi qui prévoit l'admissibilité à des prestations à partir du nombre d'heures travaillées ;

**CONSIDÉRANT** que cette nouvelle base de calcul est en vigueur depuis le 23 août 2004 ;

**CONSIDÉRANT** que la réglementation sur l'assurance emploi autorise le Collège qui ne peut établir avec certitude ni ne connaît de façon précise le nombre d'heures de travail effectivement accomplies, à s'entendre avec son employé sur le nombre d'heures de travail qui correspondent à sa rémunération ;

**CONSIDÉRANT** que si cette entente est raisonnable, l'employé est réputé avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurable ;

### **Les parties conviennent :**

- Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la *Loi sur l'assurance emploi* (L.C. 1996, c.12) qu'un enseignant à temps complet est réputé travailler 40 heures semaines.
- La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants, se fait à partir des heures incluses dans la charge éducative.
- Chaque heure de tâche de la charge éducative est multipliée par le facteur 2 jusqu'à l'atteinte du maximum de 40 heures réputées travaillées pour une charge éducative hebdomadaire normale conformément à la convention collective, étant entendu que la charge éducative maximale est établie selon les paramètres et les dispositions prévues aux clauses 8-5.02 ou 8-5.03, selon le cas, et ce, par cycle de neuf (9) jours ouvrables ou l'équivalent.
- Toute heure de tâche de la charge éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées à l'alinéa précédent est également multipliée par le facteur 2, et s'ajoute aux 40 heures.
- Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche de la charge éducative est reconnue à raison d'une heure assurable pour chaque heure rémunérée.
- Le facteur 2 s'applique à tous les enseignants sans exception pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la charge éducative.

Les parties conviennent également de se rencontrer pour revoir l'entente à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**Annexe R Formulaire de *desiderata* 20\_\_ 20\_\_ (rf. clauses 5-2.04 c), 8-6.02, 8-13.02) (à titre indicatif)**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Classe d'emploi : \_\_\_\_\_

Statut d'emploi : \_\_\_\_\_

1. À titre d'enseignant, je désire que ma tâche soit constituée de la (des) discipline (s) suivante (s) :

Disciplines	Choix			Niveaux				
	1	2	3	1 <sup>er</sup> sec.	2 <sup>o</sup> sec.	3 <sup>o</sup> sec.	4 <sup>o</sup> sec.	5 <sup>o</sup> sec.

Je suis intéressé par l'un ou l'autre des éléments suivants à titre de complément de tâche :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Commentaires ou autres précisions :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Conformément aux dispositions de la clause 4-1.01 A de la présente convention, je suggère les collègues de travail enseignants suivants (en ordonné selon mes préférences) à titre de représentant de mon groupe-matière (ou de mon niveau primaire) :

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

**Annexe R** Formulaire de *desiderata* 20\_\_ 20\_\_ (rf. clauses 5-2.04 c),  
8-6.02, 8-13.02) (à titre indicatif) (suite)

3. À titre d'animateur, je désire que ma tâche soit composée des éléments suivants :

---

---

---

Commentaires ou autres précisions :

---

---

---

4. À titre de **salarié éducateur non-enseignant**, je désire que mon affectation tienne compte des éléments suivants :

---

---

Commentaires ou autres précisions :

---

---

---

Signature du salarié éducateur : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ 20\_\_

**Annexe S Cahier des tâches (à titre indicatif) (rf. clauses 3-3.03, 8-6.06)**

Année de travail : 20\_\_ 20\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Classe d'emploi : \_\_\_\_\_ Secteur d'emplois : \_\_\_\_\_

Statut d'emploi : \_\_\_\_\_ Permanence : oui  non

Pavillon de travail : \_\_\_\_\_

Champs d'enseignement (enseignant) : \_\_\_\_\_

Matière enseignée (enseignant) : \_\_\_\_\_

Nombre de groupes (enseignant) : \_\_\_\_\_

Tâche complémentaire (enseignant) :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Responsabilités particulières :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Autres éléments :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre total de minutes (ou d'heures) de travail par cycle : \_\_\_\_\_

Direction : \_\_\_\_\_

**Annexe S Charge professionnelle du salarié éducateur 20\_\_ 20\_\_**  
**(rf. clause 8-6.04, 8-13.02) (suite)**

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Charges d'enseignement Matières et charges complémentaires (enseignant)	Classe et niveau	Groupe(s)	Périodes	Nombre de périodes totales/cycle
<b>Charge professionnelle</b>			<b>Heures/semaine</b>	
				<b>Total : _____ heures/semaine</b>
Grand total : _____ périodes (par cycle de 9 jours) (enseignant)				
Grand total : _____ heures/semaine (salarié éducateur autre qu'enseignant)				

Pourcentage de charge professionnelle : \_\_\_\_ % / temps complet

Commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Salarié éducateur

\_\_\_\_\_  
Direction du Collège

## Annexe T Équité salariale

Les parties à la présente convention s'engagent à respecter les dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001), notamment les dispositions de l'article 17 et suivants de la Loi relatives aux obligations des parties de s'assurer du maintien de l'équité salariale au Collège.

À cet effet, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) À la suite de la réalisation du « *Programme d'équité salariale* », et conformément au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale, le Collège convient de créer un comité de maintien sur l'équité salariale.
- b) En conformité avec les dispositions de l'article 76.2 de la Loi, par le biais du comité de maintien institué selon le paragraphe a) de la présente annexe, le Collège s'engage à respecter les dispositions de ladite Loi sur l'équité salariale relative au processus d'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale au Collège, notamment à la date du 31 décembre 2010, selon la mesure transitoire, et par la suite à tous les cinq (5) ans.
- c) Le comité a pour principal mandat :
  - d'encadrer et de procéder à l'application de la Loi sur l'équité salariale, dont l'objet est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine ;
  - de maintenir l'équité salariale et à cette fin d'étudier toutes les modifications concernant les emplois ou tout changement pouvant affecter les travaux effectués dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale ;
  - de discuter toutes questions relatives au maintien de l'équité salariale et ce, conformément aux dispositions de la Loi ;
  - de procéder, au besoin, aux ajustements nécessaires des taux et des échelles de salaire en vigueur prévues à la présente convention résultant de l'application de la Loi pour le maintien de l'équité salariale.
- d) Le comité doit tenir ses rencontres au besoin.
- e) Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.
- f) Le comité peut s'adjoindre une expertise externe pour assister ses travaux.
- g) Le Collège s'engage à fournir au comité toute la documentation pertinente pour le bon déroulement de ses travaux.

## **Annexe T    Équité salariale (suite)**

- h) Au besoin, le Collège fournit au comité, aux frais du Collège, une formation pertinente raisonnable et le soutien technique nécessaire.
- i) Les ententes ou les décisions du comité ne peuvent ajouter ou soustraire à la présente convention, sauf si elles sont entérinées par le Collège et le Syndicat et ce, dans le strict respect de la Loi sur l'équité salariale.
- j) Toute entente ou décision intervenue au comité et entérinée par les parties les lie au même titre que n'importe laquelle des clauses de la présente convention.
- k) Les représentants syndicaux désignés au comité sur le maintien l'équité salariale ne subissent aucune perte de salaire pour assister aux rencontres du comité lorsqu'elles sont tenues pendant les heures régulières de travail.

**Annexe U Lettre d'intention relative aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation**

Les parties reconnaissent qu'il peut y avoir au Collège, parmi sa clientèle étudiante, des élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation.

À cet effet, le Collège s'engage à consulter les salariés éducateurs et le Syndicat sur la politique interne, et ses modifications, relative aux élèves en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation.

## **Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00)**

Les parties conviennent d'adapter les dispositions prévues à l'article 6-4.00 (Droits parentaux) en regard de la salariée éducatrice ou du salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec. Considérant que cette salariée éducatrice ou ce salarié éducateur ne peut bénéficier, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, des indemnités prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), les parties conviennent d'appliquer des dispositions particulières pour les salariées éducatrices ou les salariés éducateurs visés et, par conséquent, ils conviennent de modifier, en tout ou en partie, les clauses 6-4.02, 6-4.04, 6-4.05, 6-4.09, 6-4.10, 6-4.11, 6-4.12, 6-4.20 et 6-4.24 de la présente convention par ce qui suit :

6-4.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II, ainsi que les indemnités du congé de paternité et du congé pour adoption prévues à la section IV, sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime d'assurance-emploi, ci-après désigné le RAE, ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse d'absence pour laquelle le RAE ne prévoit aucune prestation.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée éducatrice ou le salarié éducateur reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RAE.

Dans le cas où la salariée éducatrice ou le salarié éducateur partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la salariée éducatrice ou le salarié éducateur reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-4.05, le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 6-4.20 et le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 6-4.24.

6-4.04 Le Collège ne rembourse pas à la salariée éducatrice ou au salarié éducateur les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière ou de ce dernier par Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c.23).

Le traitement total, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RAE.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur n'a aucun droit acquis au régime de prestations complémentaires du RAE, en vigueur au Collège, si ce n'est de recevoir des indemnités de maternité, de paternité ou d'adoption pour les périodes d'absences précisées au régime de prestations complémentaires du RAE prévu au présent article.

Le Collège maintient une comptabilité distincte pour tout paiement effectué en vertu du régime de prestations complémentaires du RAE.

## **Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

### **6-4.05 Durée du congé de maternité**

La salariée éducatrice enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée éducatrice enceinte qui est non admissible aux prestations de maternité en vertu du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

La salariée éducatrice qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 6-4.09 ou 6-4.10, selon le cas.

La salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

La salariée éducatrice a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

### **6-4.09 Cas admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

- a) La salariée éducatrice qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>24</sup> et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RAE, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité ce qui suit :
  1. Durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, le Collège verse à la salariée éducatrice une indemnité calculée comme suit :

---

<sup>24</sup> La salariée éducatrice absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %)<sup>25</sup> de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines

2. Durant les semaines où la salariée éducatrice reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RAE, le Collège verse à cette salariée éducatrice une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation du RAE reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de sept pour cent (7 %) pour cent de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité du RAE qu'une salariée éducatrice a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Cependant, lorsque la salariée éducatrice travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage des prestations de maternité du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée éducatrice produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le RAE.

---

<sup>25</sup> 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée éducatrice est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations au régime de retraite (RREGOP) et au RQAP équivalant en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

**Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducatriceur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

De plus, si Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) réduit le nombre de semaines de prestations du RAE auquel la salariée éducatrice aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations du RAE avant son congé de maternité, cette salariée éducatrice continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations du RAE.

3. Durant les semaines qui suivent celles décrites au paragraphe 2, le Collège verse à la salariée éducatrice, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 6-4.07, le Collège verse à la salariée éducatrice l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- c) Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée éducatrice en congé de maternité, la diminution des prestations du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si la salariée éducatrice démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée éducatrice démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

Le total des montants reçus par la salariée éducatrice durant son congé de maternité, en prestation du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93 %) pour cent du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs, incluant le Collège.

**Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

**6-4 10 Cas non admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)**

La salariée éducatrice exclue du bénéfice des prestations du RAE ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

a) La salariée éducatrice à temps complet :

La salariée éducatrice à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège a également droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines.

b) La salariée éducatrice à temps partiel :

La salariée éducatrice à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège a droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par la salariée éducatrice si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200<sup>e</sup> (lire du traitement total hebdomadaire dans le cas de la salariée éducatrice non-enseignante (soutien technique et PNE)) du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-2.05 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

**6-4.11 Modalités de versement pour les cas prévus aux clauses 6-4.09 et 6-4.10**

- a) Aucune indemnité complémentaire n'est versée par le Collège durant la période de vacances<sup>26</sup> au cours de laquelle la salariée éducatrice est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé l'indemnité due

<sup>26</sup> La notion de vacances comprend les jours de la période estivale, excluant les jours de disponibilité de l'année de travail, ainsi que la semaine de relâche.

**Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec. (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éducatrice éligible au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RAE. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) au Collège au moyen d'un relevé officiel

**6-4.12 (...) (rf. Report des vacances)**

Toutefois, lorsque la salariée éducatrice en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report RAE, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en des vacances.

**6-4.20 b) (...) (rf. Congé de paternité)**

Pour le salarié éducateur admissible au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

- c) Pendant le congé de paternité d'un maximum de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, le salarié éducateur qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail réduit des montants de prestations qu'il pourrait recevoir en vertu du RAE.

Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe 1 du paragraphe a) ainsi que les paragraphes c) et d) de la clause 6-4.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) Le salarié éducateur non admissible aux prestations du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité complémentaire égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail.

**Annexe V Conditions particulières visant la salariée éducatrice ou le salarié éducateur dont le lieu de résidence est situé dans une province ou un territoire autre que le Québec (Droits parentaux, article 6-4.00) (suite)**

**6-4.24 a) (...) (rf. Congé pour adoption)**

Pour le salarié éducateur admissible au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié éducateur non admissible au RAE, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le Collège.

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, le salarié éducateur qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RAE.

2. Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe 1 du paragraphe a) ainsi que les paragraphes c) et d) de la clause 6-4.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) Le salarié éducateur non admissible aux prestations d'adoption du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause une indemnité complémentaire égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié éducateur s'il avait été au travail.

**Aux fins de la présente annexe, les parties conviennent de préciser que les dispositions relatives aux droits parentaux, autres que celles indiquées à la présente annexe, applicables aux salariées éducatrices ou aux salariés éducateurs visés par les présentes, sont celles prévues à l'article 6-4.00 de la présente convention collective, et ce, en faisant les adaptations nécessaires, s'il y a lieu.**

## Annexe W Politique relative aux frais de déplacement

1. Conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3 de la clause 6-11.02, les frais de déplacement sont calculés selon les règles indiquées au tableau suivant :

Tarif de base pour les premiers 200 kilomètres <sup>27</sup>	35 \$
Frais pour chaque kilomètre excédant (+ de 200 km)	0,15 \$ /km
Le coût réel <sup>28</sup> du litre d'essence divisé par 10 ;  le quotient étant multiplié par la suite par le nombre de kilomètres effectivement parcourus	_____ \$
<b>La somme des 3 opérations = Total des frais de déplacement</b>	

2. Les parties conviennent de majorer annuellement le tarif de base ci-dessus mentionné (rf. 35 \$) selon les modalités qui suivent : le 1<sup>er</sup> février de chaque année, le Collège établit le pourcentage de l'augmentation applicable au tarif en calculant la moyenne en pourcentage des 12 derniers mois de l'indice des prix à la consommation, soit l'*IPC transport* publié par Statistique Canada.
3. Les frais de stationnement sont remboursés sur présentation des pièces justificatives.
4. Les frais de repas sont remboursés, avec pièces justificatives, selon les modalités suivantes :

Repas	Remboursement maximum
Déjeuner	7 \$
Dîner	12 \$
Souper	15 \$

<sup>27</sup> Les kilomètres effectivement parcourus avec le véhicule personnel du salarié éducateur, aller et retour, entre le Collège et le lieu où il doit accomplir son mandat.

<sup>28</sup> Le coût du litre de l'essence ordinaire en vigueur dans la région immédiate du Collège.

**Annexe X Répartition de la charge professionnelle des animateurs (à titre indicatif) (rf. clause 8-13.04)**

<b>Animateur du niveau secondaire</b>		
<b>Temps de présence élève (30 heures/semaine)</b>	<b>Reconnaissance responsabilité de dossiers particuliers</b>	<b>Temps de gestion (10 heures/semaine)</b>
<p>Animations sportives Autobus (arrivée et départ) Brigadière Cafétéria Local ressource Ouverture et fermeture des différents pavillons Parascolaires Parcours passions Période de différenciation Période de lecture Retenue de vie pédagogique Retenue de vie scolaire Sports élités Supervision des travaux communautaires Surveillance de différentes salles récré/midi Résidence scolaire, présences Animations (autres), ex. activités culturelles</p>	<p>Albums PLQ Activité socio-culturelle Animateur pivot Animateurs relié à la sortie du mois Bal des finissants Cantine PLQ Conseil des élèves Entraidants PP - PLQ Radio étudiante Technique Audio-visuelle</p> <hr/> <p><b>Temps reconnu : 1/3 - 2/3 soit, 1/3 en temps de présence élève et 2/3 en temps de gestion ;</b></p> <p>50 % : conseil des élèves, sorties du mois, et entraidant.</p>	<p>Animations sportives : 15 minutes de reconnaissance supplémentaire pour chaque heure d'activité Album PP Animateurs virage Absences diverses Babillard électronique Comité de promo détaillé Comité Unesco Communications aux parents Courrier interne Décoration des salles Gestion de la page Facebook Objet perdus et gestion du prêt de vêtements Organisation des différents projets Organisation du Gala sportif Organisation du quotidien (vie dans les salles) Plan de réussite Recyclage/ environnement Réunion d'équipe (1x) PP/ PLQ Réunion direction (2x) SAAP Semaine thématique Suivi d'élèves Tableau d'honneur Temps de préparation parcours passion Réunion pour la résidence Organisation MSQ (midi sportif Querbes) Gestion générale</p>

**Annexe X Répartition de la charge professionnelle des animateurs (à titre indicatif) (rf. clause 8-13.04) (suite)**

<b>Animateur du niveau primaire</b>		
<b>Temps de présence élève (28,5 heures/semaine)</b>	<b>Répondant de niveau (2 heures/semaine)</b>	<b>Temps de gestion (9,5 heures/semaine)</b>
Animations sportives Accueil des élèves Ateliers divers Autobus (arrivée et départ) Battements Brigadière Comité d'élèves Départ des élèves (autobus et parents) Étude / différenciation Ouverture des différents pavillons Service de garde Suivi de classe Surveillance des récréations Unesco Album des élèves Comité vert	Appel aux parents Bulletins / communications Cas d'élèves Dossiers d'élèves Participation au plan individuel Travail sur les compétences transversales	Animations sportives : 15 minutes de reconnaissance supplémentaire pour chaque heure d'activité Service de garde : 15 minutes de reconnaissance supplémentaire pour chaque heure Organisation de diverses activités Réunion cycle Réunion d'équipe (1x) Réunion direction (1x) Réunion équipe école primaire Superviser les retenues Objets perdus Tableau d'honneur

**Définitions :**

« **Temps de présence élève** » : Le temps de présence élève est défini comme le temps durant lequel la tâche de l'animateur est essentiellement consacrée à interagir avec des élèves.

« **Reconnaissance responsabilité de dossiers particuliers** » : Le temps en reconnaissance à titre de responsable de dossier est défini comme le temps où l'animateur, selon la nature du dossier, peut être en relation direct ou non avec les élèves.

« **Temps de gestion** » : Le temps de gestion est défini comme le temps durant lequel la tâche de l'animateur consiste essentiellement à planifier, organiser et préparer des activités.

**Annexe X Attributions des unités par responsabilité aux animateurs (à titre indicatif) (rf. clause 8-13.04)**

Responsabilités	PP	PLQ	Niveau primaire
Album des élèves	1 unité	3 unités	1 unité
Bal des finissants		3 unités X 2	
Cantine		2 unités	
Conseil des élèves	1 unité X 3	2 unités X 2	
Entraidant	1 unité		
Radio étudiante	1 unité	1 unité	
Activités socio-culturelles	2 unités	2 unités	
Babillard électronique	1 unité	1 unité	
Comité Unesco	0,56 unité	0,56 unité	0,56 unité
Recyclage	1 unité	0,56 unité X 2	1 unité
SAAP		0,56 unité	
Organisation MSQ		2 unités	
Technique audio-visuelle	3 unités	3 unités	
Photos	1 unité	1 unité	
Projets	2 unités	2 unités	
Animateur pivot	2 unités/degrés	2 unités	
Activité du mois	3 unités	3 unités	
Comité vert/serre			1 unité

- 1 unité = 60 minutes.
- PP : pavillon Principal.
- PLQ : pavillon Louis-Querbes

**Lettre d'entente n° 1 relative au congé sans traitement pour occuper une fonction hors de l'unité d'accréditation (rf. clause 6-5.10)**

Nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-5.10 (rf. congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation), plus particulièrement le délai de trois (3) ans à compter de la date de signature de la présente convention pour la durée maximum de ce type de congé, les parties conviennent de ce qui suit :

Monsieur [REDACTED] « *coordonnateur à la résidence* », titulaire d'un poste non visé par le certificat d'accréditation indiqué à l'annexe A, est exceptionnellement exclu de l'application du délai maximum prévu à la clause 6-5.10. Par conséquent, les droits prévus aux dispositions de la clause 6-5.10 s'appliqueront à Monsieur [REDACTED] jusqu'au moment où il réintégrera ses fonctions d'origine à titre d'animateur, et ce, advenant l'abolition de son poste actuel ou une mise à pied pour surplus de personnel.

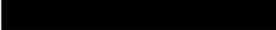
**Lettre d'entente n° 2 relative aux exigences normales de la tâche, aux qualifications requises, à la permanence et à la scolarité minimum (rf. clauses 1-2.34, 1-2.54, 5-4.07, 7-4.04 et 7-5.11)**

**Considérant** les dispositions applicables, relatives à l'obtention du statut de salarié éducateur permanent, qui étaient indiquées dans la convention collective antérieurement en vigueur (2007-2011) ;

**Considérant** les nouvelles dispositions convenues entre les parties prévues aux clauses 1-2.34, 1-2.47, 1-2.54, 1-2.63, 5-4.01, 5-4.07 et 7-5.11 de la présente convention collective ;

**Considérant** la volonté des parties d'assurer une transition cohérente relative aux nouvelles dispositions en vigueur prévues à la présente convention collective ;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Lettre d'entente ;
2. Les salariés éducateurs à temps partiel (rf. paragraphe 3 des présentes) qui occupent une charge professionnelle entre vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de cinquante pour cent (50 %) d'une charge professionnelle à temps complet, qui sont à l'emploi du Collège depuis plus de deux (2) années consécutives à la date de signature de la présente convention collective et qui ne détiennent pas un diplôme requis pour le poste qu'ils occupent, sont réputés salariés éducateurs non-permanents, au sens des dispositions de la clause 1-2.63, à moins qu'ils puissent compléter les exigences relatives à la scolarité minimale prévue à la présente convention collective ;
3. Les salariés éducateurs visés par la présente Lettre d'entente sont :
  - 
  - 
  - 
4. Malgré les dispositions prévues au paragraphe 2 et les clauses citées au préambule de la présente Lettre d'entente, ainsi que les dispositions prévues à l'article 5-5.00 de la présente convention collective, les parties conviennent de reconnaître aux salariés éducateurs visés (rf. paragraphe 3) une priorité de réengagement pour une charge professionnelle de moins de cinquante pour cent (50 %) d'une charge professionnelle à temps complet dans leur classe d'emploi.

**Lettre d'entente n° 3 relative au traitement de la conseillère en information scolaire et professionnelle à l'emploi du Collège à la date de signature de la présente convention**

**Attendu** que Madame [REDACTED] salariée éducatrice non-enseignante, occupe le poste de conseillère en information scolaire et professionnelle à la date de signature de la présente convention collective ;

**Attendu** que les conditions de travail de Madame [REDACTED] prévues à la présente convention collective, sont celles applicables aux salariés éducateurs non-enseignants, et ce, en excluant les modalités particulières indiquées à la présente Lettre d'entente ;

**Attendu** la volonté des parties de tenir compte des conditions particulières relatives à la classe d'emploi d'origine de Madame [REDACTED] ;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Lettre d'entente ;
2. Les dispositions indiquées aux articles 7-1.00, 7-2.00 et 7-3.00 de la présente convention collective s'appliquent à Madame [REDACTED] ;
3. Le traitement de Madame [REDACTED] est celui relatif aux échelles annuelles des enseignants à temps complet prévues à l'annexe M de la présente convention collective.

**Lettre d'entente n° 4 visant certains animateurs affectés à des tâches de répondant de niveau (rf. clause 8-13.12 A)**

**ATTENDU** que les dispositions prévues au tableau de la clause 8-13.12 A de la présente convention collective indiquent que le nombre minimum d'heures ou d'unités hebdomadaires allouées aux animateurs accomplissant des responsabilités de *répondant de niveau*, pour les secondaires I, II et III, sont de quinze (15) heures ou unités ;

**ATTENDU** que depuis environ l'année de travail 2006-2007 les trois (3) salariés éducateurs animateurs visés par la présente Lettre d'entente [REDACTED] sont rémunérés à raison de vingt (20) heures ou unités par semaine à titre de *répondant de niveau* (rf. clauses 1-2.56, 7-6.06, premier (1<sup>er</sup>) alinéa, 8-13.12 et 8-13.12 A) ;

**ATTENDU** la volonté des parties de prévoir des conditions de travail et des conditions salariales transitoires et particulières et, par conséquent, de convenir de la présente Lettre d'entente ;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de de la présente Lettre d'entente.
2. À compter de l'année de travail 2014-2015, nonobstant les dispositions prévues au tableau de la clause 8-13.12 A de la présente convention collective, les salariés éducateurs animateurs *répondants de niveau* suivants : [REDACTED] conserveront leur salaire annuel applicable (septembre 2014), sans majoration salariale annuelle, tant et aussi longtemps que le salaire d'un salarié éducateur animateur et *répondant de niveau* rémunéré pour quinze (15) heures ou unités par semaine à titre de *répondant de niveau* (au dernier échelon salarial d'enseignant) et pour vingt-cinq (25) heures ou unités par semaine à titre d'animateur (au dernier échelon salarial) ne rattrapera pas ce salaire « protégé ».

Cette protection ne s'appliquera aux salariés éducateurs visés que tant et aussi longtemps qu'ils seront affectés à leur tâche de *répondant de niveau* actuelle, et ce, à moins que l'un ou l'autre de ces salariés éducateurs visés décide volontairement de quitter son poste, ou dans le cas d'une décision du Collège, pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incomberait.

3. Dans ce cas, l'échelle annuelle de traitement applicable, à compter de l'année de travail 2014-2015, visant [REDACTED] est de 65 140 \$. L'échelle annuelle de traitement applicable, à compter de l'année de travail 2014-2015, visant [REDACTED] est de 64 251 \$.

**Lettre d'entente n° 4 visant certains animateurs affectés à des tâches de répondant de niveau (rf. clause 8-13.12 A) (suite)**

Ces échelles annuelles de traitement sont basées selon le calcul suivant : le traitement applicable, en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014, correspondant au 18<sup>e</sup> échelon de l'animateur pour vingt (20) heures/semaine (lire le 17<sup>e</sup> échelon du traitement de l'animateur, 20 heures/semaine pour [REDACTED] et de vingt (20) heures/semaine correspondant au 17<sup>e</sup> échelon de l'enseignant du traitement en vigueur au 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2013-2014.

Toutefois, considérant l'accumulation d'une année d'expérience, à compter de l'année de travail 2015-2016, l'échelle annuelle de traitement hors taux ou hors échelle applicable visant [REDACTED] sera de 65 140 \$.

4. Conformément aux dispositions indiquées au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe des présentes, les parties conviennent que les échelles annuelles de traitement hors taux ou hors échelle de 65 140 \$ (et de 64 241 \$ pour la seule année de travail 2014-2015 visant [REDACTED] en vigueur à compter de l'année de travail 2014-2015, ne sont assujetties à aucune disposition d'indexation prévue à la convention collective en vigueur (rf. article 7-6.00 (« *Traitement et Échelles de traitement* »), les annexes L (« *Paramètres salariaux 2010-2015 (rf. clause 7-6.08)* »), M (« *Échelles annuelles de traitement des enseignants à temps complet* »), et O (« *Échelles annuelles des animateurs à temps complet* »).
5. Les parties conviennent que les dispositions prévues au quatrième (4<sup>e</sup>) paragraphe des présentes ne sont cependant applicables que de façon transitoire : l'échelle annuelle de traitement hors taux ou hors échelle de 65 140 \$, attribuable à [REDACTED] (à compter de l'année de travail 2015-2016) et [REDACTED] demeure applicable jusqu'au moment où l'application du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-6.06 et les clauses d'indexation prévues à la clause 7-6.08 (rf. annexes L, M et O) de la convention collective rejoindra ladite échelle annuelle de traitement hors taux ou hors échelle de 65 140 \$. Aux fins d'application du présent paragraphe, le rattrapage salarial s'effectuera sur la base d'un salarié éducateur animateur rémunéré au 18<sup>e</sup> échelon de son échelle salariale (25 heures ou unités) additionné de quinze (15) heures (ou unités) rémunérées au 17<sup>e</sup> échelon de l'échelle salariale de l'enseignant à temps complet.
6. En considération des dispositions indiquées au cinquième (5<sup>e</sup>) paragraphe des présentes, au moment dudit rattrapage salarial indiqué, il est entendu, qu'à cette date, les échelles annuelles de traitement applicables à [REDACTED] seront celles prévues aux annexes M et O (par application du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 7-6.06) de la convention collective en vigueur. Il est également entendu, qu'à cette date, les dispositions prévues à la clause 8-13.12 A (incluant le tableau de la répartition hebdomadaire de la charge professionnelle de l'animateur *répondant de niveau*) seront applicables aux trois (3) salariés visés par les présentes.

**Lettre d'entente n° 4 visant certains animateurs affectés à des tâches de répondant de niveau (rf. clause 8-13.12 A) (suite)**

7. Pendant la durée de la présente Lettre d'entente, advenant toutes augmentations du nombre d'heures ou d'unités allouées à la responsabilité de *répondant de niveau* (plus de vingt (20) heures), les parties conviennent de procéder aux ajustements à la hausse au prorata de l'échelle annuelle (ou des échelles annuelles selon le cas) de traitement hors taux ou hors échelle prévue (s) aux présentes.
8. La présente Lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective et le demeurera jusqu'au moment de l'application des dispositions prévues au sixième (6<sup>e</sup>) paragraphe des présentes (rf. rattrapage). Dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de la présente Lettre d'entente, les parties s'engagent et conviennent de procéder à une évaluation et à une étude, par le biais du comité de relations du travail (CRT), de la charge professionnelle des animateurs visant spécifiquement les responsabilités de *répondant de niveau* des secondaires I, II et III.