

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2544

N° dossier d'accréditation : AM-2001-3474

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE BOURGET 65, RUE SAINT-PIERRE RIGAUD QC J0P 1P0  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  L'UNION DES EMPLOYÉS DES INDUSTRIES DIVERSES ET CONNEXES À LA CONSTRUCTION, TEAMSTERS LOCAL 1791 (FTQ) 10200, BOULEVARD DU GOLF, BUREAU 100 ANJOU QC H1J 2Y7  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2018-03-20	Nombre de salariés visés : 30	Date début : 2017-10-15
Date dépôt : 2018-04-13		Date d'expiration : 2022-10-15

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2018-04-19  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

entre : **COLLÈGE BOURGET**  
65, rue Saint-Pierre  
Rigaud (Québec)  
J0P 1P0

- ci-après appelé : « le Collège »

et : **L'UNION DES EMPLOYÉS DES INDUSTRIES DIVERSES ET CONNEXES À LA  
CONSTRUCTION, TEAMSTERS LOCAL 1791 (FTQ)**

- ci-après appelé : « le Syndicat »

15 octobre 2017 au 15 octobre 2022

---

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES .....	1
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION – DISCRIMINATION .....	3
ARTICLE 3 – CHAMPS D'APPLICATION – RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE 5 – INTERPRÉTATION – VALIDITÉ .....	4
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL .....	4
ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT .....	5
ARTICLE 8 – REPRÉSENTATION .....	5
ARTICLE 9 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	5
ARTICLE 10 – ACTIVITÉS SYNDICALES - TABLEAU D’AFFICHAGE .....	6
ARTICLE 11 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	7
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	7
ARTICLE 13 – ARBITRAGE .....	8
ARTICLE 14 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	9
ARTICLE 15 – CONGÉS FÉRIÉS .....	12
ARTICLE 16 – CONGÉ ANNUEL (VACANCES) .....	13
ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX .....	14
ARTICLE 18 – EXAMEN MÉDICAL - ASSURANCE-COLLECTIVE, RÉGIME DE RETRAITE - CONGÉS DE MALADIE .....	16
ARTICLE 19 – ARTICLES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL, DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	18
ARTICLE 20 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES .....	18
ARTICLE 21 – SALAIRES - REMISE DU SALAIRE - BULLETIN DE PAIE .....	19
ARTICLE 22 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	20
ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ .....	21
ARTICLE 24 – MOUVEMENT DE MAIN-D’ŒUVRE .....	23
ARTICLE 25 – CONTRAT, SOUS-CONTRAT .....	25
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION .....	25
ANNEXE « A » .....	26
ANNEXE « B » .....	29
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 1 .....	30

## ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

1) Collège

L'employeur en vertu de la convention.

2) Conjoints

« conjoints » : les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

3) Convention

La présente convention collective de travail.

4) Grief

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

5) Grief collectif

Grief de deux (2) salariés ou plus qui est fondé sur la même cause d'action.

6) Grief syndical

Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la convention.

7) Représentant syndical

Tout salarié désigné par le Syndicat pour le représenter conformément aux dispositions de la convention et dont le statut a été confirmé au Collège par une lettre du Syndicat.

8) Salarié

Toute personne visée par le certificat d'accréditation.

9) Salarié régulier

Salarié qui a complété la période de probation prévue dans la présente convention, qui est détenteur de poste et qui travaille :

- a) Quarante (40) heures/semaine; ou
- b) Moins de quarante (40) heures/semaine.

10) Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue dans la présente convention.

11) Salarié temporaire

Salarié embauché comme tel pour combler tout poste laissé temporairement vacant par un salarié régulier pour une période de plus de trente (30) jours.

Le salarié temporaire bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective, à l'exception de celles qui suivent : droit de grief en cas de congédiement, assurances collectives, congé parental, ancienneté, mouvements de main-d'œuvre, congés spéciaux et les congés de maladie.

12) Salarié étudiant

Salarié aux études ou qui a terminé ses études précédant une période estivale et qui est embauché expressément pour la période estivale.

Le Salarié étudiant bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention, à l'exception de celles qui suivent : droit de grief en cas de congédiement, assurances collectives, congé parental, ancienneté, mouvement de main-d'œuvre, congés spéciaux, congé de maladie et taux de salaire, étant entendu que le taux de salaire du salarié étudiant est le salaire minimum prévu par la *Loi sur les normes du travail* majoré de quinze pourcent (15 %).

13) Salarié non régulier

Salarié qui a complété la période de probation prévue dans la présente convention, qui n'est pas détenteur de poste et qui est appelé au travail pour combler un besoin spécifique.

Le salarié non détenteur de poste bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention, sauf : l'assurance collective, les congés de maladie et les congés spéciaux à l'exception des congés de décès prévus à l'article 17.01 de la convention s'ils coïncident avec un jour de travail préalablement cédulé pour le salarié non détenteur de poste.

14) Poste vacant

Tout poste nouvellement créé ou dépourvu de son titulaire de façon permanente.

15) Poste temporairement vacant

Tout poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire pour quelque raison que ce soit.

16) Jour ouvrable

Un (1) jour de la semaine à l'exception d'un (1) jour de congé hebdomadaire ou d'un (1) congé férié.

## **ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION – DISCRIMINATION**

2.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre le Collège, ses salariés et leurs représentants, dans le respect des droits et obligations des parties et de déterminer les conditions de travail.

2.02 Discrimination

Le Collège, le Syndicat et les salariés s'engagent à n'exercer aucune forme de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés et ce, en conformité avec les dispositions de la Charte des droits et libertés.

## **ARTICLE 3 – CHAMPS D'APPLICATION – RECONNAISSANCE**

3.01 Champs d'application

Cette convention collective régit tous les salariés du Collège compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation du 6 juin 2012 du ministère du Travail du Québec.

3.02 Reconnaissance

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour l'établissement des salaires et des conditions de travail des salariés compris dans l'unité de négociation.

Aucune entente individuelle accordant des avantages supérieurs ou inférieurs à cette convention ne peut être conclue sans l'accord du Syndicat.

## **ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION**

4.01 Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, mais appliquées de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. Ainsi, le droit d'embaucher, de classifier, de promouvoir, de transférer, de rétrograder, de suspendre, de discipliner, de mettre à pied ou de congédier tout salarié est du ressort du Collège.

4.02 Sans limiter le sens général du paragraphe précédent, les droits de la direction, appliqués de façon compatible avec les dispositions de la convention sont, entre autres :

- a) déterminer les lieux des opérations, leur expansion, leur limitation, les cédules d'opérations, les horaires, les périodes d'ouverture et de fermeture, les

méthodes, procédés ou moyens à être utilisés dans le travail, le contenu des fonctions, la machinerie et l'équipement à être utilisés.

- b) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de l'entreprise et établir des règlements.

- 4.03 Toute nouvelle règle ou modification à une règle doit être affichée aux endroits habituels. Toute règle, modification ou tout règlement peut faire l'objet d'un grief, le tout sous réserve de la clause 4.02.
- 4.04 Tout salarié qui se croit lésé par l'exercice par le Collège d'un droit de gérance peut déposer un grief selon la procédure de grief prévue à la convention collective, le tout sous réserve de la clause 4.01.

## **ARTICLE 5 – INTERPRÉTATION – VALIDITÉ**

- 5.01 L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- 5.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une loi ou d'un règlement d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

## **ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Dès la signature de la convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser le Collège à déduire sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.02 Tout salarié embauché après la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat et autoriser le Collège à déduire sur sa paie le droit d'entrée syndical et, à chaque paie, un montant égal à la cotisation syndicale.  
  
Dès qu'un salarié est embauché, le Collège convient de le présenter à un représentant du Syndicat et ce, dans les trois (3) jours suivant sa première (1<sup>re</sup>) journée de travail.
- 6.03 Malgré ce qui précède, le Collège n'est pas tenu de congédier un salarié expulsé du Syndicat ou dont l'adhésion est refusée. Dans de tels cas, le Syndicat avise le Collège par écrit.
- 6.04 Le Collège s'engage à déduire le droit d'entrée syndical fixé par le Syndicat pour tout nouveau salarié, sur sa première (1<sup>re</sup>) paie.
- 6.05 Une fois par mois, le Collège envoie au Syndicat un chèque, fait à l'ordre du Syndicat, égal au montant total des cotisations retenues. Au même moment, le Collège envoie au Syndicat une liste des salariés indiquant les montants retenus et le nombre d'heures travaillées pour chacun d'eux ainsi que les montants versés aux représentants syndicaux en vertu de l'article 10.02. Le Collège convient de préciser, autant sur le talon de chèque remis au Syndicat que sur la liste, les montants déduits à titre de droits d'entrée et ceux à titre de cotisations syndicales. Une copie de cette liste est remise, au même moment, au représentant du Syndicat local.

6.06 Le Syndicat informe le Collège par écrit du montant de la cotisation syndicale à être retenu à chaque paie et l'avise de tout changement du montant de la cotisation.

6.07 Le Collège indique sur le T-4 et le Relevé 1 de chaque salarié, dans la case appropriée aux cotisations syndicales, le montant total retenu durant l'année civile précédente.

## **ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT**

7.01 Les parties s'engagent pendant la durée de la convention collective, à ne pas autoriser, approuver ou participer à toute grève, ralentissement de travail ou lock-out dirigé contre l'une ou l'autre des parties.

## **ARTICLE 8 – REPRÉSENTATION**

8.01 Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre avec le Collège.

8.02 Le Collège reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.

8.03 Tout salarié peut exiger la présence d'un représentant syndical pour tout litige relatif à l'application ou l'interprétation de la convention collective.

## **ARTICLE 9 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

9.01 Le Collège reconnaît les représentants syndicaux élus ou nommés au comité exécutif ou à tout comité prévu à la convention. Le Syndicat avise le Collège par écrit de toute modification à sa représentation.

### **9.02 Rencontre avec le Collège**

- 1) Les rencontres entre les représentants du Collège et les représentants syndicaux doivent avoir lieu à un moment convenu entre les représentants de chaque partie.
- 2) Tout représentant syndical qui assiste à une rencontre avec un représentant de son supérieur immédiat ne subit aucune réduction de sa rémunération, si cette rencontre a lieu pendant ses heures de travail.
- 3)
  - a) Le salarié qui accompagne un représentant syndical à l'occasion d'une rencontre avec un représentant du Collège pour une affaire le concernant, ne subit aucune réduction de sa rémunération, si cette rencontre a lieu pendant ses heures de travail.
  - b) Si, du consentement des parties, une telle rencontre débute ou se poursuit en dehors des heures normales de travail, le représentant syndical qui y assiste de même que, le cas échéant, le salarié qui l'accompagne est rémunéré, à leur taux de salaire régulier, pour toutes les heures ou parties d'heures consacrées à la rencontre.

### **9.03 Fonction du représentant syndical**

- 1) Le représentant syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention.



- 2) Le représentant syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux de travail pour lui permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à la mésentente ou au grief.

Durant cette rencontre, le représentant syndical et le salarié ne subissent aucune réduction de leur rémunération.

#### 9.04 Rencontre des représentants syndicaux

Après avoir obtenu l'approbation du Collège, un maximum de quatre (4) représentants syndicaux pourront se rencontrer sur les lieux du travail et pendant les heures de travail afin de discuter de l'application de la convention collective ou de toute question de relations de travail. Ces rencontres doivent avoir lieu à un moment convenu entre les parties.

### **ARTICLE 10 – ACTIVITÉS SYNDICALES - TABLEAU D’AFFICHAGE**

#### 10.01 Activités syndicales

- 1) Le Collège accorde à un maximum de trois (3) salariés à la fois, de fonctions différentes, un permis d'absence pour participer aux activités du Syndicat ou pour s'occuper des affaires du Syndicat.
- 2) Sauf dans les cas d'urgence, tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à de telles activités syndicales, doit en aviser son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance.
- 3) Les permis d'absence spécifiés au présent article sont sans salaire.

#### 10.02 Continuité de la paie d'un salarié qui bénéficie d'un permis d'absence pour activités syndicales sans salaire

Le Collège convient d'assurer la continuité de la paie d'un salarié qui bénéficie d'un permis d'absence pour activités syndicales sans salaire comme si ce salarié avait été présent au travail. Le salaire ainsi versé au salarié est facturé au Syndicat et remboursé au Collège dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un état de compte.

#### 10.03 Comité de négociation

Le Collège libère deux (2) salariés dûment mandatés pour représenter le Syndicat, à l'occasion de la négociation ou conciliation, en vue du renouvellement de la convention.

Lors des quatre (4) premières séances de négociation entre les parties, le Collège convient d'assurer la continuité de la paie des deux salariés comme si ceux-ci avaient été présents au travail et ce selon leur journée normale de travail. Dans le cas de séances de négociation excédant les quatre (4) premières, le Collège convient de rembourser le Syndicat pour le temps effectivement consacré par les représentants du Syndicat à la négociation ou la conciliation. Ce remboursement sera effectué dans les deux (2) semaines de la signature de la convention collective.

#### 10.04 Fonction syndicale extérieure

Tout salarié, appelé par le Syndicat ou par la centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié à exercer une fonction syndicale, bénéficie d'un congé sans solde d'une durée minimale de trente (30) jours, mais n'excédant pas douze (12) mois.

Durant ce congé, le salarié conserve ses droits et accumule son ancienneté. Un salarié à la fois peut bénéficier d'un tel congé. Le Syndicat doit aviser par écrit le Collège au moins quinze (15) jours à l'avance.

À l'expiration du congé, le salarié reprend son poste. Si le poste que le salarié détenait à son départ n'est plus disponible, le salarié peut se prévaloir de la procédure de suppléance prévue à l'Article 24 .

#### 10.05 Tableau d'affichage

Le Collège convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage, situé près des horloges à pointage. Le Syndicat peut y afficher les avis, convocations ou communications adressés à ses membres. Tout document affiché doit être initialé par le président du Syndicat ou son remplaçant et une (1) copie doit être remise à un représentant autorisé du Collège.

### **ARTICLE 11 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

11.01 Le Collège et le Syndicat conviennent d'établir, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, un comité de relations de travail composé de deux (2) personnes représentant le Collège et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.

11.02 À la demande des représentants de l'une ou l'autre des parties, ce comité doit se réunir durant les heures de travail pour discuter de problèmes d'application de la présente convention et de suggestions dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail et des relations de travail au Collège. Ces rencontres doivent être tenues dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la demande.

Un maximum de six (6) réunions par année de calendrier peuvent être tenues en vertu de cet article.

Les salariés qui siègent sur ce comité ne subissent aucune réduction de rémunération pour le temps ainsi consacré à ces rencontres.

11.03 Ce comité peut adopter toute procédure qu'il juge appropriée pour sa régie interne.

### **ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

12.01 C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la convention.

12.02 Tout grief doit être soumis selon la procédure suivante :

a) Première étape

Le salarié, seul ou accompagné d'un (1) représentant syndical, ou le Syndicat doit soumettre par écrit son grief au responsable de service, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance ou de l'occurrence des faits qui donnent lieu au grief. Le responsable de service doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

b) Deuxième étape

À défaut de réponse dans le délai prévu à la première (1<sup>re</sup>) étape ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief doit être soumis par écrit au Service des ressources humaines dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du responsable de service ou à défaut de réponse, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la première (1<sup>re</sup>) étape.

12.03 À défaut d'entente écrite, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure et les délais prévus à l'Article 13 .

12.04 Aux fins d'application du présent article le salarié et le représentant syndical doivent avant de quitter leur poste de travail obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Ce dernier ne peut refuser sans motifs valables.

12.05 Entente

Tout règlement intervenant à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Collège et le Syndicat. Une telle entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

12.06 Vice de forme

Un vice de forme dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas la nullité de ce grief.

## **ARTICLE 13 – ARBITRAGE**

13.01 Arbitrage

À défaut d'entente écrite, le grief peut être soumis à l'arbitrage par le Syndicat. Si le Syndicat soumet un grief à l'arbitrage, il doit en aviser par écrit le Collège dans les trente (30) jours de la réponse du Service des ressources humaines ou de l'expiration de son délai pour répondre.

13.02 Choix de l'arbitre

- 1) Les parties conviennent de procéder à l'audition des griefs devant un arbitre unique.
- 2) Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente, le ministre du Travail nomme l'arbitre à même la liste officielle des arbitres du ministère du Travail.
- 3) Si l'arbitre désigné est incapable d'entendre le grief dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, le grief est référé à un autre arbitre selon les dispositions du paragraphe précédent.
- 4) À moins d'entente contraire, les arbitrages ont lieu au Collège.

13.03 Pouvoirs de l'arbitre

- 1) L'arbitre est le maître de la procédure. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de le Collège conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision du Collège non conforme aux dispositions de la convention.

- 2) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de :
  - a) maintenir, annuler ou modifier la décision du Collège;
  - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des avantages sociaux dont l'a privé la mesure disciplinaire;
  - c) rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances.
- 3) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

#### 13.04 Sentence arbitrale

- 1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette décision doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties.
- 2) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition.
- 3) Malgré ce qui précède, les parties peuvent, par consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai imparti ou de la prolongation du délai.

13.05 Les délais prévus aux articles 12 et 13 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais.

#### 13.06 Frais et honoraires

- 1) Le Collège, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage, y compris les frais de leurs témoins respectifs.
- 2) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les deux (2) parties.

### **ARTICLE 14 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 14.01 Au service de la cafétéria du personnel, la semaine normale de travail est d'un maximum de quarante (40) heures composée de cinq (5) journées régulières d'un maximum de huit (8) heures chacune par semaine de sept (7) jours réparties du lundi au vendredi inclusivement.
  - 14.02 Toute réduction des heures de travail doit être précédée d'un préavis écrit de quatre (4) jours. Ce préavis est remis au salarié concerné et une copie conforme doit être envoyée au Syndicat.
  - 14.03 a) L'horaire de travail des salariés de la cafétéria est fixé avant la rentrée des classes. Le salarié dont le poste comporte moins de quarante (40) heures de travail par semaine pourra aviser le Collège par écrit de son désir de travailler un nombre additionnel d'heures pouvant atteindre quarante (40) heures. Cette demande devra être soumise avant le départ des élèves pour les vacances d'été.
-

- b) Sous réserve des dispositions de l'article 24.01, le Collège établira les horaires de travail des salariés en tenant compte des demandes de ceux-ci et de ses besoins opérationnels. Dans le but d'essayer de compléter sa semaine normale de travail et nonobstant ce qui est prévu à l'article 14.07, un salarié pourra être ainsi appelé à travailler une ou des journées jusqu'à concurrence d'un maximum de (9) heures par jour au taux régulier à l'intérieur d'une semaine normale de travail. Le cas échéant, le temps supplémentaire quotidien s'appliquera au-delà de l'horaire prévu et non au-delà de huit (8) heures. Par ailleurs, tout salarié affecté à un autre poste comportant un taux de salaire différent pour travailler jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine sera alors rémunéré au taux dudit poste.
- c) En application des paragraphes a) et b) ci-avant, le Collège rencontrera les représentants du Syndicat afin de les informer des horaires de travail.
- 14.04 Nonobstant les articles 14.01 et 14.03, le Collège peut modifier la semaine normale de travail et l'horaire de travail des salariés durant la période estivale afin de répondre aux besoins liés aux événements spéciaux dont les camps (« horaire spécial ») étant entendu que l'horaire spécial devra prévoir que le salarié a minimalement l'un ou l'autre des jours suivants de congé : le vendredi et le samedi ou le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi. Le nombre de jours de l'horaire spécial et le nombre d'heures travaillées au cours d'une journée dépend des besoins du Collège. Dans l'éventualité de la mise en place d'un horaire spécial, les salariés visés recevront un avis écrit minimal d'une (1) semaine avant l'introduction dudit horaire, copie dudit avis sera communiquée au Syndicat.
- 14.05 a) Au service de l'entretien, de l'équipement et de la buanderie, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures de travail de ce service seront du lundi au vendredi inclusivement de 07 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30. Ces heures de travail, toutefois, ne s'appliquent pas aux préposés à l'entretien travaillant de nuit, aux quatre (4) préposés à l'entretien ménager travaillant le soir (de 14 h 30 à 23 h 00 dont une demi-heure (1/2) de repas non rémunérée), aux salariés qui travaillent à la piscine ou au gymnase, ces salariés étant sujets à des horaires différents. Les heures de travail des salariés de la piscine et du gymnase seront fixées selon les besoins mais seront sujettes, toutefois, aux normes mentionnées plus haut.
- b) Nonobstant l'article 14.05 a), le Collège peut modifier la semaine normale de travail et l'horaire de travail des salariés du service de la buanderie durant la période estivale afin de répondre aux besoins liés aux événements spéciaux dont les camps (« horaire spécial ») étant entendu que l'horaire spécial devra prévoir que le salarié a minimalement l'un ou l'autre des jours suivants de congé : le vendredi et le samedi ou le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi. Le nombre de jours de l'horaire spécial et le nombre d'heures travaillées au cours d'une journée dépend des besoins du Collège. Dans l'éventualité de la mise en place d'un horaire spécial, les salariés visés recevront un avis écrit minimal d'une (1) semaine avant l'introduction dudit horaire, copie dudit avis sera communiquée au Syndicat.
- c) La semaine normale de travail des salariés de l'aréna est de quarante (40) heures du dimanche au samedi inclusivement, les horaires de travail de ces derniers étant fixés selon la pratique existante au moment de la signature de la convention collective.
- d) Le Collège avise le Syndicat de tout changement de sorte que les représentants du Syndicat pourront faire des représentations, si nécessaire, au nom des salariés concernés.
-

14.06 Le temps supplémentaire est volontaire et est réparti par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui accomplissent normalement le même travail.

Si le Collège ne trouve pas de cette façon un nombre de salariés qu'il juge suffisant, il peut alors requérir d'autres salariés qualifiés qui doivent alors travailler à temps supplémentaire en procédant par ordre inverse d'ancienneté entre eux.

14.07 a) Tout travail effectué par un salarié en plus de la journée de travail de huit (8) heures ou de la semaine normale de travail de quarante (40) heures, est considéré comme du travail en temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50 %) : dans le cas d'un congé férié ce taux sera aussi majoré de cinquante pour cent (50 %) : (en plus du paiement du congé férié) et dans le cas du dimanche ce taux sera majoré de cent pour cent (100 %). La règle prévue au présent article concernant le temps supplémentaire le dimanche ne trouve pas application lorsque la semaine normale de travail et/ou l'horaire de travail des salariés a été modifié conformément aux articles 14.04 ou 14.05 b).

b) Tout salarié appelé à travailler le dimanche ou un jour de congé férié selon son horaire hebdomadaire est rémunéré au taux de salaire régulier.

14.08 Le salarié qui le désire peut reprendre en temps les heures travaillées en temps supplémentaire sur la base du taux de temps supplémentaire applicable au taux horaire régulier du salarié et ce, selon les modalités suivantes :

- a) La banque fonctionne sur la base du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de chaque année.
- b) Le salarié doit indiquer à son supérieur immédiat au moment où il exécute le travail qu'il entend se prévaloir de cette possibilité et, à défaut, son temps supplémentaire est payé selon les dispositions de l'article 14.07.
- c) Seulement des périodes de plus de trente (30) minutes travaillées peuvent être créditées à la banque du salarié.
- d) Un salarié peut accumuler des heures à son crédit jusqu'à concurrence de quarante (40) heures dans une année d'opération du système.
- e) Sauf entente contraire entre le salarié et son supérieur immédiat, les heures accumulées au crédit du salarié ne peuvent être prises que par bloc de huit (8) heures et le salarié avisera le Collège de son intention de s'absenter et ce au moins deux (2) semaines avant la journée prévue pour une telle absence.
- f) Le Collège ne sera pas tenu d'accorder un congé en vertu des présentes à plus d'un (1) salarié à la fois.
- g) Advenant qu'à la fin d'une année, le salarié a encore des heures à son crédit dans sa banque d'heures, lesdites heures lui sont payées lors de la première paie du mois de juin, par un dépôt distinct au compte bancaire et ce, au taux horaire alors en vigueur.

14.09 Tout salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque demi-journée de travail, prise vers le milieu de ces demi-journées.

14.10 À compter de la date de la signature de la convention collective, le salarié dont plus de la moitié des heures de travail se situe entre 14 h 30 une journée et 6 h 00 la journée suivante recevra une

---

prime de soir de un dollar (1,00 \$) l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées à compter de 14 h 30.

- 14.11 Un salarié qui se présente au travail alors qu'il n'a pas été avisé de ne pas le faire reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire à moins qu'il refuse de faire le travail requis par le Collège, et pourvu qu'il soit en mesure d'exécuter ce travail ou à moins que le défaut de fournir du travail soit occasionné par un acte dépendant de circonstances hors du contrôle du Collège et que celui-ci ne puisse aviser chaque salarié avant l'heure normale du début de sa journée régulière de travail. L'avis doit être donné à un représentant syndical.

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux services de la cafétéria et de la buanderie lors de tempêtes de neige. Lorsqu'une telle éventualité empêche le retour de la majorité des élèves, le Collège convient de payer un minimum de quatre (4) heures de salaire à tout salarié qui se présente au travail au début de sa journée de travail, le Collège se réservant toutefois le droit de lui assigner tout travail disponible que le salarié est en mesure d'exécuter.

Le salarié en retard voit la garantie de quatre (4) heures de salaire réduite d'autant de minutes qu'il est en retard.

- 14.12 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir poinçonné sa carte et quitté son poste de travail, on doit alors le faire travailler au moins pendant trois (3) heures rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 14.07 a).
- 14.13 Tout salarié qui agit à titre de formateur, à la demande expresse du Collège, reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure pour la durée de la formation.

## **ARTICLE 15 – CONGÉS FÉRIÉS**

- 15.01 a) Le Collège reconnaît les congés fériés suivants pour lesquels tout salarié régulier reçoit sa paie d'une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour de travail qui précède le congé férié et le jour de travail qui suit le congé férié sauf si son absence a été autorisée et approuvée par le Collège ou a été causée par une raison sérieuse hors du contrôle du salarié régulier:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
Fête Nationale  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Veille de Noël  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

- b) Nonobstant le paragraphe a), tout salarié régulier dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est inférieur à quarante (40) heures aura droit aux congés fériés énumérés au paragraphe a) ci-avant pourvu que le salarié en question ait travaillé selon son horaire régulier, la dernière journée programmée qui précède et la première journée programmée qui suit le congé férié sauf si son absence a été autorisée et approuvée par

le Collège ou a été causée par une raison sérieuse hors du contrôle du salarié. Ce salarié sera payé l'équivalent d'une (1) journée normalement programmée.

- c) Nonobstant les paragraphes a) et b) ci-haut, tout autre salarié aura droit aux congés fériés énumérés aux paragraphes a) et b) ci-avant pourvu que le salarié en question ait travaillé la journée programmée qui précède et qui suit le congé férié sauf si son absence a été autorisée et approuvée par le Collège ou a été causée par une raison sérieuse hors du contrôle du salarié temporaire. Ce salarié sera payé à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

15.02 Les congés fériés peuvent être changés après entente entre les parties afin de les faire coïncider avec le calendrier scolaire du Collège. Le salarié sera alors payé les heures équivalentes à la nouvelle journée choisie.

## ARTICLE 16 – CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

16.01 Pendant la durée de la convention, le Collège accorde à tout salarié des vacances chômées et payées, selon le service continu accumulé au 30 avril de l'année courante depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année dernière, de la façon suivante :

SERVICE CONTINU	DURÉE DES VACANCES	PAIE DE VACANCES
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois travaillé maximum 10 jours	4 % des gains au 30 avril de l'année courante
Un (1) an mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4 % des gains au 30 avril de l'année courante
Trois (3) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	6 % des gains au 30 avril de l'année courante
Dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines	8 % des gains au 30 avril de l'année courante
Vingt- (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	10 % des gains au 30 avril de l'année courante

16.02 Au service de l'entretien, équipement et buanderie, la partie applicable de la paie de vacances est remise à chaque salarié au moins quarante-huit (48) heures avant son départ sur un chèque distinct du chèque de paie régulière. Dans le cas du service de la cafétéria, le montant dû aux salariés qui sont mis à pied à différentes périodes de l'année lorsque les élèves sont absents leur est payé lors de la première (1<sup>re</sup>) paie du mois de juin et ce par un dépôt au compte bancaire distinct de la paie régulière.

16.03 Quand un salarié termine son emploi, il reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit en vertu de la convention.



- 16.04 La préférence pour le choix des vacances est accordée aux salariés selon leur ancienneté. Ils doivent faire part de leur choix au Collège avant le premier (1<sup>er</sup>) juin de chaque année. Toutefois, les salariés ne peuvent exiger de prendre, pendant les mois d'été, plus de trois (3) semaines continues de vacances, la troisième (3<sup>e</sup>) semaine devant être prise, avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances, pendant l'été. S'il y a conflit entre des salariés, le Collège décide selon le principe ci-haut mentionné. C'est l'intention du Collège de diviser à peu près également le nombre de salariés qui peuvent prendre leur troisième (3<sup>e</sup>) semaine de vacances avant ou après la période de fermeture de quinze (15) jours du Collège pour vacances.
- 16.05 Lors de l'affichage de la liste des salariés au premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année, le Collège indique aussi la période de fermeture du Collège pour vacances durant l'été.

## **ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX**

### 17.01 Le droit

Tout salarié peut s'absenter du travail sans réduction de rémunération dans les cas ci-après mentionnés :

- 1) lors du décès de son conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
  - 2) lors du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
  - 3) lors du décès d'un petit-fils, d'une petite-fille : deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
  - 4) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un gendre, d'une bru : un (1) jour ouvrable, soit le jour des funérailles;
  - 5)
    - a) dans le cas de la naissance de son enfant, le salarié ayant terminé sa période de probation aura droit à deux (2) journées de congé payées à son taux horaire régulier, et à trois (3) jours sans solde si le salarié en fait la demande. Toutes ces journées toutefois ne peuvent être prises après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du salarié.
    - b) lors de l'adoption d'un enfant, le salarié aura droit à une (1) journée de congé de huit (8) heures payées à son taux régulier pourvu qu'il ait été normalement cédulé pour travailler ce jour.
  - 6) lors de son mariage : un (1) jour ouvrable.
  - 7) Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes précédents, le salarié pourra reporter, le cas échéant, une (1) journée de congé de deuil lorsque les funérailles ou l'incinération auront lieu à l'extérieur des périodes prévues à ces paragraphes.
  - 8) Si le décès prévu à 17.01.1) seulement se produit alors que le salarié est en vacances, la période de vacances est prolongée d'un nombre de jours équivalent à la période prévue audit article 17.01.1).
-

17.02 Avis

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces événements.

17.03 Congé sans solde

Le Collège peut accorder, après entente avec le Syndicat, à tout salarié un permis d'absence sans solde pour une durée maximum de deux (2) ans.

17.04 Événement éloigné

Lors du décès d'une personne mentionnée aux paragraphes 1), 2) et 3) de la clause 17.01, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à trois cent (300) kilomètres et plus du lieu de résidence du salarié concerné.

17.05 Fonction de juré ou témoin

Tout salarié assigné comme témoin par subpoena dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré peut s'absenter de son travail sans perte de salaire en conformité avec le bref d'assignation.

Dans ce cas, le salarié doit remettre au Collège toute somme équivalente versée par une tierce partie pour une telle comparution.

De plus, le salarié doit aviser son supérieur immédiat de son absence dès que possible.

17.06 Congé parental

Tout salarié régulier peut bénéficier d'un congé parental sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an suite à la naissance de son enfant ou de l'adoption de son enfant.

17.07 La salariée enceinte a droit de se prévaloir des lois et règlements régissant les congés de maternité.

17.08 Le congé parental débute à l'expiration du congé prévu à la clause 17.01.

17.09 Pour avoir droit au congé parental, le salarié régulier doit aviser le Collège au moins un (1) mois avant le début du congé, en indiquant la durée et la date de retour au travail.

17.10 Dans tous les cas prévus aux clauses 17.06, 17.07 et 17.08, le Collège peut combler le poste laissé vacant par un salarié en y affectant un salarié temporaire.

Cependant, tout salarié régulier pour qui l'affectation constitue une promotion peut demander d'occuper le poste temporairement vacant. Le cas échéant, le Collège comble le poste de ce salarié par un salarié temporaire.

## **ARTICLE 18 – EXAMEN MÉDICAL - ASSURANCE-COLLECTIVE, RÉGIME DE RETRAITE - CONGÉS DE MALADIE**

### 18.01 Examen médical

- 1) Le salarié doit se conformer aux exigences des règlements gouvernementaux et produire un certificat de bonne santé.
- 2) Le salarié, qui a été malade pendant une période prolongée doit présenter à son retour un certificat de son médecin à l'effet qu'il est en bonne santé et peut remplir sa tâche. Si le Collège juge à propos, pour toute autre raison, de demander à un salarié de subir un examen médical, ce salarié se rend chez le médecin choisi par le Collège et ce, durant les heures régulières du salarié. Dans un tel cas, le temps consacré à la visite chez le médecin sera rémunéré au taux régulier du salarié.
- 3) Les frais occasionnés autres que ceux couverts par un régime public, le cas échéant, sont à la charge du Collège.

### 18.02 Assurance-collective

- 1) Le régime d'assurance-collective actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la convention.
- 2) Dans le cas des régimes de base énuméré aux alinéas a),b), c) ci-après, la prime est défrayée à cinquante pour cent (50 %) par le Collège et cinquante pour cent (50 %) par le salarié. Dans le cas de la prime du régime de base prévue à l'alinéa d) ci-après, la prime est défrayée à cent pour cent (100 %) par le salarié.

La prime des régimes facultatifs d'assurance collective est défrayée à cent pour cent (100 %) par le salarié.

Ces régimes de base à la signature de la convention collective sont les suivants :

- a) assurance-vie et accident - module « E » du Cadre;
- b) soins médicaux - module « C » du Cadre;
- c) soins dentaires - module « B » du Cadre;
- d) protection du revenu - module « D » du Cadre (délai de carence de sept (7) jours).

Nonobstant ce qui précède, si le salarié est absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, il doit assumer cent pour cent (100 %) de l'ensemble des primes pour conserver ses protections d'assurance collective.

- 18.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties et lors du renouvellement du régime d'assurance collective, un comité d'assurance collective composé de deux (2) représentants du Collège et de deux (2) représentants du Syndicat est formé avec pour mandat d'étudier toute question relative aux assurances collectives.

#### 18.04 Régime de retraite

Le régime de retraite en vigueur à la signature de la convention est le Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

#### 18.05 Congés de maladie

- 1) Tout salarié régulier qui travaille quarante (40) heures/semaine ayant complété sa période de probation se voit créditer un nombre de soixante-quatre (64) heures de congé de maladie pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 2) Tout salarié régulier qui travaille quarante (40) heures/semaine acquiert à compter du 1<sup>er</sup> mai un crédit mensuel de 5,33 heures de congé de maladie jusqu'à concurrence de soixante-quatre (64) heures par année de référence.
- 3) Ces congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année, et les congés non utilisés deviennent monnayables à la paie qui suit le 30 avril de chaque année au taux régulier alors en vigueur. Ces congés de maladie sont alors payés par un dépôt au compte bancaire distinct de la paie régulière.
- 4) Lors de sa retraite, sa démission, son renvoi autre que la mise à pied, ou à sa succession dans le cas de son décès, le salarié ayant des heures de congé de maladie accumulées mais non utilisées au moment de son départ se voit monnayer lesdites heures.
- 5) La période de référence pour le calcul des congés de maladie est du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 6)
  - a) Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures de congé de maladie pour un salarié régulier travaillant moins de quarante (40) heures sera calculé en fonction de sa semaine normale de travail. À titre d'exemple un salarié travaillant normalement trente-deux (32) heures par semaine durant l'année de référence aura droit à 32/40 de soixante-quatre (64) heures à titre de congé de maladie, à savoir 51,20 heures pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante
  - b) Le paiement d'un congé de maladie pour un salarié régulier travaillant moins de quarante (40) heures par semaine sera équivalent au nombre d'heures de la journée cédulée pour laquelle il s'absente.
  - c) Quant aux congés de maladie non utilisés par un salarié régulier travaillant moins de quarante (40) heures, ceux-ci seront monnayés suivant le calcul décrit au paragraphe a) ci-avant et ce pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 7) Les salariés en congé autorisé pour quelque raison que ce soit pour plus de soixante (60) jours, à l'exception des vacances et des lésions professionnelles, cessent d'accumuler des heures de congé de maladie durant la période correspondant audit congé autorisé.

18.06 Le Collège verse au salarié 5/12 de la ristourne qu'il recevra pour l'assurance-emploi, compte tenu du plan d'assurances collectives choisi.

## **ARTICLE 19 – ARTICLES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL, DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

19.01 Le Collège fournit gratuitement à chaque salarié travaillant à la cafétéria cinq (5) chemisiers par année ainsi que des tabliers et des casques pour ceux qui en reçoivent actuellement. Pour les autres salariés, le Collège fournit cinq (5) polos à manches courtes par année. Les salariés ont la responsabilité de l'entretien des chemisiers et des polos qui leurs sont confiés.

Les salariés travaillant à la cafétéria doivent porter des pantalons de couleur foncé à l'exception des cuisiniers qui doivent porter un pantalon dans les teintes de blanc.

19.02 Le Collège met à la disposition des salariés affectés au décapage des planchers des couvre-chaussures approuvés par l'Acnor.

19.03 Le Collège convient de fournir gratuitement aux salariés affectés aux occupations de responsable de l'entretien, de préposé à la maintenance spécialisée, de cuisinier, d'aide générale assignée aux lavages de chaudrons, d'aide générale assignée au lave-vaisselle, de magasinier ainsi qu'au préposé à la maintenance générale, une paire de bottes de sécurité et ce à tous les deux (2) ans. Toutefois, le Collège convient de remplacer lesdites bottes de sécurité lorsqu'elles deviennent inutilisables en raison d'usure ou de détérioration. Plutôt que de fournir lesdites bottes, le Collège peut demander aux salariés de se procurer lesdites bottes auquel cas le Collège s'engage à rembourser aux salariés un montant maximal de cent cinquante dollars (150 \$) incluant les taxes et ce, dans les quinze (15) jours suivant la réception de la facture et d'une preuve de paiement de ladite facture par le salarié.

Le Collège convient également de fournir un manteau d'hiver à l'effigie du Collège aux salariés travaillant à l'aréna et ce à tous les trois (3) ans.

Le Collège fournit, sur présentation d'une prescription obtenue aux frais du salarié, une paire de lunette de sécurité ajustée à la vue au préposé à la maintenance générale, au préposé à la maintenance spécialisée et au responsable de l'entretien (piscine et gymnase). Le Collège est responsable d'identifier et de choisir le fournisseur pour lesdites lunettes. Les lunettes seront remplacées sur présentation d'un document émis par un optométriste confirmant que la vue du salarié s'est détériorée et qu'une nouvelle prescription est nécessaire. Les salariés concernés devront laisser leur lunette de sécurité au Collège à l'endroit désigné par le Collège. Les salariés sont responsables de faire remplacer, à leurs frais, les lunettes en cas de perte.

## **ARTICLE 20 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

20.01 Lorsqu'il est nécessaire, à la suite d'un accident de travail, le Collège doit immédiatement, et à ses frais, faire transporter le salarié accidenté à l'hôpital, chez le médecin, ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

20.02 Le jour où un salarié est victime d'une lésion professionnelle, le Collège lui verse son salaire régulier pour la partie de journée où il est incapable de travailler à cause de cet accident de travail.

20.03 De plus, le Collège lui verse son salaire selon l'indemnité prévue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.) pour chaque jour ou partie de jour où il aurait travaillé n'eût été de la lésion professionnelle, pendant les quatorze (14) jours civils suivant le début de l'incapacité.

- 20.04 Lorsqu'un salarié reprend le travail suite à une absence causée par une lésion professionnelle, le Collège lui verse son salaire régulier pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter du travail pour recevoir des soins ou subir un examen médical relativement à cette lésion.
- 20.05 Un salarié victime d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle, qui redevient capable d'exercer son emploi, a le droit de réintégrer prioritairement le poste qu'il occupait. S'il ne peut remplir les exigences du poste ou si son poste a été aboli, il peut alors, selon ses droits d'ancienneté, occuper tout autre poste, en autant qu'il remplisse les exigences du poste.

## **ARTICLE 21 – SALAIRES - REMISE DU SALAIRE - BULLETIN DE PAIE**

### 21.01 Taux de salaire

Le répertoire des fonctions existantes au jour de la signature de la convention et le taux de salaire applicable à chacune de ces fonctions apparaissent à l'annexe « B ».

Chaque salarié reçoit le taux de salaire de la fonction dont il est titulaire.

### 21.02 Remise du salaire

Le salaire est remis par dépôt bancaire aux salariés à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, pour le travail effectué durant les semaines se terminant le samedi précédent.

### 21.03 Bulletin de paie

Le Collège doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les informations suivantes :

- 1) le nom du Collège;
  - 2) les nom et prénom du salarié;
  - 3) la date de paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - 4) le titre d'emploi et le taux de salaire correspondant;
  - 5) le nombre d'heures payées au taux de salaire régulier et le taux de salaire correspondant;
  - 6) le nombre d'heures payées au taux de salaire en temps supplémentaire;
  - 7) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
  - 8) le montant du salaire brut;
  - 9) la nature et le montant des déductions effectuées;
  - 10) le montant du salaire net versé au salarié;
  - 11) le montant cumulatif de tous les revenus et déductions effectuées au cours de l'année;
  - 12) Le nombre d'heures cumulées conformément à l'article 14.08.
-

À l'occasion du paiement annuel des jours de congé de maladie, le Collège remet au salarié un formulaire sur lequel sont indiqués le nombre d'heures comprises dans le paiement, ainsi que le taux horaire.

#### 21.04 Erreur dans le calcul de paie

S'il y a erreur de quinze dollars (15,00 \$) et plus dans le calcul de la paie d'un salarié, le Collège verse sans délai, à la demande du salarié, un chèque équivalent au montant net de l'erreur et l'ajustement est effectué à la paie suivante.

À défaut, toute erreur est corrigée à la paie suivante.

#### 21.05 Retenue sur le salaire

Le Collège ne peut effectuer sur la paie d'un salarié que les déductions autorisées par la convention, la loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, un décret ou le salarié.

#### 21.06 Fonction nouvelle ou modifiée

Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle ou substantiellement modifiée durant l'application de la convention est déterminé par le Collège, en tenant compte des fonctions existantes de nature similaire. Le Collège convient de discuter avec les représentants du Syndicat avant d'introduire ou de mettre en vigueur tout nouveau taux de salaire. Toute mécontente au sujet de la fixation de ce taux peut être soumise directement à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

Toute révision à la hausse octroyée à un salarié en vertu du présent article s'applique rétroactivement à la date où la demande de révision a été faite.

#### 21.07 Cessation d'emploi

Tout salarié congédié ou qui quitte son emploi doit recevoir le salaire auquel il a droit et tout document pertinent en possession du Collège et ce au plus tard au moment de la remise de la paie suivant son départ.

## **ARTICLE 22 – MESURES DISCIPLINAIRES**

#### 22.01 Le droit

Le Collège peut imposer des mesures disciplinaires pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe.

#### 22.02 Avis d'imposition d'une mesure disciplinaire

Si une mesure disciplinaire doit être imposée, elle est imposée et communiquée au salarié avec copie au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance, mais n'excédant pas trois (3) mois de la naissance des faits qui ont donné lieu à cette mesure disciplinaire. Le Collège doit indiquer sur cet avis les raisons qui motivent sa décision. Si les sanctions ne sont pas transmises dans ce délai, elles sont réputées ayant été abandonnées par le Collège.

22.03 Soumission à la procédure de griefs et d'arbitrage

Toute mesure disciplinaire imposée pour infraction, y compris la sévérité de la mesure disciplinaire, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

22.04 Prescription du droit

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié sera considérée comme inexistante après un délai de douze (12) mois de son dépôt. Les périodes d'absence pour congé sans solde, congé de maladie ou congé parental ne sont pas comprises dans le calcul du douze (12) mois.

22.05 Signature d'une mesure disciplinaire

Si un salarié signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en a pris connaissance, et sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Un exemplaire de ce document doit être transmis au Syndicat dans la même journée.

22.06 Consultation du dossier du salarié

Sur avis à son supérieur immédiat, tout salarié accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier disciplinaire.

## **ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ**

23.01 L'ancienneté du salarié est basée sur son service continu dans l'unité de négociation, depuis la date de son embauche, selon les dispositions qui suivent.

23.02 Pour acquérir son droit d'ancienneté, tout salarié doit d'abord compléter une période de probation d'un minimum de quatre cent (400) heures travaillées dans l'unité de négociation, à l'intérieur d'une période de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier.

Une fois sa période de probation complétée, l'ancienneté du salarié est établie à partir de sa date d'embauche.

23.03 Au cours de sa période de probation, tout salarié nouvellement embauché bénéficie des dispositions de la convention. Cependant, il ne peut soumettre de griefs suite à un congédiement ou à une mise à pied.

23.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause, et que ce congédiement n'est pas annulé;
- c) si le salarié est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors de sa mise à pied, ou pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, alors qu'il a deux (2) années et plus d'ancienneté lors de sa mise à pied;



- d) si le salarié est absent à cause de maladie ou accident non relié au travail pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, alors qu'il a moins de deux (2) années d'ancienneté lors du début de son absence, ou pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, alors qu'il a deux (2) années et plus d'ancienneté lors du début de son absence.

Toutefois, une prolongation peut être permise selon la gravité de l'accident ou de la maladie, après entente entre les parties;

- e) si le salarié subit une lésion professionnelle et est absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois. Toutefois, une prolongation peut être permise selon la gravité de la lésion, après entente entre les parties;
- f) si le salarié est mis à pied et néglige de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son rappel par le Collège;
- g) si le salarié non détenteur de poste néglige d'accepter plus de trois (3) demandes d'assignation consécutives au travail au cours d'une année de calendrier donnée (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre);
- h) si le salarié ne retourne pas immédiatement au travail après l'expiration d'une absence autorisée, sans raison valable;
- i) si le salarié est absent sans permission ou raison valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;

L'ancienneté d'un salarié s'accumule tant que son emploi n'est pas terminé par l'une ou l'autre des raisons mentionnées au présent article.

- 23.05 1) La liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la convention en date de la signature de la convention, et établie par services et par statuts, apparaît à l'Annexe « A ». Cette liste indique les nom et prénom de chaque salarié, son rang d'ancienneté, la fonction dont il est titulaire et sa date d'embauche.
- 2) Par la suite, au premier (1<sup>er</sup>) mai et au premier (1<sup>er</sup>) novembre de chaque année, le Collège affiche aux endroits habituels une liste mise à jour. Une (1) copie de cette liste est remise au Syndicat.
- 3) Tout salarié, qui croit qu'une correction doit être apportée à cette liste, doit en faire la demande au Collège. À défaut d'entente, un grief peut être soumis selon la procédure prévue à l'Article 12, dans les dix (10) jours de l'affichage ou, s'il est absent au moment de l'affichage, dès son retour au travail.
- 4) Sous réserve du droit d'un salarié de soumettre un grief, la liste est considérée définitive et réputée être partie intégrante de la convention, et elle lie les parties jusqu'à un nouvel affichage.

#### 23.06 Travail en dehors de l'unité de négociation

Le salarié promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation peut revenir à son ancien poste avec tous ses droits et privilèges, pourvu que son retour dans l'unité de négociation s'effectue dans les douze (12) mois de sa promotion. À défaut, il perd tous ses droits et privilèges et son nom est rayé de la liste d'ancienneté. Il ne peut déplacer aucun salarié de l'unité de négociation.

### 23.07 Transfert dans un autre service

Tout salarié appelé à travailler dans un autre service que celui où il détient un poste continue d'accumuler son ancienneté.

## **ARTICLE 24 – MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

### 24.01 Principe général

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, notamment dans les cas de transfert, promotion, rétrogradation, mise à pied, le Collège accorde le poste au salarié qui a acquis le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

### 24.02 Procédure d'affichage

- 1) Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché par le Collège aux endroits habituels pendant dix (10) jours de calendrier. Une (1) copie est remise au syndicat.
- 2) L'avis d'affichage doit indiquer :
  - a) titre de l'occupation;
  - b) échelle de salaire;
  - c) zone ou département concerné;
  - d) période d'affichage;
  - e) heures de travail de l'ancien titulaire du poste vacant.
- 3) Si le Collège décide de ne pas combler un poste vacant, il doit informer le Syndicat, par écrit, des motifs qui justifient sa décision.

24.03 Tout salarié intéressé peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

### 24.04 Nomination

Le Collège accorde le poste au salarié qui a acquis le plus d'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales du poste.

24.05 Le Collège n'est pas tenu d'afficher un poste temporairement vacant pour une durée appréhendée de trente (30) jours ouvrables ou moins. Le Collège comble temporairement le poste en l'offrant par ordre d'ancienneté aux salariés qui remplissent les exigences normales du poste et pour lesquelles le poste en question représente une amélioration ou une augmentation de salaire. À défaut, le Collège comble temporairement le poste avec le salarié de son choix.

Durant le temps de l'affichage et pendant le temps où le Collège fait son choix de la façon prévue en vertu du présent article, le Collège peut combler temporairement ce poste avec le salarié de son choix.

24.06 Le Collège affiche toute nomination dans les sept (7) jours suivant la période d'affichage. Il transmet copie de la nomination au Syndicat, en mentionnant le début de la période d'essai. Le

salarié doit occuper son nouveau poste à partir de la date prévue, à moins de délai motivé de la part du Collège.

24.07 Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour plus d'une semaine, il indique par écrit au Collège, dans un délai de dix (10) jours de calendrier du début de son arrêt de travail, les postes pour lesquels il désire que sa candidature soit considérée malgré son absence. Si sa candidature est retenue, le salarié occupera son nouveau poste dès son retour au travail pourvu que son absence ne dépasse pas vingt (20) semaines.

24.08 Période d'essai

Le candidat, auquel le poste est attribué, a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié, qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande du Collège, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe 'au Collège, s'il y a arbitrage, de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

24.09 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle fonction, le salaire prévu à cette fonction.

24.10 a) Il est entendu que, pour la période estivale, de relâche scolaire d'une semaine en février/mars et dans le cas des Journées Pédagogiques, les salariés mis à pied au service de la cafétéria ont priorité, selon leur ancienneté, pour combler tout poste disponible au service de l'équipement et de l'entretien, à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste. De tels transferts sont alors considérés comme temporaires, même s'ils excèdent soixante (60) jours consécutifs de calendrier.

b) Tout salarié intéressé à combler un poste en application du paragraphe précédent devra indiquer, par écrit, son intention de se faire et ce, au moins un mois avant :

- 1) la période estivale; ou
- 2) la relâche scolaire d'une semaine en février/mars; ou
- 3) l'une des Journées Pédagogiques

24.11 Tout salarié peut soumettre un grief relatif à l'application ou à l'interprétation du présent article.

24.12 Tout salarié transféré temporairement à un autre poste ne subit aucune réduction de rémunération. Tout salarié transféré temporairement, pour une période d'une (1) heure ou plus, à un autre poste comportant un taux de salaire plus élevé, reçoit le taux de salaire du poste occupé temporairement et ce, pour toute la durée du transfert temporaire.

24.13 Il est entendu que l'expérience acquise lors d'une affectation temporaire ne peut être considérée lors de l'octroi d'un poste permanent.

24.14 Avis de mise à pied

Un salarié mis à pied a droit à un préavis selon les dispositions des articles 82, 82.1, 83, et 83.1 de la *Loi sur les normes du travail*.

### ARTICLE 25 – CONTRAT, SOUS-CONTRAT

- 25.01 C'est l'intention du Collège de donner du travail régulier à ses salariés dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire.
- 25.02 a) À cette fin, le Collège utilise ses propres salariés pour le travail normalement exécuté par ceux-ci pourvu que le Collège ait l'outillage, l'équipement, ainsi que le personnel disponible et qualifié pour accomplir le travail dans le temps requis.
- b) L'attribution par le Collège d'un contrat ou d'un sous-contrat en application des dispositions du paragraphe a) ci-avant ne devra en aucun temps entraîner la mise à pied ou la rétrogradation d'un ou de salariés ou de priver un salarié de son droit de rappel.

### ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention entre en vigueur du 15 octobre 2017 et expire le 15 octobre 2022. Toutefois, les conditions de travail prévues dans cette convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out conformément aux dispositions du Code du travail, selon la première de ces deux éventualités.
- 26.02 Sur présentation par le Syndicat de pièces justificatives, le Collège s'engage à défrayer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'impression de cent (100) exemplaires de la convention sous forme de livrets de poche dont dix (10) copies devront être remises au Collège.
- 26.03 Le Collège convient de payer la rétroactivité sur les salaires en fonction des heures travaillées et ce, pour la période du 15 octobre 2017 à la date de signature de la convention. Le montant de la rétroactivité sera versé aux salariés dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rigaud, ce 20 jour du mois de Mars 2018.

COLLÈGE BOURGET

L'UNION DES EMPLOYÉS DES INDUSTRIES DIVERSES  
ET CONNEXES À LA CONSTRUCTION, TEAMSTERS  
LOCAL 1791 (FTQ)

Daniel Chénier  
Deleplante  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]  
Kristin Bleyer  
U I F = LOCAL 1791 TEAMSTERS

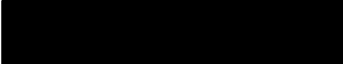
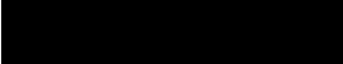
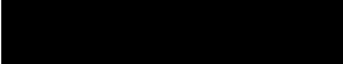

ANNEXE « A »

LISTE DES SALARIÉ(E)S AYANT ACQUIS DE L'ANCIENNETÉ  
(selon l'article 23.05)

**a) Salarié(e)s régulier(ère)s ayant un horaire de 40 heures par semaine - CAFÉTÉRIA :**

02-09-2003		Aide cuisinière
25-05-2004		Aide cuisinière / magasinière
31-10-2011		Cuisinier # 1
11-11-2011		Cuisinière # 1

**b) Salarié(e)s régulier(ère)s ayant un horaire de moins de 40 heures par semaine - CAFÉTÉRIA :**

08-09-2011		Aide générale
19-12-2013		Aide générale
20-10-2014		Aide générale
20-02-2017		Aide générale

**c) Salarié(e)s non régulier(ère)s - CAFÉTÉRIA :**

**LISTE DES SALARIÉ(E)S AYANT ACQUIS DE L'ANCIENNETÉ  
(selon l'article 23.05 )**

**a) Salarié(e)s régulier(ère)s ayant un horaire de 40 heures par semaine – ÉQUIPEMENT, MAINTENANCE ET BUANDERIE :**

23-10-1980		Préposée à l'entretien ménager
03-05-1982		Préposée à l'entretien ménager, buandière
28-06-1983		Préposé à la maintenance générale #1
28-06-1983		Resp. de l'entretien – piscine et gymnase
26-11-2001		Resp. de l'entretien – ext., aréna et gym.
06-10-2004		Préposée à l'entretien ménager
27-06-2005		Préposé à la maintenance spécialisée #1
17-10-2005		Préposée à l'entretien ménager
11-09-2006		Préposée à l'entretien ménager
03-04-2009		Préposée à l'entretien ménager
28-02-2011		Préposé à la maintenance spécialisée #1
27-06-2011		Préposé à l'entretien ménager
29-10-2014		Préposée à l'entretien ménager
06-01-2015		Resp. de l'entretien – extérieur et aréna
09-01-2017		Préposé à la maintenance générale # 1/ Resp. de l'entretien extérieur

**b) Salarié(e)s régulier(ère)s ayant un horaire de moins de 40 heures par semaine – ÉQUIPEMENT, MAINTENANCE ET BUANDERIE :**







27-01-2006		Préposée à l'entretien ménager
17-01-2014		Préposée à l'entretien ménager

**LISTE DES SALARIÉ(E)S AYANT ACQUIS DE L'ANCIENNETÉ  
(selon l'article 23.05 )**

**c) Salarié(e)s non régulier(ère)s – ÉQUIPEMENT, MAINTENANCE ET BUANDERIE :**

25-06-2015		Préposée à l'entretien ménager
18-11-2016		Préposée à l'entretien ménager
12-01-2017		Préposé à l'entretien ménager
08-09-2017		Préposée à l'entretien ménager

**LISTE DES SALARIÉ(E)S EN PROBATION**

26-06-2006		Préposé à l'entretien ménager
13-12-2012		Préposée à l'entretien ménager
30-03-2014		Préposé à l'entretien ménager
23-10-2017		Préposé à l'entretien ménager
28-11-2017		Préposée à l'entretien ménager
12-01-2018		Préposée à l'entretien ménager

**ANNEXE « B »****SALAIRES**

	<b>15-10-17</b>	<b>15-10-18</b>	<b>15-10-19</b>	<b>15-10-20</b>	<b>15-10-21</b>
--	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

**SERVICE DE LA CAFÉTÉRIA**

Aide-cuisinier	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,81 \$	21,28 \$
Aide général	17,89 \$	18,25 \$	18,62 \$	18,99 \$	19,42 \$
Cuisinier # 1	24,30 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,38 \$
Magasinier	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,81 \$	21,28 \$
Préposé à l'entretien ménager	17,89 \$	18,25 \$	18,62 \$	18,99 \$	19,42 \$

**SERVICE DE L'ÉQUIPEMENT, DE LA MAINTENANCE ET DE LA BUANDERIE**

Buandier	22,66 \$	23,11 \$	23,57 \$	24,04 \$	24,58 \$
Préposé à l'entretien ménager	17,89 \$	18,25 \$	18,62 \$	18,99 \$	19,42 \$
Préposé à l'entretien – aréna	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,30 \$
Préposé à l'entretien – extérieur	17,89 \$	18,25 \$	18,62 \$	18,99 \$	19,42 \$
Préposé à la maintenance gén. # 1	22,60 \$	23,05 \$	23,51 \$	23,98 \$	24,52 \$
Préposé à la maintenance gén. # 2	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,30 \$
Préposé à la maintenance spécialisée # 1	23,87 \$	24,35 \$	24,84 \$	25,34 \$	25,91 \$
Préposé à la maintenance spécialisée # 2	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$	24,05 \$
Responsable de l'entretien – aréna	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$	24,05 \$
Responsable de l'entretien – extérieur	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,30 \$
Responsable de l'entretien – piscine et gym.	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,30 \$



