

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-2017-4365

N° dossier d'accréditation : AM-2000-6318

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE DUROCHER SAINT-LAMBERT 857, RUE RIVERSIDE SAINT-LAMBERT QC J4P 1C2  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET DE SOUTIEN DU COLLÈGE DUROCHER SAINT-LAMBERT (SPPSCDSL) (CSQ) 375, RUE RIVERSIDE, PAVILLON SAINT-LAMBERT SAINT-LAMBERT QC J4P 1B1  Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
<b>TIERS</b>  CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3  <i>(ERREUR PAGINATION)</i> Doc. complet PAGE 133 ABS. CONFIRM. COURRIEL 26-05-17 DE L'ASSOCIATION.		
Date signature : 2017-05-17	Nombre de salariés visés : 100	Date début : 2017-05-17 Date d'expiration : 2021-06-30
Date dépôt : 2017-05-24		

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2017-05-25  
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 intervenue

Entre :

**Collège Durocher Saint-Lambert**

Et :

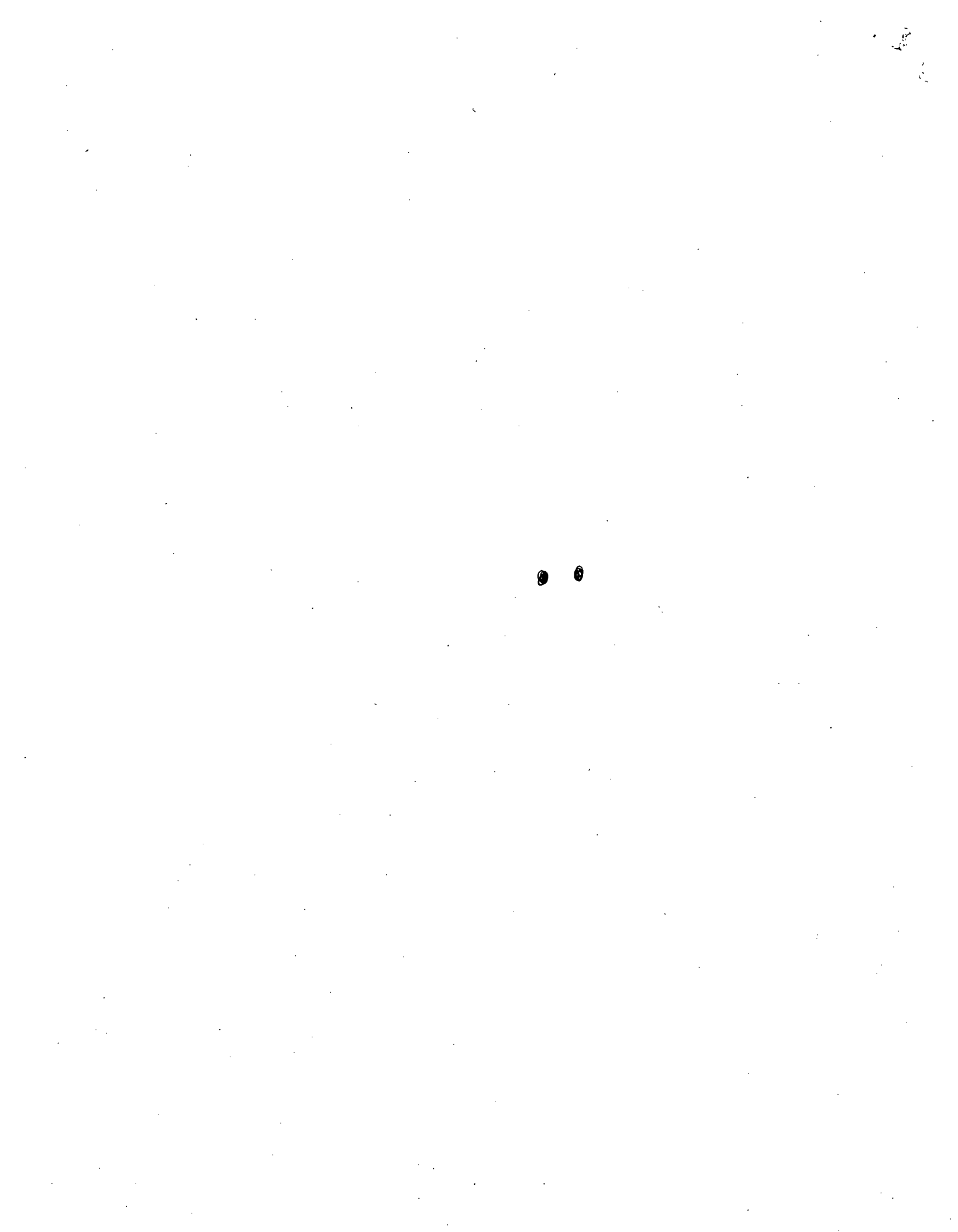
**Syndicat du personnel professionnel et de soutien  
du Collège Durocher Saint-Lambert  
(SPPSCDSL) (CSQ)**



COLLÈGE  
DUROCHER SAINT-LAMBERT



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2021



## 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..... 14
2-1.00	Champ d'application ..... 14
2-2.00	Reconnaissance ..... 18
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales ..... 19
3-1.00	Communications, affichage et distribution des avis du Syndicat ..... 19
3-2.00	Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales ..... 19
3-3.00	Documentation à fournir au Syndicat ..... 20
3-4.00	Régime syndical ..... 21
3-5.00	Libérations pour activités syndicales..... 21
3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent..... 23
Chapitre 4-0.00	Objets et mécanismes de participation des salariés..... 26
4-1.00	Comité de relations du travail (CRT) ..... 26
4-2.00	Sélection des salariés ..... 27
4-3.00	Salarié administrateur..... 27
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi ..... 28
5-1.00	Engagement, renouvellement de contrat et démission..... 28
5-2.00	Postes vacants, postes temporairement dépourvus de son titulaire, période d'essai et poste réservé ..... 29
5-3.00	Ancienneté ..... 34
5-4.00	Période de probation et permanence..... 37
5-5.00	Surplus de personnel, mise à pied et liste de rappel ..... 38
5-6.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires ..... 42
5-7.00	Cession, modification du statut, fermeture du Collège ..... 44
5-8.00	Changements technologiques ..... 44
5-9.00	Responsabilité professionnelle et exercice de la fonction ..... 45
5-10.00	Sous-traitance ou travail à forfait ..... 46
Chapitre 6-0.00	Conditions de travail et avantages sociaux ..... 47
6-1.00	Semaine et heures de travail ..... 47
6-2.00	Congés spéciaux ..... 47
6-3.00	Jours chômés et payés ..... 50
6-4.00	Vacances annuelles..... 52
6-5.00	Assurance collective ..... 56
6-6.00	Congés de maladie..... 57

6-7.00	Droits parentaux .....	60
6-8.00	Congé sans salaire .....	77
6-9.00	Congé sabbatique à traitement différé .....	79
6-10.00	Responsabilité civile .....	85
6-11.00	Perfectionnement .....	86
6-12.00	Régime de retraite .....	87
6-13.00	Régime de mise à la retraite progressive .....	87
6-14.00	Frais de séjour et déplacement .....	89
6-15.00	Vêtements et uniformes .....	90
Chapitre 7-0.00	Rémunération .....	91
7-1.00	Classification .....	91
7-2.00	Reconnaissance de l'expérience .....	91
7-3.00	Reconnaissance de la scolarité .....	93
7-4.00	Classement et avancement d'échelon .....	94
7-5.00	Taux, échelles de salaire et primes .....	96
7-6.00	Temps supplémentaire .....	97
7-7.00	Versement du salaire .....	98
7-8.00	Réglementation des absences .....	99
7-9.00	Prime et montant forfaitaire .....	100
7-10.00	Affectations des salariés à la surveillance en classe .....	100
Chapitre 8-0.00	Qualité de vie au travail .....	102
8-1.00	Santé et sécurité au travail .....	102
8-2.00	Respect des droits et libertés de la personne .....	102
8-3.00	Harcèlement psychologique .....	102
8-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle .....	103
Chapitre 9-0.00	Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage .....	105
9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	105
9-2.00	Procédure régulière d'arbitrage .....	106
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales .....	108
10-1.00	Dispositions interprétatives .....	108
10-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention .....	108
10-3.00	Amendements à la convention .....	108
10-4.00	Impression et distribution de la convention .....	109
Annexe A	Certificat d'accréditation .....	111
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat .....	114
Annexe C	Contrat d'engagement .....	115
Annexe D	Liste de rappel .....	117
Annexe E	Liste d'ancienneté au 30 juin 2016 .....	118

Annexe F	Annexe relative aux responsabilités familiales .....	122
Annexe G	Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé .....	123
Annexe H	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive .....	127
Annexe I	Liste des salariés aux fins de la classification et du statut d'emploi (en date du 15 septembre 2016) et de la permanence et de la probation (en date du 15 septembre 2016) .....	129
Annexe J	Plan de classification.....	134
Annexe K	Taux horaires, échelles de salaire et primes .....	135
Annexe L	Entretien du Collège pendant la période estivale.....	158
Annexe M	Semaine régulière de travail, poste particulier .....	159
Annexe N	Maintien de l'équité salariale .....	160
Annexe O	Annexe relative au paiement des vacances annuelles pour les salariés détenant un poste à caractère cyclique et mis à pied durant la période estivale (clause 6-4.08) .....	161
Annexe P	Surcroûts temporaires de travail relatifs à des travaux cléricaux de nature simple .....	162
Annexe Q	Affectation au transport des élèves pour les activités sportives .....	163
Annexe R	Annexe relative aux droits parentaux .....	164

4 0

## **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) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Collège, le Syndicat et les salariés ;
- b) d'établir les conditions de travail des salariés régis par la présente convention ;
- c) de définir les droits des salariés en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité ;
- d) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre le Collège, le Syndicat et les salariés ;
- e) de promouvoir et de privilégier la qualité et l'excellence du service.

### **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 jours à l'emploi du Collège tel que défini à l'article 5-3.00.

#### **1-2.02 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 est à l'emploi du Collège.

#### **1-2.03 Année scolaire**

Année scolaire telle que définie dans la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3), soit du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

#### **1-2.04 Année de service**

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



- 1-2.05      **Année d'expérience**
- Sous réserve des dispositions pertinentes de la convention à l'effet contraire, une période de douze (12) mois effectivement travaillée à temps complet ou l'équivalent effectué au service du Collège ou d'un autre employeur et reconnu selon les articles 7-2.00 et 7-4.00, selon la catégorie d'emplois.
- 1-2.06      **Catégorie d'emplois**
- Les salariés professionnels et les salariés de soutien : les salariés de soutien sont regroupés en trois (3) catégories : soutien technique, administratif et manuel.
- 1-2.07      **Centrale – CSQ**
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ).
- 1-2.08      **Classe d'emploi**
- L'une des classes d'emploi indiquées au plan de classification prévu à l'annexe J et celles qui pourront être créées, conformément aux clauses 7-1.05 et 7-1.06.
- 1-2.09      **Classement**
- Attribution à un salarié d'un échelon dans l'échelle de salaire qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.
- 1-2.10      **Classification**
- Intégration d'un salarié à une classe d'emploi et à un taux horaire ou à une échelle de salaire.
- 1-2.11      **Collège**
- Le Collège Durocher Saint-Lambert, établissement d'enseignement secondaire privé, administré par la Corporation Collège Durocher Saint-Lambert dont le siège social est situé au 857 rue Riverside, à Saint-Lambert et constitué de deux pavillons : le Pavillon Saint-Lambert situé au 375, rue Riverside et le Pavillon Durocher situé au 857, rue Riverside.
- 1-2.12      **Congédiement**
- Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié pour une cause juste et suffisante.

1-2.13 **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 et qui cohabitent ;
- 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.

1-2.14 **Convention**

La présente convention collective.

1-2.15 **Employeur**

La Corporation du Collège Durocher Saint-Lambert.

1-2.16 **Exigences de la tâche**

Les compétences normalement requises et particulières qui sont exigées afin d'occuper adéquatement un poste dans une classe d'emploi et qui doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

1-2.17 **Fédération**

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

1-2.18 **Grief**

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

1-2.19 **Jour ouvrable**

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et chômés prévus à la clause 6-3.01 pour une année d'engagement.

1-2.20 **Licenciement**

Cessation d'emploi d'un salarié non permanent.

1-2.21 **Liste de rappel**

La liste des salariés réguliers permanents et remplaçants (clause 5-5.08) bénéficiant d'une priorité d'embauche en vertu des dispositions de la convention.

- 1-2.22      **Ministère**  
Le ministère de l'Éducation ou tout autre organisme lui succédant.
- 1-2.23      **Mise à pied**  
Cessation d'emploi d'un salarié permanent pour surplus de personnel ou abolition de poste.
- 1-2.24      **Parties**  
Le Collège Durocher Saint-Lambert et le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ).
- 1-2.25      **Période de probation**  
La période d'emploi prévue à l'article 5-4.00 à laquelle est soumise une personne nouvellement embauchée.
- 1-2.26      **Poste**  
Affectation d'un salarié pour l'accomplissement des tâches et des fonctions contenues dans l'une ou l'autre des classes d'emploi prévues à la convention.
- 1-2.27      **Poste à caractère cyclique**  
Tout poste à temps complet ou à temps partiel dont le titulaire détient un contrat d'engagement, dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause d'un arrêt ou ralentissement cyclique des activités du Collège. Selon les activités et les besoins spécifiques du Collège, le début et la fin de la période de la mise à pied estivale peuvent varier d'un poste à l'autre.
- 1-2.28      **Poste nouvellement créé**  
Désigne tout poste à octroyer à un titulaire pour la première fois.
- 1-2.29      **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**  
Tout poste dont le titulaire est absent temporairement pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention ou à une loi.
- 1-2.30      **Poste vacant**  
Désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire.

1-2.31 **Qualifications requises**

Pour la détermination des qualifications requises, les parties se réfèrent au Plan de classification des emplois de soutien des commissions scolaires francophones (février 2011) ainsi que le Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones (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.

1-2.32 **Représentant syndical**

Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-2.33 **Salaire**

La rémunération versée en monnaie courante à un salarié conformément aux dispositions du chapitre 7-0.00 et les annexes correspondantes, lequel comprend, toute autre rémunération ou supplément à être versé en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

1-2.34 **Salarié**

Tout salarié couvert par le libellé du certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A et assujettie à la présente convention.

1-2.35 **Salarié à temps complet**

Le salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 6-1.01 selon sa catégorie et sa classe d'emploi.

1-2.36 **Salarié à temps partiel**

Le salarié qui travaille un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 6-1.01 selon sa catégorie et sa classe d'emploi.

1-2.37 **Salarié de soutien**

Tout salarié engagé par le Collège qui occupe une classe d'emploi dans les catégories d'emplois de soutien technique, administratif ou manuel.

**1-2.38 Salarié en période de probation**

Le salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété la période de probation.

**1-2.39 Salarié permanent**

Pour acquérir sa permanence, un salarié régulier doit avoir réussi sa période de probation et avoir complété une (1) année de travail effectif, à temps complet ou l'équivalent d'une (1) année effectivement travaillée dans un poste.

**1-2.40 Salarié professionnel**

Tout salarié engagé par le Collège qui occupe une classe d'emploi dans la catégorie d'emplois de professionnel.

**1-2.41 Salarié régulier**

Tout salarié à temps complet ou à temps partiel et qui n'est pas un salarié remplaçant.

**1-2.42 Salarié remplaçant**

Le salarié non-détenteur d'un poste embauché pour :

- a) remplacer un ou plusieurs salariés temporairement absents de leur poste ;
- b) effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu dont la durée prévisible n'excède pas six (6) mois consécutifs.

**1-2.43 Secteur d'activité**

Unité administrative, qui, de par ses opérations et ses activités spécifiques, constitue un secteur d'activité distinct, sous la responsabilité hiérarchique d'une même direction tel que défini dans l'organigramme du Collège.

**1-2.44 Statut d'emploi**

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

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

c) salarié remplaçant.

À la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le statut d'emploi de chaque salarié est celui indiqué à l'annexe I. Également, à cette même annexe il est indiqué si le salarié est titulaire d'un poste à caractère cyclique.

1-2.45

**Syndicat**

Le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ).

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

### 2-1.00 Champ d'application

2-1.01 Sous réserve des clauses 2-1.05, 2-1.06, 2-1.07 et de l'article 5-10.00, la présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A.

2-1.02 Nonobstant les dispositions de la clause 2-1.01, le salarié remplaçant ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses, articles ou annexes suivants :

Article	1-1.00	But de la convention
Article	1-2.00	Définitions
Article	2-1.00	Champ d'application
Article	2-2.00	Reconnaissance
Article	3-1.00	Communications, affichage et distribution des avis du Syndicat
Article	3-2.00	Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales
Article	3-3.00	Documentation à fournir au Syndicat
Article	3-4.00	Régime syndical
Article	3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent
Article	4-1.00	Comité de relations du travail (CRT)
Article	5-1.00	Engagement, renouvellement de contrat et démission
Article	5-3.00	Ancienneté
Clause	5-6.01	Dossier d'état de service
Article	5-9.00	Responsabilité professionnelle et exercice de la fonction
Article	6-1.00	Semaine et heures de travail
Article	6-10.00	Responsabilité civile
Article	6-12.00	Régime de retraite
Article	6-14.00	Frais de séjour et déplacement
Article	7-1.00	Classification
Article	7-2.00	Reconnaissance de l'expérience
Article	7-3.00	Reconnaissance de la scolarité
Article	7-4.00	Classement et avancement d'échelon
Article	7-5.00	Taux, échelles de salaire et primes
Article	7-6.00	Temps supplémentaire
Article	7-7.00	Versement du salaire

Article	7-8.00	Réglementation des absences
Article	8-1.00	Santé et sécurité au travail
Article	8-2.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article	8-3.00	Harcèlement psychologique
Article	9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article	9-2.00	Procédure régulière d'arbitrage
Article	10-1.00	Dispositions interprétatives
Article	10-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention
Article	10-3.00	Amendement à la convention
Article	10-4.00	Impression et distribution de la convention
Annexe	A	Certificat d'accréditation
Annexe	B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat
Annexe	C	Contrat d'engagement
Annexe	E	Liste d'ancienneté au 30 juin 2016
Annexe	I	Liste des salariés aux fins de la classification et du statut d'emploi (en date du 30 juin 2016) et de la permanence et probation (en date du 30 juin 2016)
Annexe	J	Plan de classification
Annexe	K	Taux horaires, échelles de salaire et primes
Annexe	L	Entretien du Collège pendant la période estivale
Annexe	N	Maintien de l'équité salariale
Annexe	P	Surcroûts temporaires de travail relatifs à des travaux cléricaux de nature simple
Annexe	Q	Affectation au transport des élèves pour les activités sportives

- a) Le salarié remplaçant, embauché pour une durée prévue de plus de six (6) mois, bénéficie en plus, des clauses, articles ou annexes suivants :



Article	3-5.00	Libérations pour activités syndicales
Clause	5-5.08	Liste de rappel (2 <sup>e</sup> paragraphe)
Article	6-2.00	Congés spéciaux
Article	6-3.00	Jours chômés et payés
Article	6-4.00	Vacances annuelles
Article	6-5.00	Assurance collective
Article	6-6.00	Congés de maladie
Article	6-7.00	Droits parentaux
Clause	6-15.01	Vêtements et uniformes
Annexe	D	Liste de rappel

b) Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent des modalités particulières suivantes :

Il est entendu que tout salarié remplaçant, peu importe sa durée d'engagement, ne peut bénéficier des indemnités complémentaires aux prestations d'assurance parentale prévues aux clauses 6-7.10, 6-7.11, 6-7.12, 6-7.22 et 6-7.25 de la présente convention.

Lorsque le salarié remplaçant est engagé pour une période indéterminée, le Collège crédite, après sa soixantième (60<sup>e</sup>) journée de travail d'un même contrat, le nombre de jours de congé de maladie crédités prévus à la clause 6-6.02. Ces jours sont crédités à la fin du contrat du salarié remplaçant visé ou au plus tard à la fin de l'année d'engagement en cours et sont calculés au prorata du nombre de « mois complet de service » et de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié régulier à temps complet.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, lorsque la période d'un surcroît temporaire de travail ou d'un remplacement d'un salarié remplaçant est d'une durée prévisible de soixante (60) jours et plus, le Collège crédite les jours de congé de maladie à compter du premier jour de travail de son contrat.

2-1.03

Le salarié remplaçant dont certains droits prévus à la présente convention sont exclus selon les dispositions de la clause 2-1.02, a droit aux congés et autres avantages prévus à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

- 2-1.04 Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages de la convention au prorata de sa tâche à moins d'une stipulation contraire dans la convention.
- 2-1.05 Le stagiaire est exclu de l'application de la convention collective.
- 2-1.06 Exceptionnellement, le Collège peut utiliser un étudiant ou une personne participant à un programme gouvernemental, dûment reconnu, si les conditions suivantes sont respectées :
- a) l'engagement ne se fait pas à l'encontre des droits prévus à la présente convention d'un salarié ;
  - b) l'engagement est d'une durée maximale de deux (2) mois ;
  - c) le Syndicat a été informé lorsqu'il s'agit d'un programme gouvernemental ;
  - d) les personnes, participantes ou étudiantes, visées par la présente clause ne sont pas visées par les dispositions de la convention collective et ne sont pas assujetties à la cotisation syndicale.
- 2-1.07 Exceptionnellement, pour des motifs reliés à des difficultés de recrutement, le Collège peut recourir au service d'une agence de placement pour effectuer un remplacement ou un surcroît temporaire de travail, si les conditions suivantes sont respectées :
- a) le contrat de service ne se fait pas à l'encontre des droits prévus à la présente convention d'un salarié visé par l'accréditation ;
  - b) la période d'engagement de la personne de l'agence de placement est d'une durée maximale de six cent trente (630) heures de travail consécutives d'un même contrat de service, ce dernier étant non-renouvelable sur le même poste visé à moins d'une entente des parties à l'effet contraire ;
  - c) le Syndicat est informé d'un tel contrat de service ;
  - d) la personne de l'agence de placement visée par la présente clause n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention et aucune cotisation syndicale n'est prélevée sur son salaire.

**2-2.00 Reconnaissance**

2-2.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant exclusif des salariés 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, le Collège ou un représentant du Collège et un salarié ne peuvent convenir d'entente particulière sans le consentement du Syndicat.

2-2.03 Le Syndicat reconnaît au Collège le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, 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, d'établir et de répartir les charges de travail, de congédier pour cause juste et suffisante, de mettre à pied et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.

Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la présente convention. L'exercice de ce droit n'autorise pas le Collège à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la portée des articles de la présente convention.

2-2.04 Le Syndicat reconnaît que le Collège est un établissement catholique. Les membres du Syndicat s'engagent à respecter le caractère confessionnel 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 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 du Syndicat**

3-1.01 Le Collège autorise le Syndicat à afficher, dans chacun des pavillons du Collège, aux endroits prévus à cette fin, les documents destinés aux membres du Syndicat.

3-1.02 Le Collège met un casier, par pavillon, à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.

3-1.03 Le Syndicat peut utiliser les systèmes de distribution et de communication du Collège, selon les modalités en usage au Collège. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires pour le Collège.

3-1.04 Les sommes dues par le Syndicat au Collège en vertu de la clause 3-1.03 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat 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 une salle de repos adéquate dans chacun des pavillons du Collège.

3-2.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat, dans l'un ou l'autre des pavillons, aux fins de secrétariat et de réunion, et ce, sans frais.

L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux chaises, un classeur fermant à clé, un téléphone et un ordinateur connecté au réseau du Collège.

Le Collège détermine l'emplacement du local syndical après avoir consulté le Syndicat.

Le Collège doit demander l'autorisation au Syndicat pour y entrer sauf en cas d'événement de force majeure.

3-2.03 Le Collège autorise le Syndicat à tenir des réunions de son comité exécutif ou d'autres comités dans les locaux du Collège. À cet effet, le Syndicat peut demander à la direction, dans un délai raisonnable et à la condition qu'un local soit disponible, le droit de tenir des réunions des instances internes du Syndicat dans les locaux du Collège.

Ces réunions ne peuvent se tenir durant l'horaire normal de travail à moins qu'il y ait autorisation du Collège. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour le Collège.

### **3-3.00 Documentation à fournir au Syndicat**

3-3.01 Le Collège reconnaît au Syndicat 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.

3-3.02 En plus de la documentation qui doit être transmise en vertu des autres dispositions de la présente convention, le Collège transmet au Syndicat la documentation prévue au présent article.

3-3.03 Le Collège transmet au représentant syndical copie conforme de toute correspondance ayant trait à l'application de la convention et adressée à un salarié, à un groupe de salariés ou à l'ensemble des salariés.

3-3.04 Le Collège fournit au Syndicat, au plus tard le 15 novembre de chaque année la liste complète, par ordre alphabétique, des salariés 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 ;
- l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 5-3.00 ;
- le statut d'emploi ;
- le classement ;
- le salaire ;
- la catégorie d'emplois et la classe d'emploi ;
- le secteur d'activité auquel il est relié, le pavillon de travail et le nombre d'heures régulières de travail.

3-3.05 Le Collège fournit, mensuellement, au Syndicat les renseignements suivants :

- a) le nom du nouveau salarié, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.04 ;
- b) le nom du salarié qui a démissionné et la date du départ ;
- c) le nom du salarié qui a changé de poste et la date du changement ;
- d) le nom du salarié qui obtient un congé lié aux droits parentaux ou un congé sans salaire de plus d'un (1) mois et la durée prévue du congé ;
- e) la liste avec les adresses et numéros de téléphone des salariés.

3-3.06 Le Syndicat fournit au Collège la liste de ses représentants dans les trois (3) jours de leur nomination.

3-3.07 Le Collège transmet au représentant syndical, dans les quinze (15) jours de l'occurrence, une copie de l'acceptation ou du refus par le Collège de chacune des demandes de congé, avec ou sans salaire, et de sa prolongation s'il y a lieu en incluant les raisons du refus.

#### **3-4.00 Régime syndical**

3-4.01 Tout salarié membre au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.03.

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 au Syndicat selon le formulaire prévu à l'annexe B. Le Collège transmet au Syndicat 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 Collège n'est pas tenu de congédier un salarié qui a été refusé, expulsé ou exclu du Syndicat.

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

3-5.01 Tout salarié requérant d'un grief et un représentant syndical ou tout salarié appelé comme témoin lors d'un arbitrage peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège dans un délai d'au moins quarante-huit (48) heures précédant l'audition, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal.

3-5.02 Tout salarié appelé comme requérant ou témoin à une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) ou d'un tribunal administratif fédéral ou provincial siégeant pendant la journée de travail du salarié 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 salaire, mais avec remboursement par le Syndicat, pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal, pourvu qu'il soit convoqué en vertu de son statut de salarié au Collège.

3-5.03 Les salariés membres du CRT peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la durée de la tenue des réunions. Les rencontres ont lieu à l'intérieur des heures normales de travail ou à un autre moment convenu entre les parties.

3-5.04 Un maximum de trois (3) salariés, membres du comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres de négociation, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. Ces rencontres ont lieu à l'extérieur des heures normales de travail ou à un autre moment convenu entre les parties.

3-5.05 L'ensemble des salariés dispose d'un maximum de quinze (15) jours d'absence par année de travail (dont cinq (5) jours réservés exclusivement aux membres du comité exécutif du Syndicat) pour remplir toute mission d'ordre syndicale, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat. Toutefois, les dix (10) premiers jours utilisés sont remboursables à cinquante pour cent (50%) par le Syndicat. Le Collège doit être avisé d'une telle absence au moins deux (2) jours à l'avance. Un maximum de cinq (5) salariés à la fois peuvent être libérés en vertu de la présente clause.

Un salarié 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 membres du comité exécutif du Syndicat ainsi qu'aux salariés membres désignés à l'un ou l'autre des comités paritaires prévus à la présente convention.

3-5.06 Aux fins du présent article, les jours de libérations pour activités syndicales prévus aux clauses 3-5.01, 3-5.02, 3-5.03 et 3-5.04 ne sont pas comptabilisés dans la banque de libérations prévue à la clause 3-5.05. Il en est de même pour les libérations relatives à la participation des membres désignés sur l'un ou l'autre des comités paritaires prévus à la présente convention.

3-5.07 À la demande écrite du Syndicat au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril, ce dernier accorde au salarié désigné par le Syndicat, un congé lui permettant de travailler à temps complet dans une fonction syndicale, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat au Collège du salaire versé par ce dernier pour le salarié en congé.

La durée de ce congé est d'une (1) année scolaire ou d'une demi-année (1/2) scolaire.

3-5.08 À la demande écrite du Syndicat au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril, ce dernier réduit les heures régulières de travail du salarié désigné par le Syndicat afin de lui permettre de travailler dans une fonction syndicale.

Cette réduction des heures régulières de travail est sans perte de salaire pour le salarié, mais avec remboursement par le Syndicat au Collège du pourcentage du salaire du salarié désigné correspondant au pourcentage de sa réduction de ses heures régulières de travail en tenant compte des modalités prévues à la clause 3-5.07.

3-5.09 Le Collège doit être avisé par écrit si le salarié libéré désire poursuivre sa libération pour fonction syndicale en vertu des clauses 3-5.07 et 3-5.08. Le défaut de produire cet avis avant le 1<sup>er</sup> avril entraîne la réintégration dans ses fonctions du salarié libéré pour l'année d'engagement suivante, sous réserve de la clause 3-5.10.

3-5.10 Au retour d'un congé pour fonctions syndicales, le salarié occupe le poste qu'il occuperait s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention.

3-5.11 Les sommes dues par le Syndicat au Collège en vertu de l'application du présent article sont remboursées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'une facture détaillée. La facture détaillée vise des dépenses encourues dans le dernier mois suivant son expédition.

3-5.12 Le salarié libéré en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction.

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

3-6.01 Le Collège déduit de chacune des paies du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. Dans le



cas d'un salarié 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 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la réception par le Collège d'un avis à cet effet.
- 3-6.03 Le Collège déduit de la paie ou des paies du salarié une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours.
- 3-6.04 Le Collège remet au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des salariés cotisants et du montant de la cotisation de chacun.
- 3-6.05 Le Collège transmet annuellement au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, la liste des salariés cotisants, en double exemplaire, en se servant, à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par le Syndicat 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 cotisant ;
  - b) le salaire effectivement gagné (excluant le salaire des jours monnayables de congés de maladie) ;
  - c) le montant déduit à titre de cotisation régulière (excluant la cotisation sur le salaire des jours monnayables de congés de maladie) ;
  - d) le montant déduit à titre de cotisation spéciale ;
  - e) le salaire provenant des jours monnayables de congés de maladie ;
  - f) la cotisation retenue sur le salaire provenant des jours monnayables de congés de maladie ;
  - g) le salaire total effectivement gagné (alinéas b) et e) ;
  - h) le salaire total des cotisations retenues (paragraphe c), d) et f) (ce montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1 ;

- i) un sommaire indiquant le total de chacun des paragraphes 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 au cours de l'année civile correspondante.

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

### **4-1.00 Comité de relations du travail (CRT)**

- 4-1.01 Le CRT est un comité permanent composé de trois (3) représentants du Collège et de trois (3) représentants du Syndicat qui sont membres de l'unité d'accréditation.
- 4-1.02 Le CRT établit ses propres règles de procédures.
- 4-1.03 Le CRT peut s'adjoindre une expertise externe pour assister ses travaux. Dans un tel cas, la partie qui désire inviter une ressource externe au CRT doit préalablement obtenir l'accord de l'autre partie.
- 4-1.04 Le Collège ou le Syndicat 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.
- 4-1.05 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 d'engagement qui suit, chaque partie informe, par écrit, l'autre partie du nom de ses trois (3) représentants qui siègent au CRT.
- En même temps, chacune des parties désigne un substitut qui pourra agir en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un représentant.
- 4-1.06 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Collège voit à la convocation du CRT.
- 4-1.07 Une réunion du CRT se tient à huis clos dans les huit (8) jours ouvrables de la date de la demande par l'une ou l'autre des parties.
- 4-1.08 L'avis de convocation écrit, accompagné de l'ordre du jour, est envoyé à tous les membres du CRT par le Collège deux (2) jours ouvrables avant la date prévue de la réunion.
- 4-1.09 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.

- 4-1.10 Le CRT a pour principal mandat :
- a) d'étudier tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention soumis par le Syndicat ou le Collège ;
  - b) d'assumer tout mandat prévu par la convention ;
  - c) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties.
- 4-1.11 Le Collège maintient le comité paritaire de santé et sécurité au travail sur lequel un représentant du Syndicat siège.
- 4-2.00 Sélection des salariés**
- 4-2.01 Lorsque le Collège désire combler un poste vacant ou nouvellement créé, il peut procéder à la sélection d'un candidat en invitant un salarié du secteur d'activité visé et/ou un des salariés les plus aptes à participer aux entrevues.
- 4-2.02 Le salarié convoqué selon les dispositions du 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.
- 4-3.00 Salarié administrateur**
- 4-3.01 Lorsqu'un salarié membre en règle du Syndicat est nommé membre du conseil d'administration de la Corporation du Collège Durocher Saint-Lambert, les parties reconnaissent qu'il doit renoncer à son adhésion à titre de membre en règle du Syndicat pendant la durée de son mandat.
- 4-3.02 Pendant la durée de son mandat à titre de salarié administrateur, les parties reconnaissent que ce salarié demeure membre cotisant du Syndicat et est assujéti à ses obligations d'administrateur tout en bénéficiant des droits et avantages prévus à la présente convention.

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

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

- 5-1.01 L'engagement de tout salarié est du ressort du Collège dans le respect de la clause 2-2.03 et des autres dispositions de la présente convention.
- 5-1.02 Le Collège privilégie la création de postes à temps complet avant de procéder à la création de postes à temps partiel, et ce, en tenant compte des besoins du Collège.
- 5-1.03 L'engagement d'un salarié se fait par écrit et selon le contrat apparaissant à l'annexe C. Une copie du contrat d'engagement est remise au représentant syndical dans les dix (10) jours de sa signature.
- 5-1.04 Lors de son engagement, le salarié doit fournir au Collège les documents attestant sa scolarité et son expérience antérieure.
- 5-1.05 Sous réserve de la clause 5-1.06, le contrat d'engagement d'un salarié 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.
- 5-1.06 Tout salarié permanent à temps complet ou à temps partiel voit son contrat se renouveler automatiquement à son expiration, sous réserve d'une mise à pied applicable selon les dispositions de l'article 5-5.00.
- 5-1.07 L'engagement de tout salarié non-permanent est pour une durée déterminée. La période d'engagement se situe normalement entre le 1<sup>er</sup> juillet, ou son premier jour de travail, et environ le 30 juin suivant. La durée ne peut être supérieure à un (1) an.
- 5-1.08 Au moment de l'engagement, le Collège mentionne au contrat du salarié remplaçant si le poste qu'on lui confie résulte d'un surcroît temporaire de travail ou s'il est temporairement dépourvu de son titulaire par l'absence d'un salarié en congé. Cet engagement est alors résiliable au retour du salarié ou au plus tard le 30 juin de l'année d'engagement en cours, et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention. Dans le cas d'un surcroît temporaire de travail, la date de fin de contrat est indiquée à titre indicatif sans toutefois qu'elle n'excède le 30 juin suivant et la durée prévue au paragraphe b) de la clause 1-2.42.

- 5-1.09 Avant le 30 juin de chaque année, le Collège confirme au salarié permanent dont le contrat est renouvelé, sa date de retour au travail.
- 5-1.10 Tout salarié peut démissionner moyennant un avis écrit donné au Collège d'au moins deux (2) semaines.
- 5-1.11 Le Collège remet au salarié, 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 le versement des sommes dues.
- 5-1.12 Le Collège remet à tout nouveau salarié une copie conforme de la présente convention au moment de son engagement ; il doit lui faire signer le formulaire de demande d'adhésion au Syndicat prévu à l'annexe B et prélever le montant du droit d'entrée.
- 5-2.00 Postes vacants, postes temporairement dépourvus de son titulaire, période d'essai et poste réservé**

**Postes vacants ou nouvellement créés**

- 5-2.01 Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège dispose d'une période de soixante (60) jours, en excluant du calcul de ce délai la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. À l'expiration de ce délai et si le Collège n'a pas fait parvenir de décision écrite au Syndicat, le poste est affiché et comblé selon les dispositions du présent article.
- 5-2.02 Lorsque le Collège décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage, et cet affichage se fait dans tous les pavillons sur les tableaux prévus à cette fin. En plus de l'affichage aux tableaux, le Collège communique par courriel l'affichage de poste au Syndicat. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours ouvrables et le salarié dispose de ce délai pour poser sa candidature.

Aux fins d'application des dispositions prévues au présent article ainsi qu'à la clause 5-5.09, le salarié inscrit sur la liste de rappel est considéré comme candidat sur tout poste vacant ou nouvellement créé, dans la seule classe d'emploi qu'il occupait avant sa mise à pied, s'il répond aux qualifications requises et aux exigences de la tâche.

Dans le respect des dispositions du présent article, et plus particulièrement celles prévues à la clause 5-2.04, pendant la période d'affichage, le Collège peut procéder simultanément à un affichage externe pour des raisons d'efficacité.

Le salarié absent ou inscrit sur la liste de rappel, au moment de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, peut s'informer sommairement de cet affichage selon les systèmes de communication implantés par le Collège, soit par messagerie vocale ou sur le site Internet du Collège.

5-2.03 L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description du poste et son statut, l'horaire de travail, la catégorie d'emplois, la classe d'emploi, le nombre d'heures de travail, l'échelle ou le taux de salaire, la durée de la semaine régulière de travail, les qualifications requises et les exigences de la tâche, la date de début d'emploi, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

5-2.04 Le Collège choisit le candidat ayant le plus d'ancienneté et répondant immédiatement aux qualifications requises et aux exigences de la tâche pour la classe d'emploi du poste à combler.

Le salarié est réputé satisfaire aux qualifications requises de la classe d'emploi qu'il détient.

5-2.05 Le Collège confirme par écrit toute nomination au candidat retenu dans les vingt-cinq (25) jours suivant la fin de la période d'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé. Il transmet copie de la nomination au Syndicat dans le même délai.

En cas de difficulté pour le Collège de respecter le délai prescrit, le Collège consulte le Syndicat et une période additionnelle d'une durée raisonnable est déterminée.

Le Collège transmet au Syndicat les nouvelles informations conformément à la clause 3-3.05.

#### **Période d'essai**

5-2.06 Le salarié à l'emploi du Collège, à qui un autre poste lui est attribué, a droit à une période d'essai équivalente à trois (3) mois travaillés à temps complet d'une année d'engagement, et ce, sans toutefois dépasser une période de six (6) mois d'une année d'engagement dans le cas où le salarié travaille à temps partiel.

La fin de la période d'essai sera reportée dans l'année d'engagement suivante si nécessaire.

Au terme de cette période d'essai et selon le résultat de l'évaluation du rendement et les recommandations du supérieur immédiat, une des positions suivantes peut être adoptée :

- le salarié est confirmé par écrit dans son nouveau poste ;
- le salarié est réaffecté à son ancien poste sans préjudice aux droits et avantages relatifs à son ancien poste ;
- la période d'essai est prolongée d'une durée maximale égale à la moitié (1/2) de la première période d'essai.

5-2.07 Aux cours des quarante-cinq (45) premiers jours de sa période d'essai prévue au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-2.06, le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré, et ce, sans préjudice aux droits et avantages relatifs à son ancien poste.

5-2.08 Si le salarié réintègre son poste à la demande du Collège, le salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention. Le fardeau de la preuve appartient au Collège.

#### **Postes temporairement dépourvus de son titulaire**

5-2.09 Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire parce que ce dernier est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention ou à une loi, il procède selon la procédure prévue aux clauses 5-2.10 et 5-2.11.

#### **Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de (6) mois et plus**

5-2.10 Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de six (6) mois et plus, le Collège offre prioritairement le remplacement, par ancienneté, aux salariés réguliers à temps complet et à temps partiel qui répondent immédiatement aux exigences normalement requises pour le poste temporairement dépourvu de son titulaire. Le Collège offre aux salariés les remplacements visés à la présente clause par un affichage d'une durée de deux (2) jours ouvrables, avec copie au Syndicat.

Dans le cas où le remplacement est offert à un salarié régulier à temps complet, le Collège l'offre au salarié qui possède un poste comportant une classe d'emploi différente de celle du remplacement offert.



Dans le cas où le remplacement est offert à un salarié régulier à temps partiel, le Collège l'offre au salarié qui possède un poste comportant une classe d'emploi différente ou un nombre régulier d'heures de travail inférieur de celui du remplacement offert.

Un salarié à temps complet ou à temps partiel peut quitter temporairement son poste et obtenir ce remplacement. Le Collège comble le poste du salarié ainsi assigné par un salarié de son choix, soit un salarié régulier ou remplaçant et qui répond immédiatement aux exigences normalement requises pour le poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Si aucun salarié régulier n'est disponible afin de combler le remplacement, le Collège l'offre au salarié de son choix, soit un salarié régulier ou remplaçant et qui répond immédiatement aux exigences normalement requises pour le poste temporairement dépourvu de son titulaire.

**Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de moins de six (6) mois**

5-2.11 Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévue de moins de six (6) mois, le Collège fait appel au salarié de son choix, soit un salarié régulier ou remplaçant et qui répond immédiatement aux exigences normalement requises pour le poste temporairement dépourvu de son titulaire.

5-2.12 Pour l'application des clauses 5-2.10 et 5-2.11, uniquement pour la classe d'emploi de surveillant d'élèves et lorsque le remplacement offert dans la classe d'emploi de surveillant d'élèves comporte un nombre régulier d'heures de travail supérieur au poste de surveillant d'élèves détenu par le salarié régulier à temps partiel à qui l'on offre le remplacement, les durées prévues aux clauses 5-2.10 et 5-2.11 sont de trente (30) jours et plus pour l'application de la clause 5-2.10 et de moins de trente (30) jours pour l'application de la clause 5-2.11.

**Autres droits**

5-2.13 Le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont il jouissait avant son remplacement lorsque celui-ci se termine.

5-2.14 Le salaire du salarié qui effectue un tel remplacement est ajusté, s'il y a lieu, à compter de la première journée où il remplace effectivement le salarié absent, en fonction de l'échelle salariale du poste qu'il remplace et conformément aux dispositions du chapitre 7 de la présente convention.

#### 5-2.15 **Surcroît en surveillance d'élèves**

Malgré les dispositions prévues à la clause 5-2.11, les parties conviennent des particularités suivantes lorsqu'un surcroît en surveillance d'élèves est requis :

- a) Le Collège fait appel prioritairement à un surveillant d'élèves, selon l'ordre d'ancienneté dans le pavillon où le surcroît doit être effectué, dans les situations prévues suivantes :
- Examens d'admission ;
  - Sorties spéciales pour activités à l'extérieur du Collège ;
  - Activités spéciales à l'intérieur du Collège lorsque l'horaire régulier des cours est modifié pour plus de deux (2) périodes consécutives ;
  - Soirées de parents ;
  - Journées portes-ouvertes ;
  - Soirée reconnaissance des élèves ;
  - Soirées culturelles.
- b) Dans le cas où des besoins non prévus sont requis dans les vingt-quatre (24) heures précédant l'événement, le Collège affecte le salarié de son choix.

5-2.16 Lorsque le Collège procède au rappel d'un salarié surveillant d'élèves alors qu'il a quitté le Collège, ce dernier reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure pour chaque déplacement non prévu à son horaire régulier de travail.

#### **Poste réservé (incapacité permanente)**

5-2.17 Lorsqu'un salarié 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 le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant du salarié, d'une mesure d'accommodement sans contrainte excessive pour le Collège ou, le cas échéant, ils peuvent convenir de replacer le salarié dans un autre poste vacant pour lequel il rencontre les qualifications requises, les exigences de la tâche et peut effectuer les fonctions sans danger pour sa santé et sa sécurité.

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

5-2.18 Dans tous les cas prévus au présent article, en cas d'ancienneté égale, un tirage au sort est effectué afin de déterminer le salarié reconnu le plus ancien.

### **5-3.00 Ancienneté**

5-3.01 Pour tout salarié régi par la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années et en jours à l'emploi du Collège.

Pour un salarié à temps partiel, l'ancienneté se calcule au prorata de la semaine régulière de travail prévue à la clause 6-1.01.

Toute période minimale de cent quatre-vingt-quinze (195) jours cumulés dans un travail effectué à temps complet ou l'équivalent d'un travail à temps complet dans une (1) année d'engagement correspond à une (1) année d'ancienneté.

Il est entendu que l'excédent de cent quatre-vingt-quinze (195) jours dans une (1) année d'engagement n'est pas reporté à l'année d'engagement suivante.

5-3.02 En aucun cas le salarié ne peut cumuler, dans un travail effectué à temps complet ou l'équivalent à temps complet, plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

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

5-3.04 À ancienneté égale, la date d'obtention de la permanence doit prévaloir.

5-3.05 Le 15 novembre de chaque année, le Collège transmet au Syndicat la liste d'ancienneté acquise au 30 juin de l'année d'engagement 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 est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement révisée et une copie de cette nouvelle liste est transmise au Syndicat.

5-3.06 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants :

- a) durant une absence maximale de trente-six (36) mois survenue à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou par le Tribunal administratif du travail (TAT) ;
- b) pendant les trente-six (36) premiers mois d'absence due à la maladie ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident autre qu'une lésion professionnelle ;
- c) durant un congé sans salaire 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 6-7.00 ;
- f) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois de la période de rappel du salarié permanent suite à une mise à pied et, dans le cas d'un salarié remplaçant visé par le deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-5.08, pendant les douze (12) premiers mois de sa mise à pied ;
- g) pendant une mise à pied temporaire prévue à la clause 5-5.13 ;
- h) pendant tout autre congé prévu aux présentes, sauf dispositions contraires prévues à la convention.

5-3.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié à compter du trente-septième (37<sup>e</sup>) mois d'absence du salarié selon les motifs indiqués aux alinéas a) et b) de la clause 5-3.06.

5-3.08 Le salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans les cas suivants :

- a) par la démission effective (date de départ) ou la prise de la retraite du salarié ;
- b) au vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois suivant la mise à pied sans rappel au travail du salarié permanent et, dans le cas du salarié remplaçant visé par le deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-5.08, au treizième (13<sup>e</sup>) mois suivant sa mise à pied sans rappel au travail ;

- c) par le congédiement non contesté ou maintenu par un tribunal d'arbitrage ;
- d) lorsqu'il y a discontinuité de plus de quatre (4) mois dans l'engagement d'un salarié non permanent sauf dans le cas du salarié remplaçant visé par le deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-5.08.

5-3.09 Aux fins du présent article, le salarié qui occupe au sein du Collège une partie d'une fonction d'un salarié non visé par le certificat d'accréditation et reconnu par le Collège, accumule son ancienneté.

5-3.10 Aux fins du présent article, le salarié qui occupe au sein du Collège un poste non visé par le certificat d'accréditation et reconnu par le Collège, accumule son ancienneté pour une durée maximale de deux (2) ans.

Pendant qu'il occupe ce poste, il n'est pas membre cotisant du Syndicat pour la partie ou la totalité de la fonction non visée par le certificat d'accréditation.

Le poste laissé vacant par ce salarié est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de la clause 1-2.29.

Les parties peuvent convenir, par entente particulière, d'une prolongation de cette période.

#### **Congé pour prêt de service**

5-3.11 À sa demande, et avec l'accord du Collège, un salarié peut bénéficier d'un congé pour prêt de service auprès d'un organisme public ou gouvernemental. Ce congé est d'une période maximale de deux (2) ans.

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

5-3.12 Pendant la durée de ce prêt, le salarié accumule son ancienneté et conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention comme s'il était réellement en fonction.

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

## 5-4.00 Période de probation et permanence

### Durée de la période de probation

5-4.01 Tout nouveau salarié régulier embauché sur un poste est soumis à une période de probation équivalente à six (6) mois travaillés d'une année d'engagement pour un poste à temps complet et à une (1) année d'engagement travaillée pour un poste à temps partiel. La fin de la période de probation sera reportée dans l'année d'engagement suivante si nécessaire.

Tant que la période de probation du salarié régulier n'est pas complétée, celui-ci ne peut postuler sur un poste vacant.

### Fin de la période de probation

5-4.02 Une fois la période de probation terminée et selon le résultat de l'évaluation du rendement et les recommandations du supérieur immédiat, une des dispositions suivantes est adoptée :

- le salarié est confirmé par écrit comme titulaire régulier du poste ;
- exceptionnellement, la période de probation est prolongée d'une durée maximale de trois (3) mois après avoir informé le Syndicat de cette décision ;
- le Collège met fin à l'engagement du salarié.

5-4.03 Les grilles d'évaluation relatives à l'appréciation des salariés, notamment ceux en période de probation, peuvent faire l'objet de discussions et d'échanges au CRT, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

5-4.04 Si à l'intérieur de sa période de probation, le Collège met fin au lien d'emploi d'un salarié, le Collège applique l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Le renvoi d'un salarié en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

5-4.05 À l'exclusion des congés spéciaux prévus à la clause 6-2.02, tout congé, absence ou libération au cours d'une année d'engagement n'est pas crédité aux fins de la période de probation.

5-4.06 Si le Collège reprend à son emploi un salarié 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.

5-4.07 Les noms des salariés permanents à la date de l'entrée en vigueur de la convention apparaissent à l'annexe I.

### **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 réguliers permanents pour l'une des raisons suivantes :

- réduction du nombre d'élèves ;
- modifications dans les services offerts à la clientèle ;
- réorganisation de ses secteurs d'activités ;
- diminution du montant de la subvention du Ministère ;
- de la fin d'une subvention salariale spécifique ;

il convoque le CRT pour informer le Syndicat lors d'une rencontre fixée à une date qui précède l'avis écrit prévu à la clause 5-5.03 :

- de l'identification du poste visé ;
- du nom et du statut du titulaire du poste visé ;
- de la date prévue de l'abolition du poste.

5-5.02 Les mises à pied sont effectuées selon les besoins du Collège. Le Collège doit procéder à la mise à pied du salarié régulier possédant le moins d'ancienneté par classe d'emploi, par secteur d'activité, par pavillon, par statut et par quart de travail.

5-5.03 Le salarié qui est mis à pied en vertu de la clause 5-5.02 reçoit du Collège un avis écrit à cet effet selon les délais prévus aux dispositions de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). Toutefois, il est entendu que l'indemnité compensatrice relative à l'application de l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) n'est pas applicable lorsque ce salarié se prévaut de son droit de supplantation selon la procédure prévue aux clauses 5-5.04 et 5-5.05.

De plus, le Collège n'est pas tenu de respecter les délais prévus à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) pour un salarié déplacé par l'application des clauses 5-5.04 et 5-5.05 et qui peut aussi se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à ces mêmes dispositions.

Nombre d'années de service continu au Collège	Délai, préavis de mise à pied <sup>1</sup>
3 mois à moins de 1 an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

5-5.04 Le salarié régulier permanent dont le poste est aboli doit déplacer selon son choix, l'un (1) des trois (3) salariés réguliers possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi et de son même statut. Le choix peut s'effectuer indépendamment du secteur d'activité ou du pavillon du Collège visé par la supplantation.

À défaut de ne pouvoir exercer ce déplacement, il doit choisir entre :

a) déplacer un salarié régulier à temps partiel qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ;

ou

b) déplacer le salarié régulier à temps complet possédant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est identique ou inférieur à la sienne ;

ou

c) déplacer un salarié régulier à temps partiel qui possède moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est identique ou inférieur à la sienne.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, il est mis à pied.

5-5.05 Le salarié régulier permanent déplacé par application de la clause 5-5.04 bénéficie de cette clause. Toutefois, aux fins d'application du premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-5.04, le choix du salarié visé se limite à un (1) seul choix, soit de déplacer le salarié régulier du

---

<sup>1</sup> Délais, avis de mise à pied (art. 82 L.N.T., à titre indicatif)



Collège possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi et de son même statut d'emploi.

5-5.06 En tout temps, le salarié régulier permanent peut exercer son droit de supplantation à la condition de satisfaire immédiatement aux qualifications requises et aux exigences de la tâche pour la classe d'emploi du poste à combler.

5-5.07 Le salarié régulier permanent qui est visé par une mise à pied doit aviser par écrit le Collège de son intention d'exercer son droit de supplantation dans les trois (3) jours ouvrables de son avis de mise à pied.

5-5.08 Le salarié régulier permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date effective de sa mise à pied.

À la date effective de sa mise à pied, le salarié remplaçant est inscrit sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois consécutifs sans prestation de travail au Collège s'il a complété au moins vingt-quatre (24) mois de service continu à l'emploi du Collège.

5-5.09 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, le Collège doit d'abord rengager les salariés inscrits sur la liste de rappel en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté répondant immédiatement aux qualifications requises et aux exigences de la tâche. Si plusieurs postes sont vacants, le salarié le plus ancien répondant immédiatement aux qualifications requises et aux exigences de la tâche peut choisir l'un des postes disponibles.

5-5.10 Le salarié peut refuser le premier (1<sup>er</sup>) poste que le Collège lui offre lors d'un rappel. Le salarié qui ne se rapporte pas au poste, lors d'une seconde offre, dans les quinze (15) jours ouvrables du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel.

Toutefois, malgré ce qui précède, le salarié mis à pied peut refuser un poste si ce dernier s'exerce dans une autre classe d'emploi ou s'il est constitué d'un nombre d'heures inférieur au poste que celui-ci occupait au moment de sa mise à pied ou de son année d'engagement précédente. Dans l'un ou l'autre de ces cas, le salarié mis à pied demeure inscrit sur la liste de rappel.

5-5.11 Le salarié inscrit sur la liste de rappel peut postuler sur tout poste temporairement dépourvu de son titulaire selon les modalités prévues aux clauses 5-2.09 à 5-2.12.

Le fait pour un salarié d'occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire ne lui fait pas perdre son droit de rappel sur un poste vacant ou nouvellement créé.

### **Mise à pied temporaire**

5-5.12 Le Collège peut procéder à la mise à pied temporaire d'un salarié détenant un poste à caractère cyclique en raison d'une suspension estivale des activités du Collège.

Dans le cas d'une mise à pied temporaire d'un tel salarié, la procédure de supplantation prévue à la clause 5-5.04 ne s'applique pas. Toutefois, les clauses 5-5.01 à 5-5.10 inclusivement sont applicables si le poste est définitivement aboli conformément à ces dispositions.

5-5.13 La période de mise à pied temporaire s'effectue normalement pendant la période estivale, soit à compter de la mi-juin jusqu'au début du mois de septembre. Toutefois, selon les besoins du Collège, la mise à pied temporaire peut débuter le ou vers le 30 juin et se terminer vers le milieu du mois d'août. Le salarié permanent titulaire d'un poste à caractère cyclique réintègre son poste au terme de sa mise à pied pendant la période estivale, sous réserve des dispositions de la convention collective.

5-5.14 Le Collège peut aussi procéder à la mise à pied temporaire d'un salarié en raison, entre autres, du ralentissement cyclique suivant :

- la semaine de relâche prévue au calendrier scolaire.

Pendant cette période, le salarié visé peut utiliser sa banque de temps accumulé en temps supplémentaire selon l'article 7-6.00 afin qu'il puisse bénéficier d'une période d'absence sans perte de salaire.

À son retour, le salarié réintègre son poste au terme de sa mise à pied temporaire.

5-5.15 Le salarié mis à pied temporairement bénéficie des avantages suivants :

- a) l'assurance collective prévue à l'article 6-5.00 à la condition qu'il soit éligible et paye sa quote-part ;
- b) pour les fins du calcul des vacances annuelles et de la banque de congés de maladie, il est considéré au travail pendant la période prévue à la clause 5-5.14 ;

- c) pour les fins d'application reliées aux jours chômés et payés prévus à l'article 6-3.00, il est considéré en service pendant la période prévue à la clause 5-5.14.

5-5.16 Un événement exceptionnel ou non prévu au calendrier scolaire ne peut être considéré comme une mise à pied temporaire.

### **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. Il y verse, entre autres, les documents suivants lorsqu'ils existent :

- attestations d'études (photocopies attestées par l'établissement) ;
- attestations d'expérience ;
- contrat(s) d'engagement ;
- mesures disciplinaires ;
- déclarations aux fins de la retenue à la source.

5-6.02 Seul le directeur général ou son représentant peut adresser une mesure disciplinaire au salarié. Les mesures disciplinaires doivent être imposées lors d'une rencontre qui a lieu pendant la journée de travail du salarié. Dans l'impossibilité de rencontrer le salarié, au cours de sa journée de travail, le Collège assume la rémunération du salarié pour le temps de la rencontre. Le salarié a le droit, selon son choix, d'être accompagné par un représentant syndical.

5-6.03 Tout salarié 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 deux (2) jours ouvrables, dans la mesure du possible, avant la rencontre disciplinaire. Une copie conforme de l'avis écrit doit être transmise au Syndicat dans le même délai.

Le délai minimum de deux (2) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent est de rigueur sauf 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 compromet sérieusement le fonctionnement du salarié 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 doit se présenter ;
- le ou les motifs de la rencontre, à titre indicatif seulement ;
- la possibilité que le salarié 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 de courte durée, suspension de longue durée, congédiement).

De plus, à la suite d'une mesure disciplinaire, le Collège doit, dans la mesure du possible, fournir au salarié le support nécessaire à cet effet.

5-6.06 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le directeur en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

5-6.07 Les mesures disciplinaires imposées le sont pour une cause juste et suffisante, suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée.

5-6.08 Le Collège remet, au moment de la rencontre disciplinaire, au salarié, un document écrit lui spécifiant clairement la nature, les faits et les raisons justifiant 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.

5-6.09 Si le salarié 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 salaire, et ce, afin de déterminer la nature des mesures à prendre.

5-6.10 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 sera retirée après douze (12) mois de sa date d'exécution, à moins que des offenses additionnelles n'aient été commises par le salarié durant cette période. Toutefois, pour la suspension, le délai est de vingt-quatre (24) mois.

- 5-6.11 Le Collège ne tient registre que d'un seul dossier personnel pour chaque salarié. Chaque salarié peut consulter son dossier personnel pendant les heures normales d'ouverture du Collège, après avoir pris rendez-vous et en présence de la direction des ressources humaines. Il peut faire tirer copie, à ses frais, de tout document qu'il juge utile.
- 5-6.12 Le Syndicat peut, à la demande du salarié, contester par grief et arbitrage, le bien-fondé de toute mesure disciplinaire adressée au salarié 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.
- 5-6.13 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.

Cependant, l'arbitre ne peut modifier la sanction imposée par le Collège pour lui substituer une sanction plus sévère.

#### **5-7.00 Cession, modification du statut, fermeture du Collège**

- 5-7.01 En cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle de l'entreprise, le Collège et le Syndicat conviennent d'appliquer les dispositions prévues au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).
- 5-7.02 Le Collège avise le 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 le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de remplacement des salariés dans le but de faciliter la relocalisation des salariés.

#### **5-8.00 Changements technologiques**

- 5-8.01 Par « changements technologiques » on entend des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou la modification d'un nouvel équipement ou la modification d'un équipement existant servant à la production de biens ou de services qui ont pour effet de modifier les tâches confiées à un salarié ou plusieurs salariés.

5-8.02 Lorsque le Collège décide de procéder à des changements technologiques, il en informe le Syndicat soixante (60) jours avant l'implantation ; la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août n'est pas comptée dans ce délai. À la demande de l'une ou l'autre des parties, le CRT se réunit pour tenter de parer aux inconvénients de l'introduction des changements pour préciser le type de formation, perfectionnement ou recyclage requis par les salariés concernés par l'implantation.

Les coûts affectés à ce type de formation, perfectionnement ou recyclage sont pris à même le fonds de perfectionnement prévus à la clause 6-11.02.

5-8.03 Le Collège fournit aux membres du CRT les informations suivantes :

- a) la nature du changement ;
- b) le poste, le pavillon et le secteur d'activité ;
- c) la date prévue d'implantation ;
- d) le salarié ou le groupe de salariés concernés.

#### **5-9.00 Responsabilité professionnelle et exercice de la fonction**

5-9.01 Le salarié professionnel 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. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par le salarié professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteur doit y être révélée.

5-9.02 Malgré les dispositions prévues à la clause précédente, aucun salarié professionnel ne sera tenu de signer un document qu'il ne peut endosser en toute conscience professionnelle ni modifier un document qu'il a signé ou qu'il croit exact sur le plan professionnel.

5-9.03 Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par un salarié professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce salarié professionnel.

5-9.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié professionnel qui a refusé de signer un document en toute conscience professionnelle, ou qu'il ne peut approuver.

5-9.05 Le Collège fournit aux salariés professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et

techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité telles que prévues à leur Code de déontologie respectif.

5-9.06 Le Collège et le professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues applicables dans la discipline concernée et les normes de déontologie prescrites et déposées à l'Office des professions du Québec.

**5-10.00 Sous-traitance ou travail à forfait**

5-10.01 Le Collège ne peut faire effectuer de travail à forfait ou en sous-traitance 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 réguliers couverts par le certificat d'accréditation.

## **Chapitre 6-0.00 Conditions de travail et avantages sociaux**

### **6-1.00 Semaine et heures de travail**

6-1.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures. Toutefois, elle est de quarante heures (40) pour le salarié de soutien manuel.

6-1.02 La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi, soit cinq (5) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.

6-1.03 La détermination des horaires de travail est effectuée par le Collège selon ses besoins. À cet effet, tout salarié doit accomplir sa tâche aux heures qui lui sont assignées par son supérieur immédiat et confirmées par sa charge de travail.

Pour la classe d'emploi de surveillant d'élèves, l'horaire de travail de la charge de base de chacun des surveillants est affiché dans les deux (2) pavillons du Collège.

6-1.04 Le salarié bénéficie d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas.

6-1.05 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail, sans perte de salaire.

6-1.06 Le Collège ne peut modifier l'horaire de travail d'un salarié sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du salarié concerné ou en raison de mesures exceptionnelles.

6-1.07 Si l'amplitude d'une journée de travail dépasse douze (12) heures entre le début et la fin de cette journée, y excluant les heures supplémentaires, le Collège doit rencontrer le Syndicat afin de discuter de moyens permettant de réduire l'amplitude de la journée de travail.

### **6-2.00 Congés spéciaux**

6-2.01 Le salarié a droit à certains congés spéciaux sans perte de salaire 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 6-2.02.

6-2.02 a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non ;



- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non ;
- c) en cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non ;  
  
en cas de décès de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère : une journée ouvrable ou non ;
- d) 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 son conjoint : le jour de l'événement. Le salarié a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de sa résidence ;
- e) le changement de domicile : un (1) jour ouvrable lors de son déménagement ou le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour ; cependant, un salarié n'a pas droit à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement ;
- f) le mariage ou l'union civile du salarié : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement ;
- g) un maximum de deux (2) jours ouvrables par année d'engagement pour couvrir tout événement de force majeure tel qu'un vol, un feu ou une catastrophe qui oblige un salarié à s'absenter de son travail ;
- h) pour raison personnelle : un (1) jour ouvrable par année d'engagement ;
- i) en cas de décès d'un membre de sa famille autre que ceux visés aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause, le salarié a droit à un congé non rémunéré pour un maximum d'un (1) jour ouvrable.

6-2.03

Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, 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.

Dans le cas de l'application du paragraphe i) de la clause 6-2.02, le salarié peut, selon son choix, bénéficier d'une journée supplémentaire sans salaire si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de sa résidence.

6-2.04 Dans les cas prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 6-2.02, le Collège accorde au salarié qui en fait la demande un congé non rémunéré supplémentaire. Ce congé doit être pris consécutivement aux congés prévus aux paragraphes a), b) et c) de 6-2.02.

Dans les cas prévus aux paragraphes d) et f) de la clause 6-2.02, le salarié donne un avis préalable d'un minimum de trente (30) jours avant le congé.

6-2.05 En cas d'événements incontrôlables ou de force majeure, tels une tempête, une panne d'électricité, un désastre, un incendie, une inondation, etc., dans la mesure où les polices d'assurances du Collège le prévoient, les salariés peuvent s'absenter, sans perte de salaire pendant les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement, et ce, si le Collège ne peut ouvrir ou doit fermer. Toutefois, ce délai peut être prolongé si le Ministère ou tout autre organisme assure la subvention ou les coûts de convention collective.

6-2.06 Aux fins d'application du présent article, le salarié bénéficie des congés spéciaux seulement s'il est normalement requis au travail.

Les jours d'absence mentionnés aux paragraphes a), b), c) et i) de la clause 6-2.02 se prennent entre la date du décès et celle des funérailles.

Également, le salarié qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 6-2.02 peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de salaire afin d'assister aux funérailles. En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer au salarié une rémunération additionnelle à celle prévue aux clauses 6-2.01 et 6-2.02.

6-2.07 À la demande du Collège, le salarié doit fournir une attestation des faits cités à la clause 6-2.02 sauf pour un congé pour raison personnelle.

6-2.08 En outre, le Collège, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de salaire, durant le temps où :

a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère si ces examens sont en relation directe avec sa fonction au Collège ;

b) le salarié, sur l'ordre du médecin du CLSC, est mis en quarantaine dans sa résidence par suite d'une maladie

contagieuse affectant une personne habitant dans la même résidence ;

- c) le salarié, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

6-2.09 Le Collège peut aussi permettre à un salarié de s'absenter avec ou sans perte de salaire pour tout autre motif non prévu au présent article et que le Collège juge valable.

6-2.10 Le salarié 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 salaire 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 écrit par le salarié professionnel.

6-2.11 Le salarié 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 salaire régulier et l'indemnité versée par la cour.

### **6-3.00 Jours chômés et payés**

6-3.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- fête du Canada ;
- fête du Travail ;
- Action de grâces ;
- veille de Noël ;
- jour de Noël ;
- lendemain de Noël ;
- le surlendemain de Noël ;
- veille du jour de l'An ;
- jour de l'An ;
- lendemain du jour de l'An ;
- Vendredi saint ;
- lundi de Pâques ;
- journée nationale des Patriotes ;
- fête nationale du Québec.

Pour l'année scolaire 2017-2018, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause est augmenté de deux (2) jours et ces jours chômés et payés additionnels sont annuellement fixés par l'Employeur pour permettre une période de neuf (9) jours chômés et payés, incluant la veille, le jour, le lendemain et le surlendemain de Noël et la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An et ce, en tenant compte du calendrier scolaire.

Uniquement pour l'année scolaire 2017-2018 et afin de bénéficier d'une période d'absence sans perte de traitement pour la dixième (10<sup>e</sup>) journée chômée et payée durant la période du congé des fêtes, un salarié peut se prévaloir du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-5.14 ou, pour un salarié professionnel, du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 7-6.06. Un salarié peut aussi, à son choix, bénéficier d'un congé sans traitement pour cette dixième (10<sup>e</sup>) journée. Aux fins d'application des clauses 6-6.06 et 7-2.02, un salarié n'est pas préjudicié pour cette dixième (10<sup>e</sup>) journée.

À compter de l'année scolaire 2018-2019, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause est augmenté de trois (3) jours et ces jours chômés et payés additionnels sont annuellement fixés par l'Employeur pour permettre une période de dix (10) jours chômés et payés consécutifs, incluant la veille, le jour, le lendemain et le surlendemain de Noël et la veille, le jour et le lendemain du jour de l'An et ce, en tenant compte du calendrier scolaire.

6-3.02 Si un des jours chômés et payés prévus à la clause 6-3.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé à la journée ouvrable la plus rapprochée précédant ou suivant le jour chômé et payé.

6-3.03 a) Pour chaque jour chômé et payé, le Collège verse au salarié à temps partiel, une rémunération égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans tenir compte des heures excédant la semaine régulière de travail tel que prescrit à la clause 6-1.01.

b) Pour chaque jour chômé et payé, le Collège verse au salarié à temps complet, une rémunération égale au salaire qu'il aurait s'il était au travail, et ce, sans tenir compte des heures en temps supplémentaire prévues à l'article 7-6.00.

c) Si le salarié doit travailler l'un des jours indiqués à la clause 6-3.01, le Collège verse à ce dernier, en plus de lui verser son

salaire correspondant à ses heures de travail effectuées, la rémunération prévue au paragraphe a) de la présente clause ou, selon le cas, la rémunération prévue au paragraphe b), ou lui accorder un congé payé compensatoire équivalent.

- d) Si le salarié est en vacances annuelles pendant l'un des jours chômés et payés prévus à la clause 6-3.01, le Collège lui accorde un congé compensatoire rémunéré, tel qu'indiqué au paragraphe a) de la présente clause ou, selon le cas, au paragraphe b), et ce, à une date convenue entre le salarié et le Collège.

6-3.04 Aux fins d'application du présent article, pour bénéficier d'un jour chômé et payé, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation du Collège ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

#### **6-4.00 Vacances annuelles**

6-4.01 Au cours de chaque année d'engagement, le salarié régulier a droit à des vacances annuelles selon les modalités prévues au présent article.

6-4.02 Pour le salarié régulier à temps complet ou à temps partiel, la période de référence donnant droit aux vacances annuelles est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante. Cependant, pour le salarié détenant un poste à caractère cyclique, cette période de référence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

6-4.03 La période de prise de vacances annuelles s'étend du 24 juin à la rentrée scolaire.

Malgré l'alinéa précédent et selon les besoins du Collège, ce dernier peut autoriser la prise des vacances annuelles dans une autre période.

Le salarié mis à pied pendant la période estivale ne peut prendre de vacances pendant l'année scolaire. Il peut cependant, demander l'autorisation de prendre un congé sans salaire, de courte durée, qui pourra lui être accordé selon les politiques internes du Collège.

6-4.04 Entre le 15 avril et le 15 mai de chaque année, les salariés choisissent les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté, de la classe d'emploi et du secteur d'activité concernés, parmi les salariés.

Le Collège confirme à chacun des salariés son choix de vacances au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

- 6-4.05 Lorsque la période de vacances a été déterminée, un changement est possible à la demande du salarié, si le Collège y consent et si la période de vacances des autres salariés n'en est pas modifiée.
- 6-4.06 Le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins une (1) semaine à la fois sauf entente écrite au contraire.
- 6-4.07 Le calcul du nombre de jours de vacances ou de l'indemnité de vacances du salarié régulier tient compte de l'ancienneté. Le salarié ne possédant pas un poste à caractère cyclique bénéficie d'un nombre de jours de vacances, sans perte de salaire<sup>2</sup>, calculé selon le tableau suivant :

<b>Salarié de soutien</b>	
<b>Année d'ancienneté au 30 juin</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de vacances</b>
Moins de 1 an	1,66 jour par mois travaillé
1 an à moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

<sup>2</sup> Le salarié visé par la présente clause reçoit son salaire, aux fins des vacances annuelles, selon le rythme habituel de versement de la paie, en tenant compte de la durée de sa période de vacances.

<b>Salarié professionnel</b>	
<b>Année d'ancienneté au 30 juin</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de vacances</b>
Moins de 1 an	1,66 jour par mois travaillé
1 an à moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

6-4.08

Le salarié régulier détenant un poste à caractère cyclique et mis à pied en période estivale reçoit une indemnité de vacances établie le 31 mai de chaque année selon un pourcentage du revenu brut de la période de référence (1<sup>er</sup> juin au 31 mai) jusqu'au salaire annuel maximal correspondant à sa classe d'emploi et à son échelon. Le pourcentage est établi selon le nombre d'années d'ancienneté du salarié selon le tableau suivant :

<b>Salarié de soutien détenant un poste à caractère cyclique</b>	
<b>Année d'ancienneté au 31 mai</b>	<b>Rémunération en pourcentage (%)</b>
Moins de 1 an à moins de 17 ans	8 %
17 et 18 ans	8,4 %
19 et 20 ans	8,8 %
21 et 22 ans	9,2 %
23 et 24 ans	9,6 %
25 ans et plus	10 %

<b>Salarié professionnel détenant un poste à caractère cyclique</b>	
<b>Année d'ancienneté au 31 mai</b>	<b>Rémunération en pourcentage (%)</b>
Moins de 1 an à moins de 17 ans	8 %
17 et 18 ans	8,4 %
19 et 20 ans	8,8 %
21 et 22 ans	9,2 %
23 et 24 ans	9,6 %
25 ans et plus	10 %

L'indemnité de vacances visée à la présente clause est versée au salarié dans la paie qui suit immédiatement le 31 mai de chaque année.

6-4.09 Aux fins d'application de la clause 6-4.07, tout salarié à temps partiel bénéficie d'une rémunération de vacances annuelles calculée au prorata de la tâche d'un salarié à temps complet d'une même classe d'emploi engagé sur une période de douze (12) mois.

6-4.10 Le salarié absent du travail pour cause de libérations pour activités syndicales, d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou pour responsabilités familiales au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année ou, s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année d'engagement, à une autre période d'une année d'engagement subséquente, déterminée après entente avec le Collège.

6-4.11 Aux fins du présent article, le salarié est réputé avoir reçu son salaire durant une ou plusieurs périodes d'absence pour cause de libérations pour activités syndicales, d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Malgré l'alinéa précédent, une période d'absence continue de plus de douze (12) mois pour invalidité, accident du travail, maladie professionnelle ou retrait préventif interrompt l'accumulation du



salaires aux fins des vacances annuelles, et ce, indépendamment de l'année de référence telle que définie à la clause 6-4.02.

6-4.12 Pour tout salarié nouvellement engagé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de l'engagement et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

6-4.13 Pour toute situation de nouvel engagement en cours d'année ou en cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit à une indemnité calculée au prorata conformément à la clause 6-4.09.

6-4.14 Pour le salarié régulier de soutien qui ne détient pas un poste à caractère cyclique, la clause 6-4.07 de la présente convention s'applique à compter de l'année de référence débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Pour l'année de référence se terminant le 30 juin 2017, la clause 6-4.07 de la convention 2011-2016 s'applique.

Pour le salarié régulier de soutien qui détient un poste à caractère cyclique, la clause 6-4.08 de la présente convention s'applique à compter de l'année de référence débutant le 1<sup>er</sup> juin 2017. Pour l'année de référence se terminant le 31 mai 2017, la clause 6-4.08 de la convention 2011-2016 s'applique et l'indemnité de vacances prévue à la clause 6-4.08 est versée au salarié dans la paie qui suit immédiatement le 31 mai 2017.

Pour le salarié remplaçant visé au paragraphe a) de la clause 2-1.02, le mécanisme décrit aux deux (2) alinéas précédents s'applique.

#### **6-5.00 Assurance collective**

6-5.01 Le Collège convient de maintenir le régime d'assurance collective des salariés en vigueur à la date de la signature de la convention.

6-5.02 Le choix du régime, du module de protection, de ses modalités et de l'assureur relève d'un comité conjoint (Collège et salariés) où le Syndicat est représenté.

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 6-5.03, ne peut occasionner des coûts supplémentaires à partir des sommes monétaires que le Collège pourrait normalement assumer avec l'assureur précédent.

6-5.03 Le Collège paie cinquante pour cent (50%) des primes de base (protection individuelle) exigées d'un salarié pour sa participation au

régime d'assurance-vie, d'assurance soins dentaires et d'assurance-maladie.

L'assurance-invalidité est à la charge complète du salarié afin que les prestations de ce régime soient non imposables.

- 6-5.04 Le Collège facilite la mise en place et l'application des régimes.
- 6-5.05 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, prévalent sur toute disposition contraire à l'intérieur de la présente convention.
- 6-5.06 Le Collège déduit sur chaque paie, en tranches égales, la part que le salarié doit payer pour participer au régime d'assurance collective qui est obligatoire pour tout salarié admissible qui a une tâche de cinquante pour cent (50%) et plus d'un temps complet pour sa classe d'emploi.
- 6-5.07 Le salarié qui bénéficie d'un congé sans salaire prévu à la convention, ou le salarié qui est mis à pied temporairement, 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, s'il y a lieu, 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 peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.
- 6-5.08 Le salarié visé par la clause 5-3.07 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, s'il y a lieu, et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Toutefois, le Collège et le salarié peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.
- 6-6.00 Congés de maladie**
- 6-6.01 Tout salarié 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* (RLRQ, c. A-3.001), bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire selon les dispositions du présent article ; les situations prévues à ladite loi n'affectent pas la banque de congés de maladie détenus par le salarié.

6-6.02 Au début de chaque année d'engagement, le Collège crédite à tout salarié à temps complet couvert par le présent article, sept (7) jours de congé de maladie.

Les jours ainsi accordés sont non monnayables et cumulatifs jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours équivalent temps complet.

6-6.03 Lorsque le maximum de vingt-cinq (25) jours est atteint, soixante-quinze pour cent (75 %) des congés de maladie excédant le maximum sont monnayables, au 30 juin de chaque année au taux horaire en vigueur à cette date.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel ou détenant un poste à caractère cyclique, le nombre de jours ou d'heures crédités prévus à la clause 6-6.02 est calculé au prorata du nombre d'heures de travail qu'il accomplit par rapport à celui d'un salarié à temps complet de la même classe d'emploi engagé sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si au 30 juin, le salarié est absent pour cause de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un retrait préventif, d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, d'un congé parental sans salaire pour maternité, paternité ou adoption, ces jours monnayables sont remboursés par le Collège lors de son retour au travail, et ce, selon les modalités prévues à la présente clause ainsi qu'au taux du salaire en vigueur à la date où ils auraient normalement été remboursés.

6-6.04 À la prise de la retraite, la banque de congés de maladie est monnayable à soixante-quinze pour cent (75%) du salaire en vigueur à cette date.

Le salarié peut convertir la somme de cette banque de congés de maladie en banque de préretraite s'il répond aux conditions exigées par le régime de retraite auquel il est assujéti et aux fins d'acquitter sa pleine contribution à ce régime. Durant la période de sa préretraite, le salarié n'a droit qu'aux congés prévus aux clauses 6-6.02 et 6-6.03 et ces jours sont cumulatifs et monnayables à soixante-quinze pour cent (75%) du salaire en vigueur à cette date.

Cependant, ces jours, s'ils ne sont pas utilisés durant la préretraite, peuvent servir à combler une banque de préretraite qui n'aurait pas atteint le maximum. Les modalités d'application de cette banque à la préretraite seront précisées dans un contrat à établir entre le salarié, le Syndicat et le Collège.

6-6.05 Au 30 juin de chaque année, le Collège établit l'état de la banque de maladie du salarié et le lui communique lors du paiement salarial suivant.

6-6.06 Aux fins d'application du présent article, le crédit des jours de congé de maladie du salarié n'est pas affecté lors des absences suivantes :

- les libérations pour activités syndicales prévues à l'article 3-5.00 ;
- les réunions du CRT pendant les heures de travail, tel que prévu à la clause 3-5.03 ;
- la situation de mise à pied temporaire indiquée à la clause 5-5.14 ;
- les congés spéciaux prévus à l'article 6-2.00 ;
- les jours chômés et payés prévus à l'article 6-3.00 ;
- les jours de vacances annuelles prévus à l'article 6-4.00 ;
- les congés de maladie pendant le délai de carence prévu au régime d'assurance collective pour invalidité (article 6-6.00) ;
- le congé à temps partiel de préretraite prévu à la clause 6-6.04 ;
- le congé de maternité et ses prolongations prévus aux clauses 6-7.05 et 6-7.14 ;
- les congés spéciaux (droits parentaux) prévus aux clauses 6-7.18 et 6-7.19 ;
- le congé de paternité prévu à la clause 6-7.22 ;
- le congé d'adoption prévu à la clause 6-7.23, 6-7.24, 6-7.25, 6-7.27 et 6-7.28 ;
- les jours de congé pour responsabilités familiales prévus à la clause 6-7.40 ;
- le congé sabbatique à traitement différé prévu à l'article 6-9.00 ;
- toute absence relative à la responsabilité civile prévue à l'article 6-10.00 ;
- toute absence relative à la participation du salarié à un programme ou à une activité de perfectionnement prévu à l'article 6-11.00.

- 6-6.07 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités selon 6-6.02 pour l'année en cause, est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert ; étant précisé que « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.
- 6-6.08 Si un salarié a utilisé des jours crédités en trop, le Collège réduit, au 30 juin de l'année en cours, ces jours dus de la banque de maladie accumulée ou, à défaut, procède à cette récupération à la paie suivant cette date. Dans ce dernier cas, le Collège avise préalablement par écrit le salarié d'une telle récupération.
- 6-6.09 Le salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :
- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit aux fins de couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance collective, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail ;
  - b) à compter du premier jour suivant le délai de carence prévu à l'alinéa a), à un congé pour invalidité et, le cas échéant, au paiement d'une prestation prévue au régime d'assurance-salaire lorsque le salarié est éligible au régime d'assurance collective.
- 6-6.10 Lorsque le salarié absent pour cause de maladie n'a pas le crédit nécessaire dans sa banque de congés de maladie, les dispositions prévues à l'article 7-8.00 s'appliquent.

## **6-7.00 Droits parentaux**

### **Section I Dispositions générales**

- 6-7.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une salariée ou à un salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté(e) au travail.
- 6-7.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à section II, du congé de paternité prévues au paragraphe b) de la clause 6-7.22 et du congé pour adoption prévues au paragraphe a) de la clause 6-7.25 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ci-après

désigné le RQAP, ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le RQAP 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 ou le salarié reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où la salariée ou le salarié 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 ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-7.05 (rf. clause 6-7.10), le congé de paternité prévu à la clause 6-7.22 b) ou le congé pour adoption prévu à la clause 6-7.25 a).

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

6-7.03 Le Collège ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière ou ce dernier par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

6-7.04 Les prestations supplémentaires aux prestations d'assurance parentale relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption prévues au présent article sont uniquement applicables aux salariées ou salariés permanents qui sont à l'emploi du Collège.

Est exclu également des bénéficiaires de prestations supplémentaires du RQAP la salariée ou le salarié qui bénéficiait d'un congé sans salaire en vertu de l'article 6-8.00 et qui occupait pendant ce congé un autre emploi rémunéré chez un autre employeur pendant une période de quatre (4) semaines et plus à l'intérieur des vingt (20) semaines qui précèdent le début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

## **Section II Congé de maternité**

6-7.05 a) la salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-7.07 et 6-7.08, doivent être consécutives ;

- b) la salariée a également droit au 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 de l'accouchement ;
- c) la salariée ou le salarié, dont la conjointe décède, se voit transférer ce qui reste des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés ;
- d) la salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans salaire prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 6-7.10 et 6-7.11, selon le cas.

6-7.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée 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* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

6-7.07 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec le Collège, pour permettre le retour au travail de la salariée ou du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. L'un ou l'autre des congés est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, la salariée ou le salarié qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas d'un congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

6-7.08 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée 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* (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité 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 maternité est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.32 durant cette période.

6-7.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné de l'attestation médicale ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme confirmant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si une attestation médicale confirme que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Collège d'une attestation médicale confirmant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

#### 6-7.10 **Cas admissibles au RQAP**

a) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>3</sup> au Collège et qui à la suite de la présentation d'une demande au RQAP, reçoit de telles prestations a droit de recevoir :

1. durant les semaines où la salariée reçoit des prestations de maternité en vertu du RQAP, le Collège verse à la salariée une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail (rf. clause 7-7.01), réduit du montant de la prestation du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de sept pour cent (7 %) de son salaire hebdomadaire de base pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines ;

2. durant les semaines suivant celles décrites au paragraphe 1 de la présente clause, qui sont non couvertes par les prestations de maternité de l'une ou

---

<sup>3</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.



l'autre des options prévues au RQAP, le Collège verse à la salariée une indemnité calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail (rf. clause 7-7.01), réduit de sept pour cent (7 %) <sup>4</sup> de son salaire hebdomadaire de base pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-7.07 et 6-7.08, le Collège verse à la salariée 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.
- c) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par le Collège ou le cas échéant, par ses autres employeurs.

#### 6-7.11 **Cas inadmissibles au RQAP**

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

Toutefois, la salariée à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé vingt (20) <sup>5</sup> semaines de service au Collège avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de son salaire hebdomadaire de base prévu durant ces semaines si elle ne reçoit pas pendant cette période des prestations du Régime d'assurance-emploi (RAE) ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

#### 6-7.12 Pour les cas prévus aux clauses 6-7.10 et 6-7.11 :

---

<sup>4</sup> Sept pour cent (7 %) : ce pourcentage tient compte que, durant le congé de maternité, l'enseignante est exemptée de payer sa part des cotisations au régime de retraite et d'assurance parentale, ce qui équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

<sup>5</sup> La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) le Collège applique le régime de prestations supplémentaires du RQAP selon les modalités et les conditions d'application prévues au présent article ;
- b) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la salariée est rémunérée ;
- c) dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les dix-huit (18) premières semaines (lire les quinze (15) premières semaines dans le cas du régime particulier) est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve que la salariée reçoit des prestations du RQAP. Pour les 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 ;
- d) dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les deux (2) dernières semaines du congé de maternité (lire les cinq (5) dernières semaines dans le cas du régime particulier) est versée, conformément au sous paragraphe 1 du paragraphe a) de la clause 6-7.10, dans les deux (2) semaines suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP ;

6-7.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 6-7.14, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation de vacances annuelles ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- participation au régime d'assurance collective avec la contribution habituelle du Collège pourvu que le contrat de l'assureur y pourvoit et que la salariée verse sa quote-part.

La salariée doit reporter à la fin de son congé de maternité ou du congé parental sans salaire les semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité.

6-7.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire ou prestation. Elle peut cependant utiliser sa banque de congés de maladie.

Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 6-7.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 6-7.32 par la suite.

6-7.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit au Collège un avis écrit daté, signé et reçu par la direction au moins une (1) semaine de la nouvelle date de son retour au travail accompagné d'un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

6-7.16 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci tel que prévu à la clause 6-7.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

6-7.17 Au retour du congé de maternité, la salariée occupe le poste ou les fonctions qu'elle occuperait si elle était demeurée au service du Collège, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention. 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**

#### **A) Congé spécial – retrait préventif**

6-7.18 Le Collège s'assure de respecter les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Si la salariée est admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue d'accouchement.

#### **B) Autres congés spéciaux**

6-7.19 La salariée 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 une attestation médicale ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
- 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 bénéficie d'un congé spécial sans perte de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours, lesquels peuvent être pris en demi-journées.

6-7.20 Durant les congés spéciaux prévus à la clause 6-7.19, la salariée peut se prévaloir de sa banque de congés de maladie et du régime d'assurance-salaire pourvu que le contrat de l'assureur y pourvoit. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 6-7.19, la salariée doit, d'abord avoir épuisé les trois (3) jours qui y sont prévus.

6-7.21 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 6-7.17.

## Section IV Autres congés parentaux

### Congé de paternité

- 6-7.22 a) Le salarié dont la conjointe accouche 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 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 de 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 de l'enfant et peut être pris à l'extérieur de la période de quinze (15) jours.

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

Le salarié en congé à l'occasion de la naissance de son enfant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-7.17.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes f) et g) de la présente clause, 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 admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début de telles prestations.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le salarié 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 6-7.31.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

La salariée, 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 de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, le salarié qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

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

les paragraphes b) et c) de la clause 6-7.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) Le salarié inadmissible 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 s'il avait été au travail, réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il faisait la demande en vertu du Régime d'assurance-emploi (RAE).
- e) Les dispositions prévues à la clause 6-7.12 s'appliquent au salarié 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 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, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié 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* (RLRQ, 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* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 6-7.32 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 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 des paragraphes c) ou d), selon le cas, de la présente clause.
- i) Le salarié qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis 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 est considéré en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 6-7.32 durant cette période.

- j) Le salarié en congé de paternité prévu à la présente clause bénéficie des avantages indiqués à la clause 6-7.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-7.17.

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

6-7.23 Le salarié 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.

6-7.24 Le salarié 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 salaire. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

### **6-7.25 Congé pour adoption**

a) Le salarié 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) de la présente clause, 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 prévue de l'expiration de ce congé.

Le salarié 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 6-7.31.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé doit se situer pendant la période de versement des prestations accordées



en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié inadmissible 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 qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :  
  
le versement du salaire prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié 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 paragraphes b) et c) de la clause 6-7.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- c) Le salarié inadmissible 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 salaire prévu pour chaque période selon la clause 7-7.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail, réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il faisait la demande en vertu du Régime d'assurance-emploi (RAE).
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié 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, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié 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* (RLRQ, 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* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.32 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 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 6-7.02.
- g) Le salarié qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis 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 est considéré en congé sans salaire et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.32 durant cette période.

6-7.26 Les dispositions prévues à la clause 6-7.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 6-7.25 en faisant les adaptations nécessaires.

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

6-7.27 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire 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 deux (2) semaines à l'avance.

6-7.28 Le salarié 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 deux (2) semaines à l'avance, un congé sans salaire 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 6-7.25 s'appliquent.

- 6-7.29 Durant le congé sans salaire prévu aux clauses 6-7.27 et 6-7.28, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.32.
- 6-7.30 Durant les congés à l'occasion de l'adoption octroyés en vertu des clauses 6-7.23 et 6-7.24, durant le congé d'adoption octroyé selon les dispositions de la clause 6-7.25, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.17 et à la clause 6-7.13, à la condition qu'il y ait normalement droit.

**Congé parental sans salaire pour prolongation de maternité, paternité ou adoption**

- 6-7.31 À la suite d'une demande écrite présentée au Collège au moins trois (3) semaines à l'avance, la salariée ou le salarié qui désire se prévaloir d'un congé parental sans salaire à la suite de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption bénéficie de ce congé pour une durée maximale de deux (2) ans.
- 6-7.32 Au cours du congé parental sans salaire, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. De plus, elle ou il accumule son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, la participation de la salariée ou du salarié aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement 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 ou le salarié 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 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 ou le salarié peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

- 6-7.33 La salariée ou le salarié doit prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé parental sans salaire pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

6-7.34 La salariée ou le salarié à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans salaire doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir rompu son lien d'emploi.

La salariée ou le salarié qui souhaite prolonger son congé à la date prévue de son retour au travail, doit donner un préavis d'au moins deux (2) mois (cinq (5) semaines dans le cas d'un congé d'adoption) avant l'expiration dudit congé.

6-7.35 La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé parental sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Toutefois, malgré les dispositions de l'alinéa qui précède, la salariée ou le salarié qui s'est prévalu d'un congé parental sans salaire d'une durée de plus de cinquante-deux (52) semaines, prévu à la clause 6-7.31, ne peut mettre fin à son congé avant la date prévue que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de la direction du Collège. Le Collège et le Syndicat peuvent convenir des modalités particulières d'un tel retour.

6-7.36 Au retour de ce congé parental sans salaire, la salariée ou le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention.

6-7.37 Lorsque le congé parental sans salaire 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* (RLRQ, c. A-29.011).

## **Section V Congé pour responsabilités familiales**

6-7.38 Un congé sans salaire à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de un (1) an est accordé au salarié pour les responsabilités familiales suivantes où la situation nécessite sa présence :

- a) l'enfant mineur du salarié ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint qui a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade ;
- b) la garde, la santé ou l'éducation de l'enfant du salarié ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;

- c) l'état de santé de la conjointe ou du conjoint du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille ou de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ces membres de la famille de sa conjointe ou de son conjoint.

6-7.39 Si l'enfant mineur du salarié ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit de prolonger son congé sans salaire, lequel se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celui-ci.

6-7.40 Le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans salaire par année afin de rencontrer les obligations familiales suivantes où la situation nécessite sa présence :

- a) la garde, la santé ou l'éducation de l'enfant du salarié ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;
- b) l'état de santé de la conjointe ou du conjoint du salarié ;
- c) l'état de santé du père ou de la mère du salarié.

Dans le cas où l'état de santé d'une des personnes visées aux alinéas précédents, le salarié dispose de deux (2) journées par année d'engagement sans perte de salaire.

Dans tous les cas, les journées sans perte de salaire ou sans salaire ne sont pas déduites de la banque de congés de maladie du salarié. Également aux fins de la présente clause, le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ce type de congé.

6-7.41 Dans tous les cas prévus à la présente section, le salarié doit aviser le Collège le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, justifiant cette absence.

6-7.42 Dans tous les cas prévus à la présente section, la participation du salarié aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont le Collège assume sa part habituelle dans les cas prévus à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ c.N-1.1).

6-7.43 Au cours d'un congé pour responsabilités familiales prévu à la présente section, le salarié accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.

6-7.44 Au retour d'un congé sans salaire prévu à la présente section, le salarié réintègre le poste qu'il occuperait comme s'il avait été au travail. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le salarié a droit également aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

## **Section VI Congés pour cause d'acte criminel et absences à titre de réserviste**

6-7.45 Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur du salarié, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant résultant directement d'un acte criminel ou s'il subit 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 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* (RLRQ, c. N-1.1).

Pendant ces cas d'absence, les clauses 6-7.32 et 6-7.36 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

## **6-8.00 Congé sans salaire**

6-8.01 Le Collège peut accorder, lequel ne peut refuser sans motif valable, à tout salarié qui en fait la demande et qui a complété cinq (5) ans de service et plus au Collège, un congé sans salaire pour une période n'excédant pas une (1) année d'engagement, mais pour au moins une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) d'engagement. Le salarié qui a obtenu un congé en application de la présente clause ne peut en obtenir un que cinq (5) ans après l'échéance du dernier congé.

Exceptionnellement, le Collège peut accorder à tout salarié qui a complété moins de cinq (5) ans de service au Collège et qui en fait la demande, un congé sans salaire pour une période n'excédant pas une (1) année d'engagement, mais pour au moins une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) d'engagement. Dans tous les cas, un salarié ne peut s'absenter plus de deux (2) années.

6-8.02 Un congé sans salaire est renouvelable pour une (1) année seulement. Exceptionnellement et nonobstant la clause 6-8.01, le Collège peut le renouveler pour une (1) année additionnelle. Un congé sans salaire pour charge publique est renouvelable d'année en année pour la durée du mandat.

6-8.03 La demande pour l'obtention d'un congé sans salaire de même que pour le renouvellement d'un congé sans salaire 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 salaire de même que pour son renouvellement peut être examinée par le Collège si elle est soumise avant le 1<sup>er</sup> juin.

6-8.04 Le Collège fait parvenir une réponse au salarié qui a demandé un congé sans salaire ou un renouvellement de congé sans salaire avant le 1<sup>er</sup> mai d'une année pour l'année d'engagement suivante.

6-8.05 Les modalités de départ et de retour du salarié ayant obtenu un congé sans salaire ou un renouvellement d'un congé sans salaire doivent être arrêtées entre le Collège et le salarié concerné conformément aux dispositions de la présente convention.

Toutefois, le salarié peut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

6-8.06 Durant un congé sans salaire, un salarié accumule son ancienneté et conserve l'expérience qu'il détenait au moment de son départ.

6-8.07 Au retour d'un congé sans salaire prévu au présent article, le salarié occupe le poste qu'il occupait s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions de la présente convention.

6-8.08 Durant un congé sans salaire, le salarié est considéré à l'emploi du Collège. Cependant, lorsque le salarié 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 peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

En cas de maintien des protections d'assurance collective selon les dispositions de l'alinéa qui précède, le Collège fournit au salarié le calcul des montants dus avant son départ en congé.

## **6-9.00 Congé sabbatique à traitement différé**

### **Principes généraux**

- 6-9.01 Le congé sabbatique à traitement différé est une mesure qui permet à un salarié d'obtenir une année ou une partie d'année de congé sabbatique dans le cadre d'une entente (le contrat) avec le Collège. En vertu de cette entente, le salarié accepte de différer une partie de son salaire pendant un nombre d'années ou de parties d'année fixé par le contrat, mais qui ne dépasse pas quatre années et demie (4 ½).
- 6-9.02 Le congé sabbatique à traitement différé est assorti des droits reconnus par Retraite Québec au titre du congé sabbatique à traitement différé et est assujéti aux règles fiscales permettant au salarié 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.
- 6-9.03 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**

- 6-9.04 L'octroi du congé est du ressort du Collège qui fournit, en cas de refus, les raisons, si le salarié en fait la demande. Le salarié doit avoir complété cinq (5) ans de service au Collège pour faire une demande.
- 6-9.05 Le salarié qui désire bénéficier d'un tel congé doit en adresser la demande écrite au Collège avant le 1<sup>er</sup> mai et ce dernier lui répond par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin qui suit. Le régime débute alors au cours de l'année d'engagement suivante.
- 6-9.06 Le congé sabbatique se prend immédiatement après la fin de la période d'échelonnement.
- 6-9.07 Le salarié 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 peuvent être en congé sabbatique à traitement différé au même moment ;



- b) advenant le cas où les demandes de congé sabbatique à traitement différé entraînent 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 qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour ;
- c) le Collège et le salarié remplissent et signent le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au régime, selon le modèle apparaissant à l'annexe G de la présente convention.

### **Durée du congé et prestation de travail**

6-9.08 La durée du congé ne peut être interrompue. À son retour d'un congé sabbatique à traitement différé, le salarié occupe le poste qu'il occuperait comme s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions prévues à l'article 5-5.00 de la présente convention.

### **Modalité salariale pendant le congé**

6-9.09 Une entente de congé à salaire différé doit couvrir une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années scolaires consécutives. La période couverte par le contrat comprend une période d'échelonnement du salaire et une période de congé sabbatique qui est d'une (1) année scolaire ou d'une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) et, dans ce cas, l'absence du travail doit être d'au moins six (6) mois consécutifs soit les six (6) premiers ou les six (6) derniers mois.

6-9.10 Le pourcentage du salaire que reçoit le salarié pendant la période d'échelonnement est déterminé selon les formules suivantes :

- a) Le congé est d'une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) :
  - si le contrat est de deux (2) ans, 75% du salaire ;
  - si le contrat est de trois (3) ans, 83,34% du salaire ;
  - si le contrat est de quatre (4) ans, 87,5% du salaire ;
  - si le contrat est de cinq (5) ans, 90% du salaire.
- b) Le congé est d'une (1) année :
  - si le contrat est de trois (3) ans, 66,66% du salaire ;
  - si le contrat est de quatre (4) ans, 75% du salaire ;
  - si le contrat est de cinq (5) ans, 80% du salaire.

- 6-9.11 Le pourcentage du salaire différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33  $\frac{1}{3}$  %) par année civile.
- 6-9.12 Le salarié s'engage à adhérer aux règles applicables relatives au compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom du salarié participant.
- 6-9.13 Le salarié qui se prévaut d'un congé sabbatique à traitement différé peut obtenir, par la suite, l'autorisation de prendre un congé sans salaire, d'une durée maximale d'un (1) an, à la condition d'en avoir fait la demande par écrit à la direction du Collège, avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année scolaire de la prise du congé à traitement différé. Cette mesure est cependant soumise aux règles fiscales du congé sabbatique à traitement différé.

#### **Compte spécial en fidéicommiss**

- 6-9.14 Conformément aux dispositions du contrat, apparaissant à l'annexe G, les montants différés par le salarié, par application de la clause 6-9.10, sont conservés par le Collège dans un compte spécial en fidéicommiss, au nom du salarié, régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.), énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c. 64), et ce, telles qu'indiquées audit contrat.

#### **Rôle du Collège**

- 6-9.15 Le Collège effectue les tâches nécessaires à l'application du régime, à savoir notamment :
- a) la remise au salarié 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 salaire pendant la phase de travail du régime et la remise de ces sommes aux institutions concernées ;
  - c) la retenue des montants différés de salaire et la remise mensuelle de ces montants dans le compte spécial en fidéicommiss ;
  - d) la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié 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 Retraite Québec.

### **Droits et avantages**

6-9.16 Durant la phase de travail visée par le contrat, le salarié ne reçoit du Collège qu'un pourcentage du salaire auquel il a droit, en vertu du contrat du régime applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 6-9.10 de la présente convention.

6-9.17 Pendant la durée du contrat du régime, le salarié 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 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 salaire pour la durée du contrat.

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

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 Retraite Québec.

### **Retraite, désistement ou démission du salarié**

6-9.18 Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le contrat du régime entre le salarié 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> mai précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

### **Congédiement du salarié**

6-9.19 Advenant le congédiement du salarié, le contrat du régime entre le salarié et le Collège prend fin à la date d'entrée en vigueur de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 6-9.18 s'appliquent.

### **Congé sans salaire**

- 6-9.20 Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans salaire ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.
- 6-9.21 Si le total d'une ou des absences sans salaire excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 6-9.18 s'appliquent.

### **Mise à pied du salarié**

- 6-9.22 Advenant la mise à pied du salarié, le contrat prend fin le soixantième (60<sup>e</sup>) jour suivant cette mise à pied et les dispositions de la clause 6-9.18 s'appliquent, à moins qu'entre-temps le salarié n'ait été rappelé au travail.

### **Invalidité**

- 6-9.23 Sous réserve des dispositions du contrat d'assurance collective :
- a) L'invalidité survient avant que le congé du régime n'ait été pris. Dans ce cas, le salarié choisit :
- 1) d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire ; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, le salarié reçoit, s'il est admissible, l'assurance-salaire calculée sur son salaire. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1<sup>e</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du début du contrat y comprenant les interruptions ; si cela était le cas, le sous-paragraphe 2) qui suit s'applique ;
  - 2) de mettre fin au contrat et, dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 6-9.18 s'appliquent. S'il est admissible, le salarié reçoit sa prestation d'assurance-salaire, selon les dispositions du contrat de l'assurance collective. Les montants différés au compte du salarié sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- b) L'invalidité survient au cours du congé du régime :
- L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la phase de congé et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié.

Le salarié a droit, durant son congé, au salaire déterminé dans le contrat de congé sabbatique à traitement différé. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit, s'il est admissible, à la prestation d'assurance-salaire prévue au contrat de l'assurance collective. Il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son salaire régulier, après en avoir épuisé le délai de carence.

- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le remboursement de la somme détenue par le Collège est effectué selon la clause 6-9.18, sans être toutefois sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

### **Décès du salarié**

- 6-9.24 Advenant le décès du salarié 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) au compte du salarié est remise à ses ayants droit.

### **Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption**

- 6-9.25 À l'occasion d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la salariée ou le salarié choisit :

- a) d'interrompre le contrat du régime le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de leur prolongation, pourvu que le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survienne avant le congé ; le contrat en est prolongé d'autant ;

pendant l'interruption, les dispositions de la convention visant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat ;

cependant, si la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention reporte le début du congé au-delà de la première (1<sup>er</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du contrat y comprenant les interruptions, la salariée ou le salarié doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de la clause 6-9.18 s'appliquent ;

si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant le congé, aucune interruption du congé sabbatique à traitement différé n'est possible ;

- b) de mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions de la clause 6-9.18 s'appliquent.

### **Accident du travail et maladie professionnelle**

6-9.26 Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié 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 6-9.18 s'applique lorsque le salarié s'est prévalu de son choix.

### **6-10.00 Responsabilité civile**

6-10.01 Le Collège s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié 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 s'occupe d'activités acceptées par le Collège à l'intérieur ou à l'extérieur de son établissement) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le déclare coupable de négligence grossière ou de faute lourde.

6-10.02 Toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire, ni de droits.

6-10.03 Le salarié visé par la clause 6-10.01 peut s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'audition du tribunal siégeant dans la cause.

6-10.04 Dans la mesure où les polices d'assurances du Collège, à la date de la signature de la présente convention, le prévoient, le Collège convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser le salarié 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, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source.

6-10.05 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur ou procureur choisi par le Collège.

6-10.06 Dès que la responsabilité légale du Collège a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, le Collège dédommage tout salarié 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 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 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 professionnel. Le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

Dans le cas où le salarié 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.

#### **6-11.00 Perfectionnement**

6-11.01 Le Collège entend favoriser les programmes ou les activités de perfectionnement destinés à améliorer les services éducatifs et par le fait même à améliorer la qualité des services au Collège.

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

6-11.02 Afin de répondre aux besoins individuels et collectifs de perfectionnement des salariés, le Collège affecte annuellement une partie de son budget de perfectionnement à la formation des salariés conformément à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, c. D-8.3).

Le Collège s'assure qu'une partie minimale des sommes disponibles soit attribuée au perfectionnement des salariés de l'unité d'accréditation selon le prorata de la masse salariale globale du Collège.

Au 15 octobre de chaque année, le Collège informe le Syndicat et les salariés des sommes disponibles.

- 6-11.03 Le Collège établit, en accord avec son instance appropriée, sa politique de perfectionnement. Au 15 novembre de chaque année, il en informe le Syndicat et les salariés.
- 6-11.04 Le salarié qui désire participer à un programme ou à une activité de perfectionnement doit présenter par écrit une demande au Collège dans un délai raisonnable avant la tenue du programme ou de l'activité de perfectionnement.
- 6-11.05 Le Collège étudie chaque demande en tenant compte du programme ou de l'activité offerte, de la durée et du coût global de la session, de la distance à parcourir, de la pertinence de la demande en lien avec les fonctions du salarié, la capacité du Collège à combler temporairement l'absence du salarié concerné.
- 6-11.06 Le salarié qui participe à un programme ou à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail aux fins de la présente convention.
- 6-12.00 Régime de retraite**
- 6-12.01 Pourvu qu'il continue d'être visé par ledit régime, tout salarié participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) dispensé par Retraite Québec aux conditions et obligations qu'elle prévoit.
- 6-12.02 Pourvu qu'il continue d'être visé par ledit régime, le Collège s'engage à percevoir les cotisations de tout salarié qui contribue au régime de retraite précité. Le Collège fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.
- 6-13.00 Régime de mise à la retraite progressive**
- 6-13.01 Le régime de mise à la retraite progressive a pour effet de permettre à un salarié de réduire son temps travaillé, 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 semaine régulière de travail.
- 6-13.02 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive, le salarié doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à la retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6-13.03 L'octroi d'une demande de mise à la retraite progressive est du ressort du Collège qui fournira, en cas de refus, les raisons si le salarié en fait la demande.



6-13.04 Seul le salarié régulier participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

6-13.05 La répartition du temps travaillé est généralement faite sur une (1) année scolaire. Le Collège peut accepter de répartir, pour un maximum de trois (3) années de l'entente de mise à la retraite progressive du salarié, le temps travaillé sur une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) dans le cas où le pourcentage de temps travaillé est de cinquante pour cent (50 %) et, dans ce cas, la période de temps travaillé sera les cent (100) premiers ou les cent (100) derniers jours de travail de l'année scolaire.

6-13.06 Le salarié 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> mai précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite progressive.

La demande précise la période envisagée par le salarié pour sa mise à la retraite progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.

En même temps que sa demande, le salarié fournit au Collège une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une prestation de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.

6-13.07 Sous réserve de la clause 6-13.01, le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation du Collège et, 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.

6-13.08 Le salarié a droit à un pourcentage du salaire égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche d'un salarié à temps complet de sa classe d'emploi. Il en est de même des suppléments, des primes et des congés spéciaux.

6-13.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au salaire versé.

Pour les jours chômés et payés, le Collège applique le paragraphe a) de la clause 6-3.03 aux fins du calcul de la rémunération afférente aux jours chômés et payés.

- 6-13.10 Au cours de la période de mise à la retraite progressive, le salaire admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur, est celui que le salarié 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.
- 6-13.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- 6-13.12 Pendant la durée de l'entente, le salarié et le Collège doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du salaire applicable, comme si le salarié ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 6-13.13 Pendant la durée de l'entente, le salarié accumule son ancienneté, et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 6-13.14 Pendant chacune des années visées par l'entente, le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.
- 6-13.15 Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- 6-13.16 Advenant la retraite, la démission, le renvoi, le non-réengagement, le décès du salarié, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- Sous réserve de circonstances déterminées par règlement, au terme de l'entente (annexe H), le salarié participant doit prendre sa retraite.
- 6-13.17 Le Collège et le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'annexe H prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive.
- 6-14.00 Frais de séjour et déplacement**
- 6-14.01 Le Collège maintient, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la politique concernant le remboursement des frais de séjour et de déplacement.
- 6-14.02 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans les meilleurs délais, et ce, sans dépasser trente (30) jours de la réception du compte de dépenses.

**6-15.00 Vêtements et uniformes**

6-15.01 Le Collège maintient minimalement, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la politique administrative relative aux « *procédures concernant les vêtements de travail et les équipements de sécurité* » en vigueur depuis le mois de septembre 2006.

## **Chapitre 7-0.00 Rémunération**

### **7-1.00 Classification**

- 7-1.01 La classification du salarié est celle qu'il détient à la date de la signature de la présente convention. La classification de chacun des salariés, à cette date, apparaît à l'annexe I.
- 7-1.02 Dès son embauche, le salarié est classé aux fins de rémunération, selon le plan de classification prévu à l'annexe J.
- 7-1.03 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 de façon principale et habituelle.
- 7-1.04 Lors de son embauche, le salarié est informé par écrit de son statut, de sa classe d'emploi, de son salaire et de son échelon. De plus, à la suite de son embauche, le salarié obtient une copie de la description de ses fonctions lorsqu'elle est disponible.
- 7-1.05 Si le Collège doit créer des postes non couverts par les classes d'emploi mentionnées à l'annexe J, il informe d'abord le CRT et procède par la suite à la création de la nouvelle classe d'emploi en se référant au Plan de classification des emplois de soutien prévu pour les commissions scolaires francophones (février 2011) ou, dans le cas d'un salarié professionnel, au Plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones (février 2011).
- 7-1.06 Suite à l'application de la clause 7-1.05, lors de la création d'une nouvelle classe d'emploi, celle-ci est automatiquement ajoutée au plan de classification prévu à l'annexe J ainsi que les taux de salaire à l'annexe K.

### **7-2.00 Reconnaissance de l'expérience**

#### **Reconnaissance de l'expérience à l'embauche**

- 7-2.01 Lors de l'embauche de tout salarié, aux fins du présent article, une (1) année d'expérience est constituée d'une période de douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou l'équivalent de douze (12) mois à temps complet effectivement travaillés.

**Reconnaissance de l'expérience visant le salarié à l'emploi du Collège**

7-2.02

Aux fins de la présente convention, le Collège reconnaît l'expérience pour tout salarié à son emploi selon les modalités qui suivent :

La période de douze (12) mois de travail correspond à un minimum de cent quatre-vingt-quinze (195) jours effectivement travaillés à temps complet ou l'équivalent de cent quatre-vingt-quinze (195) jours à temps complet effectivement travaillés dans une année d'engagement. Il est entendu que l'excédent de cent quatre-vingt-quinze (195) jours n'est pas reporté à l'année d'engagement suivante.

Est ou sont considérées comme périodes effectivement travaillées les périodes suivantes :

- une absence pour invalidité reconnue par l'assureur n'excédant pas trois (3) mois continus prévue à l'article 6-6.00 ;
- le congé de maternité prévu à la clause 6-7.05 ;
- la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 6-7.14 ;
- le retrait préventif prévu à la clause 6-7.18 ;
- les congés spéciaux (autres congés spéciaux) prévus à la clause 6-7.19 ;
- le congé de paternité prévu à la clause 6-7.22 ;
- le congé pour adoption prévu à la clause 6-7.23, 6-7.24, 6-7.25, 6-7.27 et 6-7.28 ;
- le congé parental sans salaire prévu à la clause 6-7.31 (pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines) ;
- le congé pour responsabilités familiales prévu à la section V de l'article 6-7.00 (pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines) ;
- le congé sabbatique à traitement différé prévu à l'article 6-9.00 ;
- pendant la durée d'une entente découlant du régime de mise à la retraite progressive prévu à l'article 6-13.00 ;
- une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue ;
- les libérations pour activités syndicales prévues à l'article 3-5.00 ;
- les congés spéciaux prévus à l'article 6-2.00 ;
- les jours chômés et payés prévus à l'article 6-3.00 ;

- les jours de vacances annuelles prévus à l'article 6-4.00 ;
- les absences résultant de l'application des clauses 4-1.11 (Comité paritaire de santé et sécurité au travail, 4-2.02 (Comité de sélection) ainsi que des articles 6-10.00 (Responsabilité civile) et 6-11.00 (Perfectionnement).

Aux fins de précision et d'application de la présente clause, les situations d'absences suivantes ne sont pas considérées comme périodes effectivement travaillées :

- les mises à pied temporaires prévues aux clauses 5-5.13 et 5-5.14 où le salarié est sans salaire, soit pendant la période estivale et la semaine de relâche.

### **Reconnaissance de l'expérience, dispositions générales**

7-2.03 Un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au Plan de classification pour la classe d'emploi a droit à 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.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, toute année d'expérience additionnelle vaut un (1) échelon de traitement dans la mesure où elle est directement pertinente et acquise chez un employeur qui permettrait l'exercice des mêmes fonctions.

7-2.04 Le salarié ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

7-2.05 Le salarié à l'emploi du Collège au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention, qui ne remplit pas les qualifications académiques minimales requises prévues au Plan de classification, est réputé les remplir aux fins d'application de la présente convention.

### **7-3.00 Reconnaissance de la scolarité**

#### **Reconnaissance de la scolarité, dispositions générales**

7-3.01 Un salarié professionnel ou de soutien, ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité (ou de son équivalent de trente (30) crédits) additionnelle au minimum requis, au niveau du premier (1<sup>er</sup>) cycle universitaire, complété et réussi, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège à l'exercice de la fonction du salarié professionnel ou de soutien.

- 7-3.02 Dans le cas où le salarié professionnel ou de soutien complète avec succès des études universitaires de deuxième (2<sup>e</sup>) ou de troisième (3<sup>e</sup>) cycle dans une institution officiellement reconnue et que ces études soient supérieures au minimum requis au Plan de classification pour sa fonction, et pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège à l'exercice de la fonction du salarié, celui-ci se voit reconnaître deux (2) échelons pour chaque année de scolarité (ou de son équivalent de trente (30) crédits).
- 7-3.03 Un maximum de six (6) échelons peut être accordé pour la reconnaissance de la scolarité aux fins de l'application des clauses 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.05.
- 7-3.04 Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué au salarié professionnel et de soutien en vertu des dispositions antérieures à la présente convention.

**Reconnaissance de la scolarité, catégories soutien technique, administratif et manuel**

- 7-3.05 Un salarié de soutien ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, au niveau collégial, complétée et réussie, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège à l'exercice de la fonction du salarié.

**7-4.00 Classement et avancement d'échelon**

**Classement**

- 7-4.01 À la date de la signature de la présente convention, le taux ou l'échelon de salaire de tout salarié au service du Collège est celui qui apparaît à l'annexe I.
- 7-4.02 L'échelon de salaire du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux dispositions pertinentes du présent chapitre.
- 7-4.03 Le salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d'emploi a droit au premier échelon de cette classe d'emploi.

7-4.04 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience reconnue. L'échelon indique le taux de salaire à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe K.

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

7-4.05 Lorsqu'un salarié obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emploi est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi ;
- b) l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité, et ce, selon les modalités prévues au présent article.

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

7-4.06 Lorsqu'un salarié 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 ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

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

7-4.07 Lorsqu'un salarié change temporairement de poste et qu'il occupe momentanément une autre classe d'emploi, il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à sa scolarité et ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice temporaire des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi. Toutefois, et dans le cas d'une affectation temporaire qui constitue une promotion, il est entendu que le salarié visé par la présente clause obtient au minimum l'échelon dans sa nouvelle classe d'emploi dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans sa classe d'emploi d'origine.

**Avancement d'échelon, dispositions générales**

7-4.08 La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année d'expérience. Pour le salarié professionnel, ce séjour dans un



échelon n'est que de six (6) mois pour les huit (8) premiers échelons.

Le salaire est révisé deux (2) fois par année. Le salaire révisé entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier à la condition que le salarié ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel visant les huit (8) premiers échelons d'un salarié professionnel, depuis son dernier avancement d'échelon ou son début d'emploi.

7-4.09 L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 7-4.04.

7-4.10 Le salarié 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.

7-4.11 Un changement de classe d'emploi, une promotion, un changement de poste ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

#### **7-5.00 Taux, échelles de salaire et primes**

7-5.01 Le salarié a droit au taux horaire et à l'échelle de salaire qui lui est applicable selon sa classe d'emploi telle que déterminée selon l'article 7-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon les articles 7-2.00, 7-3.00 et 7-4.00.

7-5.02 Les taux horaires, les échelles de salaire et les primes applicables sont ceux apparaissant à l'annexe K.

7-5.03 Pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date de son renouvellement, le Collège applique aux salariés professionnels et de soutien les taux ou échelles de salaire applicables aux salariés des catégories et classes d'emplois des commissions scolaires du secteur public.

Le Collège applique toute mesure législative ou entente affectant à la hausse ou à la baisse les taux ou échelles de salaire applicables aux salariés professionnels et de soutien des commissions scolaires du secteur public ainsi que l'indexation qui est réputée faire partie de la présente convention.

Toutefois et malgré le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause, pour la classe d'emploi de chauffeur d'autobus, le Collège applique,

au taux horaire spécifique au Collège de cette classe d'emploi, les mêmes augmentations que celles consenties au personnel de soutien du secteur public pour la durée de la présente convention et jusqu'à son renouvellement.

## **7-6.00 Temps supplémentaire**

7-6.01 Tout temps travaillé par un salarié, à la demande expresse de son supérieur immédiat, au-delà de la semaine normale de travail de la catégorie d'emplois à laquelle il appartient est considéré comme du temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire habituel s'il n'excède pas la durée normale de travail, conformément à l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), qui est de quarante (40) heures par semaine. Tout travail effectué qui excède cette durée est rémunéré au taux horaire simple majoré d'une demie (50 %).

7-6.02 Le temps supplémentaire est accordé au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé prioritairement au salarié qui accomplit normalement le travail et par la suite à un salarié dont la classe d'emploi correspond au travail à accomplir.

7-6.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un salarié d'une classe d'emploi, le Collège s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les salariés d'une même classe d'emploi.

7-6.04 Le salarié qui effectue du temps supplémentaire, reçoit d'office un congé compensatoire rémunéré équivalant aux heures effectuées en temps supplémentaire et majorées de cinquante pour cent (50 %), s'il y a lieu.

Le salarié doit, au préalable, au moment qu'il effectue le travail en temps supplémentaire, informer son supérieur immédiat de son intention d'être rémunéré, si le Collège y consent, au lieu de recevoir un congé compensatoire.

Le congé compensatoire se prend dans les douze (12) mois suivant l'accomplissement des heures en temps supplémentaire à une date fixée convenue avec son supérieur immédiat au moins une (1) semaine avant la prise dudit congé.

Exceptionnellement, si le salarié visé n'a pu prendre en congé compensatoire ses heures en temps supplémentaire en banque dans les douze (12) mois de sa prestation en temps

supplémentaire, celui-ci se voit monnayer ces heures sur la paie suivant ce délai, à moins d'une entente convenue entre le salarié et son supérieur immédiat permettant de prolonger ce délai.

7-6.05 Sous réserve de l'application de la clause 5-2.16, lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire ou un travail d'urgence, il reçoit une indemnité minimale équivalente à trois (3) heures, à son taux horaire simple.

7-6.06 Les dispositions prévues aux clauses 7-6.01 à 7-6.05 inclusivement sont applicables à tous les salariés autres que les salariés professionnels.

Toutefois, le salarié professionnel bénéficie, chaque année d'engagement, d'une banque de neuf (9) jours rémunérés à titre de congés compensatoires, aux fins du travail supplémentaire effectué pour accomplir ses fonctions et ses responsabilités professionnelles, qui sont prioritairement repris en temps rémunéré pendant la semaine de relâche. Afin de reprendre le solde des congés compensatoires non repris pendant la semaine de relâche, le salarié professionnel reprend ces congés en temps rémunéré à une autre période durant l'année d'engagement, après autorisation et entente avec son supérieur immédiat quant au moment.

Le salarié professionnel à temps partiel bénéficie des dispositions de l'alinéa précédent soustrait au prorata de ses heures effectivement travaillées dans son année d'engagement.

7-6.07 Malgré les dispositions qui précèdent, le salarié surveillant d'élèves, effectuant du travail en temps supplémentaire n'excédant pas quarante (40) heures par semaine, est rémunéré selon son taux horaire simple (100 %) au rythme habituel de la paie.

#### **7-7.00 Versement du salaire**

7-7.01 Le salaire du salarié lui est versé par versement direct à l'institution bancaire de son choix, tous les deux (2) jeudis. Le détail de ce versement est disponible au moment du versement, par accès électronique au dossier de paie du salarié.

7-7.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom du Collège ;
- b) les nom et prénom du salarié ;
- c) le nombre d'unités payées au taux de la fonction occupée ;
- d) le salaire brut et le salaire 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 ;
- i) la cotisation à l'assurance-emploi ;
- j) la cotisation au régime québécois d'assurance parentale ;
- k) la période concernée ;
- l) le cumulatif des gains et déductions ;
- m) les retenues autorisées par le salarié d'un organisme reconnu par le Collège ;
- n) l'état des banques annuelles de congés.

7-7.03 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop ou versés en avance monétaire, la direction du Collège s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la direction du Collège fixe les modalités de remboursement. Toutefois, ces modalités doivent faire en sorte que le maximum de déduction à titre de remboursement de trop versé en salaire ou en avance monétaire est de vingt pour cent (20 %) du salaire brut de la période de paie. Advenant le départ définitif du salarié, le Collège récupère la totalité du montant lors du paiement final.

7-7.04 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il est possible de la faire rectifier sur la paie suivante. Toutefois, s'il manque par erreur plus de cent dollars (100 \$) sur la paie d'un salarié, le Collège lui verse le plus tôt possible une avance approximative égale au montant manquant et l'erreur est corrigée sur la paie suivante compte tenu de l'avance versée.

7-7.05 Le paiement des frais de scolarité pour l'élève dont le parent travaille pour le Collège peut être différé selon la politique en vigueur au Collège à cet effet.

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

7-8.01 Lors d'absences prévisibles, le salarié doit aviser la personne mandatée par la direction du Collège au plus tard quarante-huit (48) heures à l'avance de son absence. Lors d'absences imprévisibles, le salarié doit aviser le Collège, selon les procédures établies, avant le début de la journée de travail, à moins d'une impossibilité.

7-8.02 Les absences se calculent à l'heure selon le taux horaire de chacune des classes d'emploi prévues à la présente convention.

7-8.03 Aux fins d'établir le taux horaire d'un salarié professionnel, le salaire annuel indiqué à l'annexe K est divisé par cinquante-deux (52) et divisé à nouveau par trente-cinq (35).

7-8.04 À son retour, le salarié remet à la direction une attestation des motifs de son absence sur le formulaire prévu à cet effet. Le salarié conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.

7-8.05 Si l'absence excède trois (3) jours consécutifs ou s'il y a absences répétées, le Collège peut exiger que le salarié produise un certificat médical, attestant son incapacité physique ou psychologique.

### **7-9.00 Prime et montant forfaitaire**

#### **7-9.01 Prime de chef d'équipe**

Le salarié qui, à la demande du Collège, agit comme chef d'équipe, bénéficie pour chaque heure de travail où il agit comme tel, d'une prime horaire.

#### **7-9.02 Montant forfaitaire versé au salarié détenant la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien**

Le Collège verse au salarié détenant la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien un montant forfaitaire de trois pour cent (3 %) du salaire gagné durant la période de référence qui s'étale du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année. Le salaire gagné exclut les heures supplémentaires. Le montant forfaitaire est versé au plus tard le 30 janvier qui suit la fin de l'année de référence, à l'ouvrier certifié d'entretien à l'emploi du Collège au moment du versement.

Malgré la clause 10-2.04, pour le montant forfaitaire versé au plus tard le 30 janvier 2018 et pour l'application de l'alinéa précédent, le salaire gagné pour les fins du calcul de ce montant forfaitaire est celui gagné durant la période de référence qui s'étale du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017.

7-9.03 La prime prévue à la clause 7-9.01 est la même que celle prévue dans la convention collective en vigueur pour le personnel de soutien des commissions scolaires du secteur public pour une même tâche ou même inconvénient. Cette prime apparaît à titre d'information à l'annexe K.

### **7-10.00 Affectations des salariés à la surveillance en classe**

7-10.01 Le Collège peut offrir aux salariés couverts par la présente convention d'effectuer de la surveillance en classe. Le salarié.

affecté à la surveillance en classe est rémunéré au taux horaire de trente-deux dollars et trente cents (32,30 \$).

Ce taux est majoré d'un pourcentage égal aux augmentations consenties aux salariés professionnels et de soutien des commissions scolaires du secteur public majorant les échelles et taux de traitement de ces derniers.

## **Chapitre 8-0.00 Qualité de vie au travail**

### **8-1.00 Santé et sécurité au travail**

8-1.01 Le Collège et le Syndicat coopèrent par l'entremise du comité de santé et sécurité au travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.

### **8-2.00 Respect des droits et libertés de la personne**

8-2.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que tout salarié 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* (RLRQ c. C-12).

8-2.02 Le Collège convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée à la clause précédente.

8-2.03 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peuvent être exercées contre un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

8-2.04 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

### **8-3.00 Harcèlement psychologique**

8-3.01 Tout salarié 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.

8-3.02 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 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.

8-3.03 Le Collège s'engage à consulter le Syndicat et à diffuser une politique interne visant l'ensemble du personnel en regard du harcèlement psychologique et des dispositions relatives au traitement des plaintes.

8-3.04 Un salarié victime de harcèlement psychologique peut exercer les recours selon les procédures de règlement de 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.

#### **8-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle**

8-4.01 Le salarié doit aviser le Collège des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle avant de quitter l'établissement lorsqu'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.

8-4.02 Le représentant syndical est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un salarié, 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* (RLRQ, c. A-3.001), que le salarié doit compléter.

8-4.03 Le salarié 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 salaire ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation du Collège ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

8-4.04 Le salarié ne subit aucune réduction de sa banque de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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 8-4.06. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

8-4.05 Un salarié qui doit comparaître au Tribunal administratif du travail (TAT), obtient la permission de s'absenter, sans perte de salaire, 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.

8-4.06

Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, le Collège lui verse son salaire pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié 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 doit informer à l'avance la direction du Collège de la période de prise de rendez-vous avec son médecin traitant, et ce, tel que stipulé à l'article 61 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.00).

## Chapitre 9-0.00 Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage

### 9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir, le Collège et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

9-1.02 Dans les soixante (60) jours de la connaissance des faits donnant naissance au grief, le Syndicat 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 la compréhension et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis.

9-1.03 Le CRT se réunit dans les quinze (15) jours 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 CRT a pour effet de régler ce grief.

9-1.04 À défaut d'entente entre les parties au CRT, le Collège fournit au Syndicat sa décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la rencontre du CRT.

9-1.05 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.03 n'a pas eu lieu dans les délais prévus ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.04 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage.

9-1.06 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 le Syndicat et le Collège pour les prolonger.

Toutefois, aux fins d'application de la clause 9-1.02, les délais ne courent pas durant la période du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'à la date correspondante à la première journée de l'année scolaire suivante.

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 facie* servant à calculer les délais prévus au présent chapitre.

**9-2.00 Procédure régulière d'arbitrage**

- 9-2.01 Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.
- 9-2.02 Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les six (6) mois suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, donner un avis écrit à cet effet au Collège. Cet avis doit être transmis sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, remis de main à main ou par huissier.
- 9-2.03 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02, 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.
- 9-2.04 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.
- 9-2.05 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.
- 9-2.06 En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- 9-2.07 Dans tous les cas où une décision du Collège fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier 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.
- 9-2.08 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.
- 9-2.09 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.

- 9-2.10 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.
- 9-2.11 L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 9-2.12 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux prévu au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) à compter du dépôt du grief, sur toute somme due en vertu de sa sentence.
- 9-2.13 S'il s'agit d'un grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, le délai prévu à la clause 9-1.02 est prolongé à quatre-vingt-dix (90) jours.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé, le salarié a droit à une récupération du montant dû et cette rétroaction sera assujettie aux délais prévus au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).
- 9-2.14 Le salarié 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.
- 9-2.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à cinquante pour cent (50 %) par le Collège et à cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.
- 9-2.16 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, y compris ses frais de représentants (procureurs) et témoins experts, le cas échéant.
- 9-2.17 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 9-2.15.

## **Chapitre 10-0.00 Dispositions générales**

### **10-1.00 Dispositions interprétatives**

- 10-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention.
- 10-1.02 Lorsque la nullité d'une clause est établie, le Collège et le Syndicat négocient une clause de remplacement.
- 10-1.03 Les erreurs typographiques n'invalident en rien une clause, un article ou un chapitre de la convention.
- 10-1.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 10-1.05 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.

### **10-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention**

- 10-2.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature.
- 10-2.02 La convention se termine le 30 juin 2021.
- 10-2.03 Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 10-2.04 La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

### **10-3.00 Amendements à la convention**

- 10-3.01 Le Collège et le Syndicat 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. 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* (RLRQ, c. C-27).

**10-4.00 Impression et distribution de la convention**

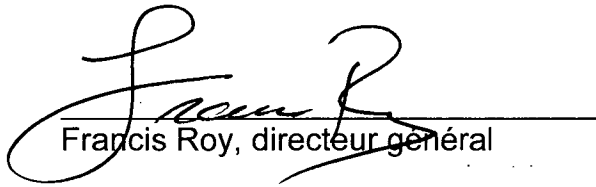
10-4.01 La présente convention est imprimée aux frais du Collège et remise au Syndicat en dix (10) copies. À la demande d'un salarié, une copie papier du document est imprimée au frais du Collège et remise au salarié.

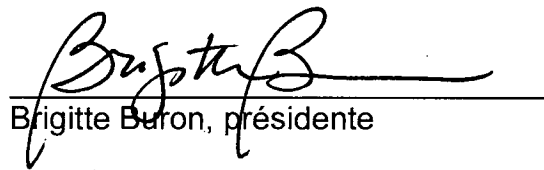
De plus, une copie de la convention et de ses amendements, sous format de fichiers électroniques (rf. fichier PDF), est déposée sur le site intranet du Collège.

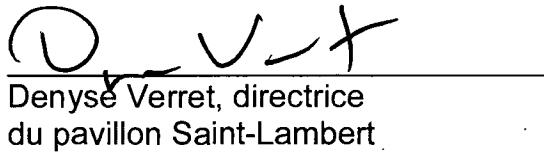
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Lambert ce 17<sup>e</sup> jour du mois de mai 2017.

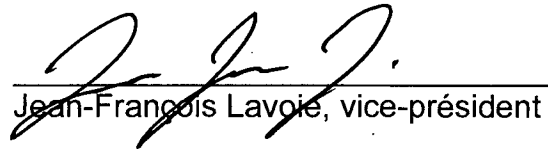
Collège Durocher  
Saint-Lambert

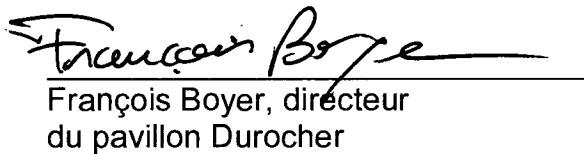
Syndicat du personnel  
professionnel et de soutien du  
Collège Durocher Saint-Lambert  
(SPPSCDSL) (CSQ)

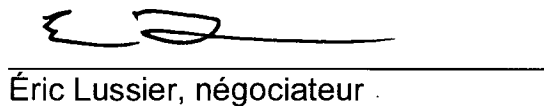
  
Francis Roy, directeur général

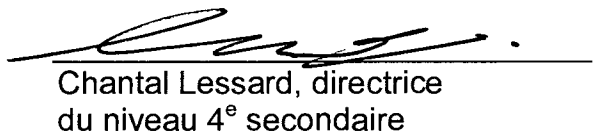
  
Brigitte Baron, présidente

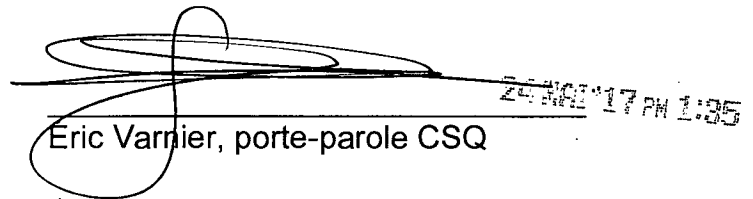
  
Denyse Verret, directrice  
du pavillon Saint-Lambert

  
Jean-François Lavoie, vice-président

  
François Boyer, directeur  
du pavillon Durocher

  
Éric Lussier, négociateur

  
Chantal Lessard, directrice  
du niveau 4<sup>e</sup> secondaire

  
Eric Varnier, porte-parole CSQ

24 MAR 2017 PM 1:35

**Annexe A Certificat d'accréditation**

*Page 64*  
*ML*

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

Dossier : AM-2000-6318  
Cas : CM-2002-4470

Montréal, le 13 décembre 2005

---

**AU NOM DE LA COMMISSION :** Hélène Hébert

---

**Syndicat du personnel professionnel et de soutien du  
Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)**

Requérant  
c.

**Collège Durocher Saint-Lambert**

Intimée

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 15 novembre 2005, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier sa désignation apparaissant à l'accréditation AM-2000-6318, de la façon suivante :

**Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher  
Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)**



## Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AM-2000-6318 / CM-2002-4470

PAGE : 2

[2] Par une accréditation accordée le 23 septembre 2005, le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher (CSQ) est accrédité pour représenter :

« Toutes les salariées et tous les salariés professionnels et de soutien, à l'exclusion des animatrices et des animateurs d'activités et sports ainsi que des préposées et préposés à la friperie. »

De : Collège Durocher Saint-Lambert  
857, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1C2

Établissements visés :

Pavillon Durocher  
857, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1C2

Pavillon Saint-Lambert  
375, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1B1

Dossier : AM-2000-6318.

[3] La requête n'a pas été contestée dans le délai fixé par la Commission.

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

**MODIFIE** la désignation du requérant de première part;

**DÉCLARE** que Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ) est accrédité pour représenter :

« Toutes les salariées et tous les salariés professionnels et de soutien, à l'exclusion des animatrices et des animateurs d'activités et sports ainsi que des préposées et préposés à la friperie. »

De : Collège Durocher Saint-Lambert  
857, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1C2

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AM-2000-6318 / CM-2002-4470

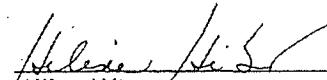
PAGE : 3

Établissements visés :

Pavillon Durocher  
857, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1C2

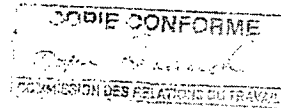
Pavillon Saint-Lambert  
375, rue Riverside  
Saint-Lambert (Québec) J4P 1B1

Dossier : AM-2000-6318.

  
\_\_\_\_\_  
Hélène Hébert.  
Agente de relations du travail

M<sup>me</sup> Judith Laforest  
Représentante du requérant

HH/r



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



COLLÈGE  
DUROCHER SAINT-LAMBERT

### Contrat d'engagement

Entre

**Le Collège Durocher Saint-Lambert**  
857, rue Riverside, Saint-Lambert, Québec, J4P 1C2

Ci-après dénommé « le Collège »

Et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

No d'assurance sociale : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

Sexe : F  M

Ci-après dénommé « le salarié »

#### 1.00 Fonction et statut

##### 1.1 Fonction :

Classe d'emploi occupé : \_\_\_\_\_ Échelon : \_\_\_\_\_

Catégorie :  Soutien technique  Professionnel  
 Soutien administratif  Soutien manuel

##### 1.2 Statut :

Temps complet

Temps partiel

Remplaçant :

• En remplacement de

• Surcroît de travail

#### 2.00 Conditions de travail

2.1 Date d'embauche :

2.2 Salaire à l'embauche :

2.3 Échelon :

## Annexe C Contrat d'engagement (suite)

2.4 Fin de la période de probation :

### 3.00 Déclaration du salarié

3.1 Le salarié convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux règlements et résolutions du Collège y compris les dispositions de la convention collective intervenue entre le Collège Durocher Saint-Lambert et le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ). Il s'engage à respecter le caractère catholique et le projet éducatif du Collège.

3.2 Le salarié s'engage à fournir sans délai au Collège les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

3.3 Le salarié s'engage à fournir sans délai au Collège, toutes les autres informations et certificats requis par le Collège à tout moment que le Collège l'exige.

### 4.00 Durée et entrée en vigueur

4.1 Durée :

Contrat d'engagement à durée indéterminée

Contrat d'engagement à durée déterminée

En remplacement de \_\_\_\_\_

ou surcroît temporaire de travail \_\_\_\_\_

pour la période du \_\_\_\_\_ 20\_\_ au \_\_\_\_\_ 20\_\_.

4.2 Entrée en vigueur :

Nonobstant la date de signature et les dates de références de l'année scolaire, le présent contrat d'engagement entre en vigueur à la date à laquelle le salarié entre en fonction, soit le \_\_\_\_\_ 20\_\_.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Saint-Lambert, le \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Le salarié

\_\_\_\_\_  
Pour le Collège

c.c. **Le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert (SPPSCDSL) (CSQ)**

**Annexe D Liste de rappel**

Nom	Date d'inscription	Classe d'emploi
Aucun salarié		

**Annexe E Liste d'ancienneté au 30 juin 2016**

	Nom	Prénom	Pavillon	Ancienneté en années-jours
1			Durocher	25,200
2			Saint-Lambert	24,216
3			Durocher	23,230
4			Saint-Lambert	22,000
5			Saint-Lambert	22,000
6			Saint-Lambert	19,120
7			Durocher	15,000
8			Durocher	14,070
9			Saint-Lambert	14,000
10			Durocher	13,168
11			Saint-Lambert	12,159
12			Durocher	12,083
14			Durocher	12,066
15			Durocher	12,003
16			Durocher	12,000
17			Saint-Lambert	11,162
18			Durocher	11,112
19			Durocher	11,070
20			Saint-Lambert	11,039
21			Durocher	10,139
22			Saint-Lambert	10,089
23			Saint-Lambert	10,000
24			Saint-Lambert	9,182
25			Saint-Lambert	9,151
26			Saint-Lambert	9,070
27			Durocher/Saint-Lambert	9,046
28			Saint-Lambert	9,000
29			Durocher	9,000
30			Durocher	8,174
31			Saint-Lambert/Durocher	8,123
32			Durocher	8,053

**Annexe E Liste d'ancienneté au 30 juin 2016 (suite)**

	Nom	Prénom	Pavillon	Ancienneté en années-jours
33			Saint-Lambert	8,047
34			Durocher	8,016
35			Durocher	8,000
36			Durocher	7,173
37			Saint-Lambert	7,168
38			Durocher	7,084
39			Durocher/Saint-Lambert	7,076
40			Saint-Lambert	7,012
41			Durocher	7,000
42			Durocher	6,140
43			Durocher	6,091
44			Durocher	6,057
45			Saint-Lambert	6,053
46			Durocher	6,000
47			Durocher	5,165
48			Saint-Lambert	5,163
49			Durocher/Saint-Lambert	5,131
50			Durocher/Saint-Lambert	5,038
51			Durocher	5,000
52			Durocher	5,000
53			Durocher/Saint-Lambert	5,000
54			Saint-Lambert	4,187
55			Saint-Lambert	4,168
56			Durocher	4,115
57			Saint-Lambert	4,099
58			Durocher	4,098
59			Saint-Lambert	4,064
60			Saint-Lambert	4,053
61			Durocher	4,045
62			Durocher	4,000
63			Durocher	3,168
64			Durocher	3,165



Annexe E Liste d'ancienneté au 30 juin 2016 (suite)

	Nom	Prénom	Pavillon	Ancienneté en années-jours
65			Durocher	3,153
66			Durocher	3,121
67			Durocher	3,043
68			Durocher	3,010
69			Durocher	3,000
70			Durocher	3,000
71			Durocher	3,000
72			Durocher	2,123
73			Saint-Lambert	2,100
74			Saint-Lambert	2,068
75			Durocher	2,067
76			Saint-Lambert	2,046
77			Saint-Lambert	2,041
78			Durocher	2,025
79			Saint-Lambert	2,013
80			Durocher	2,004
81			Saint-Lambert	2,000
82			Saint-Lambert	1,120
83			Durocher	1,059
84			Durocher	1,053
85			Saint-Lambert	1,052
86			Durocher	1,012
87			Durocher	1,000
89			Durocher	0,186
90			Saint-Lambert	0,181
91			Durocher	0,181
92			Saint-Lambert	0,156
93			Durocher	0,140
94			Durocher	0,139
95			Durocher	0,121
96			Saint-Lambert	0,121

**Annexe E Liste d'ancienneté au 30 juin 2016 (suite)**

	Nom	Prénom	Pavillon	Ancienneté en années-jours
97			Saint-Lambert	0,118
98			Saint-Lambert	0,108
99			Saint-Lambert	0,099
100			Saint-Lambert	0,080
101			Durocher	0,072
103			Durocher	0,069
105			Saint-Lambert	0,058
106			Saint-Lambert	0,037
107			Saint-Lambert	0,029
108			Saint-Lambert	0,023
109			Saint-Lambert	0,021

**Cette liste peut être modifiée dans les trente (30) jours de la signature de la convention**

## **Annexe F      Annexe relative aux responsabilités familiales**

Les parties reconnaissent, par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, lorsqu'un salarié ne peut se prévaloir d'un congé pour responsabilités familiales prévu à la section V de l'article 6-7.00 (congé pour responsabilités familiales), le Collège s'engage à maintenir minimalement, à la date de la signature de la présente convention, la « *Politique de congé sans solde – conciliation travail-famille* » en vigueur depuis septembre 2006.

**Annexe G Conditions et modalités relatives au congé sabbatique  
à traitement différé**

**Entente intervenue**

Entre

**Le Collège Durocher Saint-Lambert (désigné ci-après « le Collège »)**

Et

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse :

\_\_\_\_\_

(désigné ci-après « le salarié »)

**Objet : Congé sabbatique à traitement différé (CSTD)**

**1. Période couverte par la présente entente et retour au travail**

1.1 La période couverte par cette entente couvre les années scolaires consécutives suivantes :

20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_

1.2 La période couverte par cette entente comprend une période d'échelonnement et une période de congé sabbatique ainsi réparties :

- Période d'échelonnement : débute le \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_
- Congé sabbatique : débute le \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

## Annexe G Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)

### 1.3 Tableau : Congé sabbatique à traitement différé

Périodes scolaires affectées		Période/temps	% de salaire reçu	% économisé
Date de début	Date de fin			

Période sabbatique	Période/temps		% du salaire pendant la période sabbatique

## 2. Condition d'admissibilité

L'entente respecte les conditions d'admissibilité pour se qualifier à titre de « régime ou d'arrangement prescrit » pour l'application des lois fiscales.

## 3. Modalités de participation

### 3.1 Salaire

Pendant chacune des années scolaires visées par l'entente, le salarié reçoit, pendant la période d'échelonnement, le pourcentage du salaire auquel il aurait droit, selon le tableau à 1.3 du présent contrat.

### 3.2 Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par l'entente, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait s'il était en fonction au Collège.

## **Annexe G Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)**

Chacune des années scolaires visées par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite du salarié, ce qui suppose :

- la reconnaissance d'une pleine année pour chaque année de participation à l'entente ;
- la reconnaissance du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé à cette entente.

### **3.3 Obligations fiscales**

Pendant la durée de l'entente, le Collège assume ses obligations fiscales de déductions à la source et de cotisations conformément aux règles prévues aux lois fiscales.

### **3.4 Compte spécial en fidéicommiss, rôle et responsabilités du Collège**

- 3.4.1** Toute somme prélevée du traitement du salarié en application du présent contrat est versée par le Collège mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom du salarié et portant le numéro \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient au salarié.
- 3.4.2** Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété du salarié et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- 3.4.3** À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, le Collège remet au salarié une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, le salarié 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).
- 3.4.4** Pendant le congé à traitement différé du salarié, le Collège récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées au salarié à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 7-7.01 de la convention collective.
- 3.4.5** Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé à traitement différé, le salarié continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.

**Annexe G Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)**

- 3.4.6 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.
- 3.4.7 La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions de ce dernier comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit au salarié de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 3.4.8 En vertu de l'article 45 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention et au présent contrat.
- 3.4.9 Le salarié peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

**4. Règles relatives à la simple administration du bien d'autrui (rf. C.c.Q.)**

Les dispositions prévues à l'article 6-9.00 de la présente convention, ainsi que celles indiquées à la présente entente, relatives au compte spécial en fidéicommiss et au rôle du Collège s'y rattachant, respectent les règles exclusives liées à la notion de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301. et 1302 C.c.Q.) énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c.64).

En foi de quoi, les parties ont signé,

\_\_\_\_\_  
Pour le Collège Durocher Saint-Lambert

\_\_\_\_\_  
date

\_\_\_\_\_  
Le salarié

\_\_\_\_\_  
date

## Annexe H Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive



COLLÈGE  
DUROCHER SAINT-LAMBERT

### Entente intervenue

Entre

Le Collège Durocher Saint-Lambert  
Ci-après désigné « le Collège »

Et

Nom :

Prénom :

Adresse :

Ci-après désigné « le salarié »

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 Retraite Québec.

#### 2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par le salarié est égal au pourcentage suivant de la tâche régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire pour chaque année visée :



**Annexe H Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (suite)**

Année scolaire	% Travaillé	% Retraite
Pour l'année scolaire :	___ / ___ =	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___ =	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___ =	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___ =	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Collège et le salarié 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 tâche régulière de travail prévue dans sa catégorie d'emplois.

L'application du présent paragraphe 2 prévoit que le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion du temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation scolaire ; 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 Retraite Québec, à la fin de l'entente, le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

**4. Autres modalités**

Autres modalités d'application du régime convenues avec le salarié :

---

---

---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le \_\_\_\_\_ e du mois de \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_\_ à Saint-Lambert.

\_\_\_\_\_  
Pour le Collège

\_\_\_\_\_  
Le salarié

**Annexe I Liste des salariés aux fins de la classification et du statut d'emploi (en date du 15 septembre 2016) et de la permanence et de la probation (en date du 15 septembre 2016)**

Nom	Prénom	Classification	Statut d'emploi	Poste à caractère cyclique	Probation complétée ou en cours au 30 juin 2010	Permanence au 30 juin 2010	Pavillon	Secteur d'activité
		Technicien en loisirs	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	NC	NP	Durocher / Saint-Lambert	
		Technicien en informatique	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	NC	NP	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Technicien en travaux pratiques	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en travaux pratiques	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Appariteur	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Surveillant	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Non	C	P	Durocher	
		Technicien en loisirs	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe I	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Agent de bureau classe principale	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	p	Saint-Lambert	

Nom	Prénom	Classification	Statut d'emploi	Poste à caractère cyclique	Probation complétée ou en cours au 30 juin 2010	Permanence au 30 juin 2010	Pavillon	Secteur d'activité
		Technicien en informatique	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Technicien en éducation spécialisée	Temps plein	Oui	NC	NP	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Agent de bureau classe I	Temps plein	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Secrétaire d'école	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Technicien en éducation spécialisée	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Technicien en éducation spécialisée	Temps plein	Oui	NC	NP	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en documentation	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Technicien en travaux pratiques	Temps plein	Oui	C	NP	Durocher	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe I	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en loisirs	Temps plein	Oui	C	P	Durocher et Saint-Lambert	
		Ouvrier certifié d'entretien	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Infirmier	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en éducation spécialisée	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en administration	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	

Nom	Prénom	Classification	Statut d'emploi	Poste à caractère cyclique	Probation complétée ou en cours au 30 juin 2010	Permanence au 30 juin 2010	Pavillon	Secteur d'activité
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Ouvrier certifié d'entretien	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Ouvrier certifié d'entretien	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert / Durocher	
		Technicien en audiovisuel	Temps plein	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Secrétaire	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Technicien en informatique	Temps plein	Non	C	P	Saint-Lambert	
		Technicien en documentation	Temps plein	Oui	NC	NP	Durocher	
		Opérateur en reprographie	Temps plein	Non	C	P	Durocher et Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Agent de bureau classe I	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Agent de bureau classe II	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Technicien en éducation spécialisée	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Psychologue	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Ouvrier certifié d'entretien	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Conseiller d'orientation	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Technicien en audiovisuel	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	NP	Saint-Lambert	
		Technicien en travaux pratiques	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Infirmier	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	

Nom	Prénom	Classification	Statut d'emploi	Poste à caractère cyclique	Probation complétée ou en cours au 30 juin 2010	Permanence au 30 juin 2010	Pavillon	Secteur d'activité
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Secrétaire	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Technicien en documentation	Temps plein	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Conseiller d'orientation	Temps partiel	Oui	C	NP	Durocher	
		Technicien en travaux pratiques	Temps plein	Oui	C	NP	Saint-Lambert et Durocher	
		Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	Temps partiel	Non	C	P	Durocher/Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe II	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Saint-Lambert	
		Agent de bureau classe I	Temps plein	Non	C	P	Durocher	
		Appariteur	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Conseiller pédagogique	Temps plein	Non	C	P	Durocher et Saint-Lambert	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	
		Surveillant	Temps partiel	Oui	C	P	Durocher	

• •

## **Annexe J Plan de classification**

### **1. Catégorie d'emplois : Professionnel**

Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire  
Conseiller d'orientation  
Conseiller pédagogique  
Psychologue  
Attaché d'administration  
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement

### **2. Catégorie d'emplois : Soutien technique**

Infirmier  
Technicien en administration  
Technicien en audiovisuel  
Technicien en documentation  
Technicien en informatique  
Technicien en loisirs  
Technicien de travaux pratiques  
Technicien en éducation spécialisée

### **3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif**

Agent de bureau, classe I  
Agent de bureau, classe II  
Agent de bureau, classe principale  
Appariteur  
Opérateur en reprographie  
Secrétaire d'école  
Secrétaire de gestion  
Secrétaire  
Surveillant d'élèves

### **4. Catégorie d'emplois : Soutien manuel**

Chauffeur d'autobus  
Ouvrier certifié d'entretien  
Ouvrier certifié d'entretien, classe II

## **Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes**

### **1. Majoration des salaires**

Les échelles annuelles et taux de traitement applicables pour le personnel de soutien et professionnel des commissions scolaires francophones en vigueur depuis le 31 mars 2015, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016. De plus, ces échelles annuelles et taux de traitement sont aussi modifiés par une majoration salariale variable liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019.

Les échelles annuelles et taux de traitement présentés à la présente annexe sont ceux connus au moment de la signature de la présente convention et sont présentés seulement à titre indicatif, sous réserve des modifications pouvant être apportées aux échelles et taux de traitement du personnel de soutien et professionnel des commissions scolaires francophones (CSQ), en conformité avec la clause 7-5.03 de la présente convention.

### **2. Montants forfaitaires**

La convention collective 2015-2020 visant le personnel de soutien et celle visant le personnel professionnel des commissions scolaires francophones prévoit le versement de deux (2) montants forfaitaires, soit le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 1<sup>er</sup> avril 2019. Les parties conviennent d'appliquer aux salariés visés par les présentes les montants forfaitaires applicables, et ce, selon les mêmes modalités et les mêmes règles que celles énoncées à la convention collective 2015-2020 visant le personnel de soutien et celle visant le personnel professionnel des commissions scolaires francophones (CSQ). Toutefois, le montant forfaitaire payable le 1<sup>er</sup> avril 2019 est versé aux salariés si la subvention liée à ce montant forfaitaire est octroyée au Collège par le Ministère.

### **3. Intégration aux nouvelles échelles salariales le 2 avril 2019**

Les classes d'emploi visées aux clauses 7-1.02 et 7-1.05 et à l'annexe J de la présente convention sont visées par les modalités particulières suivantes : les salariés de ces classes d'emploi sont intégrés à la nouvelle structure salariale à compter du 2 avril 2019. Le 2 avril 2019, le salarié visé par ces modalités est intégré à l'échelle de traitement égale (ou au même taux horaire, selon le cas) ou, à défaut, selon l'échelle de traitement ou le taux horaire immédiatement supérieur à celle ou à celui qui lui est applicable au 1<sup>er</sup> avril 2019.



**4. Salaire hors taux ou hors échelle (rf. intégration aux nouvelles échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020)**

Lors de son intégration à la nouvelle structure salariale le 2 avril 2019, si à la suite de l'application des dispositions prévues au paragraphe 3 de la présente annexe, le salarié subissait une diminution salariale à son échelle annuelle de traitement (ou son taux horaire, selon le cas) en vigueur le 2 avril 2019, les modalités suivantes s'appliquent : le salarié visé conserve l'échelle de traitement (ou le taux horaire, selon le cas) qui lui est applicable lors de l'intégration à sa nouvelle structure salariale le 2 avril 2019 et, par conséquent, dans une telle situation, il est considéré à titre de « *salarié hors taux ou hors échelle* ». À cet effet, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le salarié hors taux ou hors échelle se voit appliquer toute majoration salariale (soit les paramètres en pourcentage, relatifs à la clause de parité salariale, qui pourront être convenue dans le secteur public à compter de cette date) à raison de cinquante pour cent (50 %) des paramètres d'augmentation salariale consentie. L'autre cinquante pour cent (50 %) de ces paramètres étant versé par le Collège sous forme d'un montant forfaitaire au salarié visé, et ce, jusqu'au moment où l'écart entre le salaire hors taux ou hors échelle et l'échelle de traitement effectivement en vigueur (ou le taux horaire, selon le cas) puisse se résorber.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes

### 1. Catégorie d'emplois : Professionnel

<b>Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire et attaché d'administration</b>								
Échelons	Échelle annuelle au 31 mars 2015	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>6</sup>		Échelle annuelle au 2 avril 2019 <sup>7</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	39 568	40 162	40 865	41 682	1	44 671	1	44 671
2	40 887	41 500	42 226	43 071	1	44 671	2	46 114
3	42 304	42 939	43 690	44 564	1	44 671	3	47 612
4	43 773	44 430	45 208	46 112	2	46 114	4	49 127
5	45 295	45 974	46 779	47 715	4	49 127	5	50 735
6	46 869	47 572	48 405	49 373	5	50 735	6	52 360
7	48 490	49 217	50 078	51 080	6	52 360	7	54 058
8	51 066	51 832	52 739	53 794	7	54 058	8	55 793
9	52 891	53 684	54 623	55 715	8	55 793	9	57 602
10	54 808	55 630	56 604	57 736	10	59 446	10	59 446
11	56 769	57 621	58 629	59 802	11	61 382	11	61 382
12	58 846	59 729	60 774	61 989	12	63 354	12	63 354
13	61 010	61 925	63 009	64 269	13	65 418	13	65 418
14	63 253	64 202	65 326	66 633	14	67 208	14	67 208
15	65 578	66 562	67 727	69 082	16	70 933	15	69 034
16	67 190	68 198	69 391	70 779	16	70 933	16	70 933
17	68 844	69 877	71 100	72 522	17	72 851	17	72 851
18	72 852	73 945	75 239	76 744	18	76 744	18	74 842

<sup>6</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>7</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 1. Catégorie d'emplois : Professionnel

<b>Spécialiste en moyens techniques d'enseignement</b>								
Échelons	Échelle annuelle au 31 mars 2015	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>8</sup>		Échelle annuelle au 2 avril 2019 <sup>9</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	39 568	40 162	40 865	41 682	1	45 420	1	45 420
2	40 887	41 500	42 226	43 071	1	45 420	2	46 954
3	42 304	42 939	43 690	44 564	1	45 420	3	48 580
4	43 773	44 430	45 208	46 112	2	46 954	4	50 223
5	45 295	45 974	46 779	47 715	3	48 580	5	51 958
6	46 869	47 572	48 405	49 373	4	50 223	6	53 730
7	48 490	49 217	50 078	51 080	5	51 958	7	55 574
8	51 066	51 832	52 739	53 794	7	55 574	8	57 492
9	52 891	53 684	54 623	55 715	8	57 492	9	59 446
10	54 808	55 630	56 604	57 736	9	59 446	10	61 492
11	56 769	57 621	58 629	59 802	10	61 492	11	63 610
12	58 846	59 729	60 774	61 989	11	63 610	12	65 783
13	61 010	61 925	63 009	64 269	12	65 783	13	68 048
14	63 253	64 202	65 326	66 633	13	68 048	14	70 039
15	65 578	66 562	67 727	69 082	14	70 039	15	72 102
16	67 190	68 198	69 391	70 779	15	72 102	16	74 221
17	68 844	69 877	71 100	72 522	16	74 221	17	76 394
18	72 852	73 945	75 239	76 744	18	78 640	18	78 640

<sup>8</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>9</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 1. Catégorie d'emplois : Professionnel

<b>Conseiller pédagogique</b>								
Échelons	Échelle annuelle au 31 mars 2015	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>10</sup>		Échelle annuelle au 2 avril 2019 <sup>11</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	40 241	40 845	41 560	42 391	1	46 114	1	46 114
2	41 772	42 399	43 141	44 004	1	46 114	2	47 776
3	43 363	44 013	44 783	45 679	1	46 114	3	49 529
4	45 018	45 693	46 493	47 423	2	47 476	4	51 319
5	46 733	47 434	48 264	49 229	3	49 529	5	53 182
6	48 528	49 256	50 118	51 120	4	51 319	6	55 136
7	50 433	51 189	52 085	53 127	5	53 182	7	57 108
8	53 825	54 632	55 588	56 700	7	57 108	8	59 190
9	55 950	56 789	57 783	58 939	8	59 190	9	61 345
10	58 164	59 036	60 069	61 270	9	61 345	10	63 574
11	60 484	61 391	62 465	63 714	11	65 875	11	65 875
12	62 903	63 847	64 964	66 263	12	68 304	12	68 304
13	65 470	66 452	67 615	68 967	13	70 769	13	70 769
14	68 105	69 127	70 337	71 744	14	72 979	14	72 979
15	70 899	71 962	73 221	74 685	15	75 280	15	75 280
16	72 643	73 733	75 023	76 523	16	77 636	16	77 636
17	74 432	75 548	76 870	78 407	17	80 083	17	80 083
18	76 293	77 437	78 792	80 368	18	82 585	18	82 585

<sup>10</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>11</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 1. Catégorie d'emplois : Professionnel

<b>Conseiller d'orientation</b>								
Échelons	Échelle annuelle au 31-mars 2015	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>12</sup>		Échelle annuelle au 2 avril 2019 <sup>13</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	40 241	40 845	41 560	42 391	1	45 420	1	45 420
2	41 772	42 399	43 141	44 004	1	45 420	2	46 954
3	43 363	44 013	44 783	45 679	2	46 954	3	48 580
4	45 018	45 693	46 493	47 423	3	48 580	4	50 223
5	46 733	47 434	48 264	49 229	4	50 223	5	51 958
6	48 528	49 256	50 118	51 120	5	51 958	6	53 730
7	50 433	51 189	52 085	53 127	6	53 730	7	55 574
8	53 825	54 632	55 588	56 700	8	57 492	8	57 492
9	55 950	56 789	57 783	58 939	9	59 446	9	59 446
10	58 164	59 036	60 069	61 270	10	61 492	10	61 492
11	60 484	61 391	62 465	63 714	12	65 783	11	63 610
12	62 903	63 847	64 964	66 263	13	68 048	12	65 783
13	65 470	66 452	67 615	68 967	14	70 039	13	68 048
14	68 105	69 127	70 337	71 744	15	72 102	14	70 039
15	70 899	71 962	73 221	74 685	17	76 394	15	72 102
16	72 643	73 733	75 023	76 523	18	78 640	16	74 221
17	74 432	75 548	76 870	78 407	18	78 640	17	76 394
18	76 293	77 437	78 792	80 368	18	78 640	18	78 640

<sup>12</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>13</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 1. Catégorie d'emplois : Professionnel

<b>Psychologue</b>									
Échelons	Échelle annuelle au 31 mars 2015	Échelle annuelle au 20 mars 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelle annuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>14</sup>		Échelle annuelle au 2 avril 2019 <sup>15</sup>	
Majoration	1 %		1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	44 443	44 461	45 128	45 918	46 836	1	48 269	1	48 269
2	46 133	46 151	46 843	47 663	48 616	2	50 187	2	50 187
3	47 891	47 910	48 629	49 480	50 470	3	52 177	3	52 177
4	49 716	49 736	50 482	51 365	52 392	4	54 205	4	54 205
5	51 612	51 633	52 407	53 324	54 390	5	56 360	5	56 360
6	53 595	53 616	54 420	55 372	56 479	6	58 569	6	58 569
7	55 698	55 720	56 556	57 546	58 697	7	60 889	7	60 889
8	59 442	59 466	60 358	61 414	62 642	8	63 281	8	63 281
9	61 792	61 817	62 744	63 842	65 119	9	65 783	9	65 783
10	64 235	64 261	65 225	66 366	67 693	10	68 395	10	68 395
11	66 797	66 824	67 826	69 013	70 393	11	71 061	11	71 061
12	69 470	69 498	70 540	71 774	73 209	12	73 892	12	73 892
13	72 305	72 334	73 419	74 704	76 198	13	76 778	13	76 778
14	75 214	75 244	76 373	77 710	79 264	14	79 444	14	79 444
15	78 299	78 330	79 505	80 896	82 514	16	85 033	15	82 202
16	80 227	80 259	81 463	82 889	84 547	16	85 033	16	85 033
17	82 201	82 234	83 468	84 929	86 628	17	87 936	17	87 936
18	84 259	84 302	85 567	87 064	88 805	18	90 986	18	90 986

<sup>14</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>15</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Infirmière</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>16</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>17</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	23,09	23,44	23,85	24,33	2	24,73	1   23,70
2	23,92	24,28	24,70	25,19	3	25,82	2   24,73
3	24,81	25,18	25,62	26,13	4	26,96	3   25,82
4	25,71	26,10	26,56	27,09	5	28,15	4   26,96
5	26,69	27,09	27,56	28,11	5	28,15	5   28,15
6	27,64	28,05	28,54	29,11	6	29,38	6   29,38
7	28,67	29,10	29,61	30,20	7	30,68	7   30,68
8	29,74	30,19	30,72	31,33	8	32,02	8   32,02
9	30,83	31,29	31,84	32,48	9	33,23	9   33,23
10	31,97	32,45	33,02	33,68	10	34,48	10   34,48
11	33,15	33,65	34,24	34,92	11	35,77	11   35,77
12	34,37	34,89	35,50	36,21	12	37,13	12   37,13

<sup>16</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>17</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicien en administration</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>18</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>19</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,43	18,71	19,04	19,42	1	22,23	1 22,23
2	19,03	19,32	19,66	20,05	1	22,23	2 22,89
3	19,81	20,11	20,46	20,87	1	22,23	3 23,58
4	20,49	20,80	21,16	21,58	1	22,23	4 24,27
5	21,32	21,64	22,02	22,46	2	22,89	5 25,00
6	22,05	22,38	22,77	23,23	3	23,58	6 25,74
7	22,96	23,30	23,71	24,18	4	24,27	7 26,52
8	23,81	24,17	24,59	25,08	6	25,74	8 27,13
9	24,69	25,06	25,50	26,01	7	26,52	9 27,76
10	25,63	26,01	26,47	27,00	8	27,13	10 28,38
11	26,58	26,98	27,45	28,00	10	28,38	11 29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	10	29,05	

<sup>18</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>19</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.



## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicien en audiovisuel</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>20</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>21</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	17,59	17,85	18,16	18,52	1	21,90	1 21,90
2	18,34	18,62	18,95	19,33	1	21,90	2 22,55
3	18,94	19,22	19,56	19,95	1	21,90	3 23,22
4	19,63	19,92	20,27	20,68	1	21,90	4 23,91
5	20,33	20,63	20,99	21,41	1	21,90	5 24,61
6	21,07	21,39	21,76	22,20	2	22,55	6 25,36
7	21,79	22,12	22,51	22,96	3	23,22	7 25,92
8	22,64	22,98	23,38	23,85	4	23,91	8 26,51
9	23,50	23,85	24,27	24,76	6	25,36	9 27,10
10	24,37	24,74	25,17	25,67	7	25,92	10 27,70
11	25,23	25,61	26,06	26,58	9	27,10	
12	26,18	26,57	27,03	27,57	10	27,70	

<sup>20</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>21</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique.

<b>Technicien en loisir</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>22</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>23</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	17,59	17,85	18,16	18,52	1	22,23	1 22,23
2	18,34	18,62	18,95	19,33	1	22,23	2 22,89
3	18,94	19,22	19,56	19,95	1	22,23	3 23,58
4	19,63	19,92	20,27	20,68	1	22,23	4 24,27
5	20,33	20,63	20,99	21,41	1	22,23	5 25,00
6	21,07	21,39	21,76	22,20	1	22,23	6 25,74
7	21,79	22,12	22,51	22,96	3	23,58	7 26,52
8	22,64	22,98	23,38	23,85	4	24,27	8 27,13
9	23,50	23,85	24,27	24,76	5	25,00	9 27,76
10	24,37	24,74	25,17	25,67	6	25,74	10 28,38
11	25,23	25,61	26,06	26,58	8	27,13	11 29,05
12	26,18	26,57	27,03	27,57	9	27,76	

<sup>22</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>23</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicienne ou technicien en documentation</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>24</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>25</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	18,58	18,86	19,19	19,57	1	22,23	1	22,23
2	19,35	19,64	19,98	20,38	1	22,23	2	22,89
3	19,98	20,28	20,63	21,04	1	22,23	3	23,58
4	20,72	21,03	21,40	21,83	1	22,23	4	24,27
5	21,47	21,79	22,17	22,61	2	22,89	5	25,00
6	22,23	22,56	22,95	23,41	3	23,58	6	25,74
7	22,99	23,33	23,74	24,21	4	24,27	7	26,52
8	23,91	24,27	24,69	25,18	6	25,74	8	27,13
9	24,81	25,18	25,62	26,13	7	26,52	9	27,76
10	25,72	26,11	26,57	27,10	8	27,13	10	28,38
11	26,66	27,06	27,53	28,08	10	28,38	11	29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	11	29,07		

<sup>24</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>25</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicienne ou technicien en informatique</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>26</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>27</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	20,27	20,57	20,93	21,35	1	22,59	1 22,59
2	20,98	21,29	21,66	22,09	1	22,59	2 23,27
3	21,60	21,92	22,30	22,75	2	23,27	3 23,96
4	22,36	22,70	23,10	23,56	3	23,96	4 24,68
5	23,09	23,44	23,85	24,33	4	24,68	5 25,42
6	23,83	24,19	24,61	25,10	5	25,42	6 26,17
7	24,58	24,95	25,39	25,90	6	26,17	7 26,96
8	25,40	25,78	26,23	26,75	7	26,96	8 27,77
9	26,25	26,64	27,11	27,65	8	27,77	9 28,41
10	27,09	27,50	27,98	28,54	10	29,09	10 29,09
11	27,98	28,40	28,90	29,48	11	29,77	11 29,77
12	28,91	29,34	29,85	30,45	12	30,46	12 30,46

<sup>26</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>27</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicienne ou technicien de travaux pratiques</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>28</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>29</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	19,39	19,68	20,02	20,42	1	22,59	1 22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	1	22,59	2 23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	1	22,59	3 23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	1	22,59	4 24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	2	23,27	5 25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	3	23,96	6 26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	4	24,68	7 26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	5	25,42	8 27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	6	26,17	9 28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	7	26,96	10 29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	8	27,77	11 29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	10	29,09	12 30,46

<sup>28</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>29</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 2. Catégorie d'emplois : Soutien technique

<b>Technicien en éducation spécialisée</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>30</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>31</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	22,31	22,64	23,04	23,50	2	23,97	1 23,12
2	22,99	23,33	23,74	24,21	3	24,88	2 23,97
3	23,72	24,08	24,50	24,99	4	25,78	3 24,88
4	24,45	24,82	25,25	25,76	4	25,78	4 25,78
5	25,25	25,63	26,08	26,60	5	26,73	5 26,73
6	25,98	26,37	26,83	27,37	6	27,73	6 27,73
7	26,81	27,21	27,69	28,24	7	28,74	7 28,74
8	27,62	28,03	28,52	29,09	8	29,80	8 29,80
9	28,50	28,93	29,44	30,03	9	30,72	9 30,72
10	29,35	29,79	30,31	30,92	10	31,65	10 31,65
11	30,30	30,75	31,29	31,92	11	32,62	11 32,62
12	31,25	31,72	32,28	32,93	12	33,61	12 33,61

<sup>30</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>31</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif

<b>Agent de bureau, classe II</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>32</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>33</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,00	18,28	18,60	18,97	1	19,98	1 19,98
2	18,44	18,73	19,06	19,44	1	19,98	2 20,25
3	18,86	19,15	19,49	19,88	1	19,98	3 20,55
4	19,30	19,60	19,94	20,34	3	20,55	4 20,84

<b>Agent de bureau, classe I</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>34</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>35</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,91	19,19	19,53	19,92	1	20,76	1 20,76
2	19,55	19,84	20,19	20,59	1	20,76	2 21,23
3	20,17	20,47	20,83	21,25	3	21,72	3 21,72
4	20,91	21,22	21,59	22,02	4	22,20	4 22,20
5	21,59	21,91	22,29	22,74	6	23,22	5 22,70
6							6 23,22

<sup>32</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>33</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>34</sup> Idem note de bas de page 27.

<sup>35</sup> Idem note de bas de page 28.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif

<b>Agent de bureau, classe principale</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>36</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>37</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	21,20	21,52	21,90	22,34	3	22,74	1	21,62
2	21,82	22,15	22,54	22,99	4	23,31	2	22,16
3	22,53	22,87	23,27	23,74	5	23,91	3	22,74
4	23,30	23,65	24,06	24,54	7	25,14	4	23,31
5	24,01	24,37	24,80	25,30	8	25,79	5	23,91
6	24,65	25,02	25,46	25,97	9	26,47	6	24,52
7							7	25,14
8							8	25,79
9							9	26,47

<b>Appariteur</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>38</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>39</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	16,59	16,84	17,13	17,47	1	20,20	1	20,20
2	17,00	17,26	17,56	17,91	1	20,20	2	20,53
3	17,39	17,65	17,96	18,32	1	20,20	3	20,86
4	17,81	18,08	18,40	18,77	1	20,20	4	21,21
5	18,21	18,48	18,80	19,18	1	20,20	5	21,55

<sup>36</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>37</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>38</sup> Idem note de bas de page 31.

<sup>39</sup> Idem note de bas de page 32.



## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif

<b>Opérateur en reprographie</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>40</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>41</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,59	18,87	19,20	19,58	1	20,20	1 20,20
2	19,06	19,35	19,69	20,08	1	20,20	2 20,53
3	19,49	19,78	20,13	20,53	2	20,53	3 20,86
4	19,96	20,26	20,61	21,02	4	21,21	4 21,21
5							5 21,55

<sup>40</sup> Idem note en bas de page 35.

<sup>41</sup> Idem note en bas de page 36.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif

<b>Secrétaire de gestion</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>42</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>43</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	20,58	20,89	21,26	21,69	3	22,01	1	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	4	22,54	2	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	5	23,08	3	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	7	24,22	4	22,54
5							5	23,08
6							6	23,65
7							7	24,22

<b>Secrétaire</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>44</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>45</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	17,93	18,20	18,52	18,89	1	20,55	1	20,55
2	18,47	18,75	19,08	19,46	1	20,55	2	20,98
3	18,99	19,27	19,61	20,00	1	20,55	3	21,42
4	19,59	19,88	20,23	20,63	2	20,98	4	21,87
5	20,15	20,45	20,81	21,23	3	21,42	5	22,35
6	20,75	21,06	21,43	21,86	4	21,87		

<sup>42</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019

<sup>43</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020

<sup>44</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019

<sup>45</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 3. Catégorie d'emplois : Soutien administratif

<b>Secrétaire d'école ou de centre</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>46</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>47</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	18,91	19,19	19,53	19,92	1	20,98	1	20,98
2	19,48	19,77	20,12	20,52	1	20,98	2	21,48
3	20,06	20,36	20,72	21,13	2	21,48	3	22,01
4	20,65	20,96	21,33	21,76	3	22,01	4	22,54
5	21,30	21,62	22,00	22,44	4	22,54	5	23,08
6	21,92	22,25	22,64	23,09	6	23,65	6	23,65
7	22,56	22,90	23,30	23,77	7	24,22	7	24,22

<b>Surveillant d'élèves</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>48</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>49</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	18,86	19,14	19,47	19,86	1	20,55	1	20,55
2	19,32	19,61	19,95	20,35	1	20,55	2	20,98
3	19,77	20,07	20,42	20,83	2	20,98	3	21,42
4	20,22	20,52	20,88	21,30	3	21,42	4	21,87
5	20,69	21,00	21,37	21,80	4	21,87	5	22,35

<sup>46</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>47</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>48</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>49</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 4. Catégorie d'emplois : Soutien manuel

<b>Chauffeur d'autobus<sup>50</sup></b>		
Échelons	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018
1	18,79	19,16

<b>Ouvrier certifié d'entretien</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>51</sup>	Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>52</sup>		
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable	Variable		
1	22,10	22,43	22,82	23,28	1	23,87	1	23,87

<sup>50</sup> Les taux horaires et échelles de salaire de cette classe d'emploi sont inexistant dans la convention collective S-3 applicable aux salariés de soutien des commissions scolaires du secteur public. Les taux horaires et échelles de salaire de cette classe d'emploi sont donc spécifiques au Collège Durocher Saint-Lambert.

<sup>51</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>52</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 4. Catégorie d'emplois : Soutien manuel

<b>Ouvrier d'entretien, classe II</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>53</sup>	Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>54</sup>		
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable	Variable		
1	17,39	17,65	17,96	18,32	1	19,37	1	19,37

<sup>53</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>54</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe K Taux horaires, échelles de salaire et primes (suite)

### 5. Primes

#### A) Prime de chef d'équipe

Le salarié qui à la demande du Collège agit comme chef d'équipe bénéficie pour chaque heure de travail où il agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Taux horaire au 2 avril 2019
1	0,96 \$/heure	0,97 \$/heure	0,99 \$/heure	1,01 \$/heure	1,03 \$/heure

#### B) Montant forfaitaire versé au salarié détenant la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien

Le Collège verse au salarié détenant la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien un montant forfaitaire de trois pour cent (3 %) du salaire gagné durant la période de référence qui s'étale du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année. Le salaire gagné exclut les heures supplémentaires. Le montant forfaitaire est versé au plus tard le 30 janvier qui suit la fin de l'année de référence, à l'ouvrier certifié d'entretien à l'emploi du Collège au moment du versement.

## Annexe L Entretien du Collège pendant la période estivale

Les parties conviennent que durant la période estivale, le Collège peut temporairement procéder à l'embauche de personnes salariées pour effectuer des travaux mineurs d'entretien ménager.

Durant cette période seulement, ces salariés embauchés par le Collège :

- a) doivent compléter la carte d'adhésion du Syndicat, payer les frais d'adhésion et la cotisation syndicale, tel que prévu aux articles 3-4.00 et 3-6.00 de la présente convention. Il est entendu que leur adhésion au Syndicat est limitée à la durée de leur engagement ;
- b) sont rémunérés à un taux horaire minimal de 12,54 \$, étant entendu que les règles et les autres modalités salariales sont appliquées selon les dispositions prévues à la *Politique salariale pour les catégories d'emplois non couvertes par les conventions collectives en vigueur* ;
- c) ne cumulent aucune ancienneté pour les périodes affectées à ces tâches ;
- d) sont assujetties aux droits minimaux, en matière de congés et autres avantages sociaux, prévus à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), tel que spécifié à la clause 2-1.03 de la présente convention ;
- e) bénéficient de l'application des dispositions prévues au chapitre 8-0.00 (Qualité de vie au travail) de la présente convention.

L'attribution temporaire de travail prévue à la présente annexe ne peut avoir pour effet de priver d'un droit, en vertu de la présente convention, un salarié à l'emploi du Collège couvert par l'accréditation.

## **Annexe M      Semaine régulière de travail, poste particulier**

À la date de la signature de la présente convention, nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-1.01 (semaine régulière de travail) de la présente convention, les parties conviennent que le poste à temps complet de « *technicien en travaux pratiques* », détenu par madame [REDACTED], est un poste de trente-sept (37) heures par semaine.

Il est entendu que les dispositions de la présente annexe n'ont pas pour objet d'accorder à la salariée visée un droit ou un avantage supérieur à celui prévu à la présente convention.



## **Annexe N      Maintien de l'équité salariale**

1. Le Collège est assujettie à la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001) et, conséquemment, il doit s'assurer du maintien de l'équité salariale conformément à ladite Loi.
2. Le Collège s'engage à présenter et à expliquer les résultats des travaux qu'il mène en vue du maintien de l'équité salariale aux représentants du Syndicat avant de procéder à l'affichage de ces résultats.
3. Le Collège présente l'ensemble des informations pertinentes permettant de comprendre la démarche suivie et les résultats obtenus.
4. Les représentants du Syndicat peuvent être accompagnés d'une ressource externe pour recevoir les résultats desdits travaux. Le cas échéant, le Collège doit être avisé de la présence d'un tel représentant externe.
5. Les dispositions précédentes, prévues à la présente annexe, n'ont pas pour effet d'empêcher l'exercice des recours prévus à la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001), le cas échéant.
6. La procédure de griefs et d'arbitrage ne s'applique pas à la présente annexe. Cependant, ladite procédure de griefs et d'arbitrage trouve application en ce qui concerne les dispositions prévues aux paragraphes 2 et 4 de la présente annexe.

**Annexe O    Annexe relative au paiement des vacances annuelles pour les salariés détenant un poste à caractère cyclique et mis à pied durant la période estivale (clause 6-4.08)**

Advenant des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23) et un ou des Règlements apparentés à la *Loi sur l'assurance-emploi*, concernant le paiement de l'indemnité de vacances annuelles établie le 31 mai de chaque année visant les salariés détenant un poste à caractère cyclique et mis à pied durant la période estivale (clause 6-4.08) :

Les parties s'engagent à respecter la nouvelle législation et à modifier, par le biais d'une lettre d'entente, les dispositions de la convention collective applicables au paiement des vacances annuelles des salariés mis à pied pendant la période estivale, le tout afin que ces nouvelles dispositions soient conformes à la législation.

## **Annexe P Surcroîts temporaires de travail relatifs à des travaux cléricaux de nature simple**

1. Lorsque le Collège décide de combler un surcroît temporaire de travail relatif à des besoins provisoires pour faire effectuer des travaux cléricaux de nature simple, tels que mise en enveloppe, triage de documents, classement, entrée de données, etc., il procède de la façon suivante :
  - a) lorsque le besoin est relatif à une opération prévue au calendrier scolaire, le Collège accorde ce surcroît temporaire de travail pour des travaux cléricaux de nature simple selon l'ordre d'ancienneté, par pavillon, parmi les salariés ayant exprimé une disponibilité ;
  - b) dans les autres cas, le Collège fait appel à un salarié de son choix ;
  - c) aux fins d'application du paragraphe a) de la présente annexe, il est entendu que le salarié y ayant droit peut ajouter ces heures de travail si elles ne couvrent pas une période d'affectation déjà confirmée.
2. Pendant la durée de son surcroît temporaire de travail pour des travaux cléricaux de nature simple, le salarié est rémunéré selon un taux horaire fixe de 12,89 \$. Ce taux est majoré d'un pourcentage égal aux augmentations consenties aux salariés professionnels et de soutien des commissions scolaires du secteur public majorant les échelles et taux de traitement de ces derniers.

## **Annexe Q Affectation au transport des élèves pour les activités sportives**

Lorsque le Collège affecte un salarié afin d'effectuer le transport des élèves, en lien avec les activités sportives du Collège, ces salariés embauchés par le Collège sont rémunérés, durant cette période, de la façon suivante :

- ils sont rémunérés à un taux horaire minimal de 12,79 \$, étant entendu que les règles et les autres modalités salariales sont appliquées selon les dispositions prévues à la *Politique salariale pour les catégories d'emplois non couvertes par les conventions collectives en vigueur*.

Les parties conviennent que cette annexe ne s'applique pas au personnel engagé par le Collège relativement aux sports interscolaires.

**Annexe R      Annexe relative aux droits parentaux**

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties s'engagent à discuter de la nouvelle législation et à introduire les nouvelles dispositions portant sur les droits parentaux dans le cadre d'une lettre d'entente.