

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-1595

N° dossier d'accréditation : AM-2000-6891

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE STANISLAS INCORPORÉ 780, BOULEVARD DOLLARD OUTREMONT QC H2V 3G5  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DU COLLÈGE STANISLAS - CSN 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5  Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
<b>TIERS</b>  FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS FEESP-CSN 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2018-02-21	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2018-02-21
Date dépôt : 2018-02-27		Date d'expiration : 2023-03-30

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2018-02-28  
Téléphone                      Date

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



## CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre :

LE COLLÈGE STANISLAS INCORPORÉ

Et :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DU COLLÈGE STANISLAS (CSN)



du 21 février 2018 au 30 mars 2023

## TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00	DEFINITIONS	3
CHAPITRE 2-0.00	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	6
CHAPITRE 3-0.00	L'EMPLOI	8
CHAPITRE 4-0.00	AVANTAGES SOCIAUX	18
CHAPITRE 5-0.00	REMUNERATION	40
CHAPITRE 6-0.00	PREROGATIVES SYNDICALES	44
CHAPITRE 7-0.00	RELATIONS EMPLOYEURS-SALARIES	49
CHAPITRE 8-0.00	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	53
CHAPITRE 9-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	56
ANNEXE I	GRILLES DES SALAIRES	58
ANNEXE II	LISTE D'ANCIENNETE	59
ANNEXE III	DISPOSITIONS APPLICABLES AU SALARIE REMPLACANT EFFECTUANT MOINS DE 25% DU SERVICE ANNUEL D'UN SALARIE A TEMPS COMPLET	60
ANNEXE III	DISPOSITIONS APPLICABLES AU SALARIE REMPLACANT EFFECTUANT PLUS DE 25%, MAIS MOINS DE 50%, DU SERVICE ANNUEL D'UN SALARIE A TEMPS COMPLET	61
ANNEXE III	DISPOSITIONS APPLICABLES AU SALARIE REMPLACANT EFFECTUANT PLUS DE 50%, DU SERVICE ANNUEL D'UN SALARIE A TEMPS COMPLET	62
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES - EMPLOYÉ DE MAINTENANCE	63
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES - EMPLOYÉ DE MAINTENANCE QUALITÉ	65
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES - EMPLOYÉ DE MÉNAGE	67
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES - AIDE-MÉNAGE	68
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES - GARDIEN	69
ANNEXE IV	DESCRIPTION DE TACHES – TECHNICIENNE DE LABORATOIRE	70
ANNEXE V	REDUCTION ET/OU EXONERATION DES FRAIS DE SCOLARITE	72
ANNEXE VI	FORMULAIRE D'ABSENCE	74

1-1.0 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 déterminée ci-dessous ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Ancienneté

Période calculée en années et en jours pendant laquelle un salarié est à l'emploi du Collège sans rupture de lien d'emploi sous réserve des dispositions de l'article 3-3.00.

1-1.02 Année de référence

Période de cinquante-deux (52) semaines débutant le premier (1er) juillet et se terminant le trente (30) juin de l'année suivante.

1-1.03 Année scolaire

Période débutant le jour de la pré-rentrée et se terminant au plus tard le 23 juin de l'année suivante.

1-1.04 Collège

Collège Stanislas Incorporé, soit l'employeur.

1-1.05 a) Conjoint

Le conjoint légal du salarié ou, à défaut de conjoint légal, la personne nommée par le salarié comme son conjoint de fait.

b) Conjoint de fait

Une personne qui vit avec le salarié depuis au moins douze (12) mois, reconnue comme conjoint de fait du salarié dans la communauté où le couple réside.

#### 1-1.06 Enfant à charge

Un enfant, qu'il soit mineur ou majeur, est à la charge de son père, de sa mère ou d'un autre adulte qui légalement détient l'autorité parentale sur l'enfant :

- Lorsqu'il dépend de l'une de ces personnes pour sa subsistance et
- S'il est MINEUR :
  - qu'il n'est pas pleinement émancipé
  - qu'il n'est pas le père ou la mère d'un enfant à sa chargeou
- S'il est MAJEUR :
  - qu'il fréquente un établissement d'enseignement à temps pleinet
- qu'il n'est ni le conjoint d'une personne, ni marié, ni uni civilement, ni le père ou la mère d'un enfant à sa charge.

#### 1-1.07 Grief

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

#### 1-1.08 Jour ouvrable

Un jour du lundi au vendredi à l'exception des jours fériés et payés proclamés par l'autorité civile et fixés par le Collège durant l'année scolaire.

#### 1-1.09 Mise à pied

Mesure visant à réduire le nombre de salariés conformément à la présente convention.

#### 1-1.10 Les Parties

Le Collège et le Syndicat.

#### 1-1.11 Poste

Charge régulière de travail à temps complet ou à temps partiel.

- 1-1.12 Salarié
- Toute personne engagée par le Collège et couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 1-1.13 Salarié en période de probation
- Tout salarié à temps complet, à temps partiel ou remplaçant qui n'a pas terminé sa période de probation.
- 1-1.14 Salarié à temps complet
- Tout salarié détenteur d'un poste qui effectue la totalité du nombre régulier des heures de travail prévu à la clause 3-5.02.
- 1-1.15 Salarié à temps partiel
- Tout salarié détenteur d'un poste qui effectue une partie du nombre régulier des heures de travail prévu à l'article 3-5.00.
- 1-1.16 Salarié régulier
- Tout salarié détenteur d'un poste à temps complet ou à temps partiel qui a terminé sa période de probation.
- 1-1.17 Salarié remplaçant
- Tout salarié embauché pour remplacer totalement ou partiellement un salarié temporairement absent.
- 1-1.18 Salarié occasionnel
- Toute personne engagée pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt dix (90) jours travaillés par année scolaire. A l'issue des quatre-vingt dix (90) jours, à défaut d'entente à l'effet contraire avec le Syndicat, le Collège doit mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 1-1.19 Syndicat
- Syndicat des employé-es du Collège Stanislas (CSN).

## 1-1.20 Traitement

La rémunération à laquelle un salarié a droit en vertu des échelles de traitement apparaissant à l'annexe I de la présente convention collective.

CHAPITRE 2-0.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE
--

### 2-1.00 But de la convention collective

#### 2-1.01 La présente convention a pour but :

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les salariés régis par les présentes ;
- b) d'établir les conditions normatives de travail et les conditions salariales des salariés qu'elle régis ;
- c) de définir et délimiter les obligations des salariés et du Collège pour assurer aux élèves les conditions de l'enseignement et l'enseignement auxquels ils ont droit;
- d) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre le Collège, le Syndicat et les salariés.

### 2-2.00 Champ d'application

2-2.01 À moins de dispositions expresses contraires, la présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

2-2.02 Sauf dispositions contraires, la présente convention ne s'applique pas au salarié remplaçant et au salarié occasionnel. L'annexe III prévoit les seules dispositions qui leur sont applicables.

2-2.03 Aucune tâche normalement effectuée par les salariés, peu importe leur statut, n'est accomplie par une personne non assujettie à la convention sauf, après épuisement de la liste de rappel, pour pourvoir à des remplacements imprévus et de moins de 3 jours.

Dès que deux (2) salariés de ménage sont absents, le Collège fait venir un remplaçant figurant sur la liste de rappel.

Dès qu'un salarié de maintenance est absent pour plus de trois (3) jours consécutifs, le Collège organise son remplacement.

Si le recours à une personne non assujettie à la convention collective n'est pas réalisable dans les plus brefs délais, le Collège accorde le temps supplémentaire conformément à l'article 3-6.00.

Le recours à une personne non assujettie à la convention collective ne peut avoir pour effet d'entraîner pour les salariés, peu importe leur statut, une mise à pied, une rétrogradation, une réduction d'heures de travail, une modification à leurs tâches, une abolition de poste.

#### 2-2.04 Promotion hors de l'unité de négociation

Une personne salariée régulière promue à un poste hors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté durant une période de douze (12) mois suivant sa promotion. Durant cette période, la personne salariée peut décider de revenir dans l'unité de négociation et dans un tel cas, elle reprend son ancien poste avec tous ses droits et privilèges. Après cette période de douze (12) mois hors de l'unité de négociation, elle perd son ancienneté ainsi que son poste.

Une promotion hors unité est possible pour un salarié une seule fois au cours de son lien d'emploi.

#### 2-3.00 Reconnaissance

2-3.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire des salariés actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective. À ce titre, il est le seul habilité à conclure des ententes avec le Collège. Ainsi, pour être valide, toute entente entre un salarié ou un groupe de salariés et le Collège doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat et du Collège.

2-3.02 Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec la présente convention collective.

2-3.03 Les parties conviennent que la présente convention collective est, à la date de la signature, compatible avec :

- a) le protocole du 17 novembre 1970 entre la Corporation du collège Stanislas Inc., Son Excellence l'archevêque de Montréal, Son Excellence monseigneur le président de la Commission épiscopale française du monde scolaire et universitaire, le ministre des Affaires étrangères de France;

- b) l'entente du 10 décembre 1988 entre le gouvernement de la République française et le gouvernement du Québec, modifiée le 27 août 1990;
- c) la convention du 1<sup>er</sup> octobre 1988 entre l'État français et la Corporation du Collège Stanislas;
- d) la convention du 19 juillet 1989 entre le gouvernement du Québec et la Corporation du Collège Stanislas;
- e) la convention du 18 mars 2002 entre l'A.E.F.E. et la Corporation du Collège Stanislas, en application du décret 2002-22 du 4 janvier 2002 relative à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.
- f) l'entente du 4 juillet 2008 entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République Française.
- g) la convention du 4 juillet 2008 entre le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et le Collège Stanislas Inc.

2-3.04 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 (L.R.Q., c.C-12).

CHAPITRE 3-0.00 L'EMPLOI
--------------------------

3-1.00 Postes à pourvoir

3-1.01 Lorsqu'un poste devient vacant de façon définitive, le Collège doit décider dans un délai maximum de 10 jours ouvrables, soit de l'abolir, soit d'y pourvoir. Entre le 5 juillet et le 20 août, le délai passe de 10 à 30 jours ouvrables.

Lorsque le Collège décide de pourvoir à un poste rendu vacant de façon définitive ou de pourvoir à un poste nouvellement créé, il en informe les salariés par voie d'affichage et par voie électronique durant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Copie de cet affichage est transmise au Syndicat au début de la période d'affichage.

Tout salarié intéressé à occuper le poste transmet sa candidature, par écrit ou par voie électronique, ainsi qu'éventuellement la preuve de ses qualifications ou de son expérience, au Collège pendant la période d'affichage.

3-1.02 L'avis d'affichage comporte entre autres une description du poste, les qualifications exigées telles qu'apparaissant à l'Annexe IV de la présente convention, la

spécialité du bâtiment requise (pour les employés de maintenance qualifiés), l'horaire, le secteur de travail, la classe d'emploi et la date limite pour poser sa candidature. Les qualifications exigées doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste à pourvoir.

- 3-1.03 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage, le Collège détermine, s'il y a lieu, parmi les personnes qui ont postulé, celle dont la candidature est retenue. Dans les cinq (5) jours de la nomination, le Collège transmet au Syndicat et aux candidats non retenus, un avis électronique de cette nomination.

Le Collège retient, pour combler le poste, le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences prévues du poste par l'Annexe IV sur le plan des qualifications ou de l'expérience.

Pour les employés de maintenance qualifiés, le Collège détermine en fonction de ses besoins, la spécialité du bâtiment requise pour le poste à pourvoir (électricité, peinture, menuiserie, plomberie...). L'Employeur retient prioritairement à l'interne le candidat qui possède les qualifications ou l'expérience dans la spécialité du bâtiment qu'il a déterminée.

À la suite à cette démarche, si aucun salarié régulier n'a été retenu sur le poste, avant d'aller à l'externe, le Collège octroie en priorité le poste au salarié remplaçant qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences du poste prévues par l'Annexe IV sur le plan des qualifications ou de l'expérience.

- 3-1.04 Le Collège informe le Syndicat de tout changement de classe d'emploi ou de toute embauche.
- 3-1.05 Le salarié régulier qui change de classe d'emploi a droit à compter de la date de ce changement, à une période d'essai d'une durée de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés. Durant cette période, il perçoit le traitement de sa nouvelle classe d'emploi et, s'il y a lieu, l'entraînement pertinent.
- 3-1.06 Si au terme de cette période, le salarié est maintenu dans son nouveau poste, il est réputé détenir ce poste. Son traitement prendra alors en compte son ancienneté rétroactivement à la date du début de sa période d'essai dans son nouveau poste. Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste sans préjudice aux droits acquis.

Durant cette période d'essai ou au terme de ladite période, le Collège peut réintégrer le salarié dans son ancien poste sans préjudice aux droits acquis; en cas

de grief, le salarié a le fardeau de prouver que la décision du Collège est mal fondée.

### 3-2.00 Engagement, non réengagement et démission

#### Section 1 - Engagement

3-2.01 À l'engagement, le Collège remet au salarié une lettre d'engagement spécifiant la nature du poste pour lequel il a été embauché, sa date d'embauche, son traitement et son échelle de traitement.

À sa prise de fonction, la personne nouvellement recrutée est présentée à un officier de l'exécutif syndical.

3-2.02 Le salarié s'engage à fournir un travail exclusif auprès du Collège pendant ses heures de service.

3-2.03 La période de probation d'un salarié à temps complet, à temps partiel ou d'un remplaçant est l'équivalent en heures de soixante-cinq (65) jours travaillés.

Pendant la période de probation, le Collège peut en tout temps mettre fin à l'emploi du salarié. Ce congédiement n'est pas matière à grief.

Dans le cas d'un salarié dont le Collège souhaite mettre fin à la période de probation, un avis doit être remis deux (2) jours ouvrables avant la fin d'emploi.

3-2.04 Malgré toute autre disposition de la convention collective, si au terme d'une absence de vingt-quatre (24) mois, un salarié est considéré comme étant totalement et de façon permanente invalide au sens de la police d'assurance invalidité, le Collège peut procéder à un congédiement administratif.

#### Section 2 - Démission

3-2.05 Un salarié peut démissionner sans pénalité après avoir fourni au Collège un préavis de deux (2) semaines. L'Employeur remet au Syndicat une copie de la lettre de démission.

3-2.06 Tout salarié devra compléter un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et un engagement à communiquer à la direction tout changement dans sa situation judiciaire survenu en cours d'emploi. Un engagement ne pourra être officiel qu'après avoir passé toutes les étapes du processus de vérification des antécédents judiciaires.

### 3-3.00 Ancienneté

3-3.01 Avant le 30 novembre de chaque année, le Collège établit l'ancienneté de tout salarié régulier, remplaçant qui a terminé sa période d'essai et occasionnel à son emploi conformément aux dispositions du présent article. La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 1er septembre par chaque salarié.

Le Collège affiche la liste d'ancienneté pendant trente (30) jours et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat ou un salarié peut contester la liste d'ancienneté au moyen de la procédure de grief. Les contestations ne peuvent concerner que l'ancienneté acquise depuis le dernier affichage de ladite liste. A l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Le CRT est saisi de tout litige relatif à la liste. Si la liste est corrigée suite aux discussions survenues au CRT, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat.

3-3.02 La liste d'ancienneté doit comprendre par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants :

- le nom du salarié;
- son statut (régulier, remplaçant, occasionnel);
- sa classe d'emploi; et
- le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

3-3.03 Le calcul de l'ancienneté se fait de la façon suivante :

- a) pour le salarié à temps complet : une (1) année d'ancienneté par année de référence;
- b) pour le salarié à temps partiel et le remplaçant : au prorata des heures travaillées par rapport à celles d'un salarié à temps complet;
- c) en aucun cas, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'ancienneté par année de référence.

Les salariés en période de probation n'apparaissent pas au tableau d'ancienneté à l'Annexe II car la comptabilisation de leur ancienneté débute au moment où ils terminent avec succès leur période de probation. Il est toutefois entendu qu'à la fin de cette période, le calcul de l'ancienneté comprend tous les jours travaillés, rétroactivement à la première journée de travail.

3-3.04 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;
- b) pendant toute libération, tout congé ou toute absence sans perte de traitement prévus à la présente convention;
- c) pendant les congés prévus à l'article 4-3.00 relatifs aux droits parentaux;
- d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à une invalidité du salarié;
- e) durant une libération pour activités syndicales ou un congé pour activités syndicales;
- f) durant une suspension du salarié;
- g) durant un congé sans traitement, jusqu'à concurrence d'un (1) an.

3-3.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) pendant tout congé sans salaire de plus d'un (1) an;
- b) à compter du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois d'une absence due à la maladie ou à une invalidité du salarié;
- c) pendant la période de mise à pied tant que le salarié demeure inscrit sur la liste de rappel;
- d) durant un congé pour activités syndicales de plus de deux (2) ans;
- e) durant un congé parental de deux (2) ans.

3-3.06 L'ancienneté du salarié se perd :

- a) par sa démission;
- b) à l'expiration de la période de mise à pied prévue à la clause 3-4.04;
- c) par son congédiement, incluant son congédiement administratif;
- d) lorsqu'il n'a pas donné suite à son rappel au travail conformément à la convention collective;

3-3.07 La distribution des routes se fait par ancienneté. Toute route modifiée devra être

affichée et attribuée par ancienneté. L'agent conserve sa route pendant toute l'année scolaire même si une autre route se libère pour maladie ou tout autre motif. La direction peut faire un changement de route en cas de plaintes répétées d'usagers. Le syndicat en sera avisé.

#### 3-4.00 Surplus de personnel

3-4.01 Dans le cas où le Collège décide d'abolir un poste, après en avoir saisi le CRT conformément à la clause 7-1.12, il peut procéder à des mises à pied de la façon décrite au présent article.

Seul un salarié détenteur d'un poste peut être mis à pied en application des présentes.

La décision du Collège d'abolir un poste n'est pas matière à grief.

3-4.02 Le salarié qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit du Collège un avis écrit à cet effet au moins trente (30) jours avant la date effective de la mise à pied.

3-4.03 Une mise à pied est effectuée à l'intérieur d'une classe d'emploi, par ordre inverse d'ancienneté dans cette classe d'emploi.

Au retour du salarié remplacé, le salarié remplaçant de la même classe d'emploi et qui a le moins d'ancienneté est mis à pied.

3-4.04 Le salarié régulier mis à pied demeure inscrit pendant dix-huit (18) mois sur la liste de rappel. Pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention collective.

Le salarié remplaçant qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied demeure inscrit pendant douze (12) mois sur la liste de rappel. Pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention collective.

3-4.05 Si un poste devient disponible, le Collège l'offre aux salariés inscrits sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté et par classe d'emploi.

En cas de rappel à la suite d'une mise à pied, le salarié régulier mis à pied doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi de l'offre par courrier recommandé, soumettre au Collège par écrit sa décision d'accepter ou de refuser le poste offert. S'il refuse ou n'observe pas ces formalités, il est réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec le Collège et son nom sera rayé de la liste de rappel. Il en est de même pour le salarié qui n'a fait l'objet d'aucun rappel pendant la période visée à la clause 3-4.04.

- 3-5.00 Année, semaine et heures de travail
- 3-5.01 La Direction arrête les services et les modifie dans le respect des dispositions du présent article; toute modification aux services doit être précédée d'un préavis de deux semaines.
- 3-5.02 L'année de travail à temps complet est de deux mille quatre-vingt (2080) heures.
- 3-5.03 La semaine régulière de travail est de quarante heures (40) réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 3-5.04 La journée régulière de travail débute au plus tôt à six heures (6) et se termine au plus tard à vingt-quatre heures (24) du lundi au vendredi.

Malgré ce qui précède, le Collège peut exiger d'un (1) ou plusieurs salariés qu'il(s) travaille(nt) un samedi ou un dimanche et ce, après en avoir avisé le(s) salarié(s) concerné(s) au moins une semaine à l'avance. La présente disposition ne peut avoir pour effet d'ajouter des heures à la semaine régulière de travail et ne peut s'appliquer à chaque salarié plus de deux (2) fois par année de référence, à l'exception du poste de gardien.

Tout travail effectué durant les fins de semaine commande une rémunération minimale de quatre (4) heures par jour.

- 3-5.05 La semaine régulière de travail du salarié occupant le poste de gardien de soir la semaine est d'un minimum de trente-deux heures (32 heures) par semaine et ce pour la période du 1<sup>er</sup> octobre d'une année au 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante, programmées entre dix-sept (17:00h) et vingt-quatre (24:00h) du lundi au vendredi.

En période de vacances estivales, le salarié peut être appelé à travailler en dehors de son horaire programmé. Les heures de travail doivent alors être effectuées du lundi au vendredi ou durant 5 jours consécutifs d'une même semaine.

L'horaire du salarié occupant le poste de gardien de fin de semaine (samedi et dimanche) est d'un minimum de douze (12) heures par semaine et ce, pour la période du 1<sup>er</sup> novembre d'une année au 15 avril de l'année suivante.

De plus, l'horaire de travail du salarié occupant le poste de gardien de fin de semaine (samedi et dimanche) est annualisé : un minimum de sept cent vingt (720) heures du 1 juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, programmé entre huit heures (8:00) et dix-huit heures trente (18:30h), avec possibilité de travailler au-delà de dix-huit heures trente (18:30h) lors d'événements exceptionnels. Toute heure effectuée au-delà de 720 heures est rémunérée au taux horaire normal.

Le poste à l'entretien ménager de fin de semaine est destiné à répondre aux besoins des activités du collège durant cette période (locations, activités culturelles, retenues...). Le nombre d'heures n'est pas garanti et le salarié ne peut prétendre à quelque compensation ou rémunération que ce soit lorsque ses services ne sont pas sollicités, notamment pendant les vacances scolaires ou lorsque les locations n'ont pas débuté.

3-5.06 Pour les personnes techniciennes de laboratoire, la journée régulière de travail est de huit (8) heures et se situe entre huit heures (8:00h) et dix-huit heures (18:00h), du lundi au vendredi.

3-5.07 Le salarié bénéficie d'une période rémunérée de trente (30) minutes pour prendre son repas.

Le salarié peut prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque journée de travail, à l'exclusion du début et de la fin de sa journée de travail.

Aucune autre pause, notamment pour fumer, ne peut être prise en dehors de ces heures.

Les horaires de pause sont fixés par les superviseurs.

3-6.00 Travail supplémentaire

3-6.01 Toute heure de travail requise par le Collège et exécutée au-delà de la semaine régulière de travail est considérée comme une heure supplémentaire.

Dans le cas des journées portes ouvertes et de leur préparation, le salarié bénéficiant d'une réduction de son temps de travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 3-6.02 a).

De plus, le gardien de sécurité de soir sera payé en temps supplémentaire s'il travaille le samedi de la porte ouverte d'automne dans la mesure où il aura déjà travaillé 32 heures ou plus dans la semaine précédant le samedi de la porte ouverte.

3-6.02 a) les heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées sur la base suivante: une heure supplémentaire donne droit à une heure et demie (1 1/2) de récupération ou de rémunération.

b) Dans tous les cas, la récupération est effectuée au moment convenu entre le salarié et le Collège, au plus tard dans les douze (12) mois qui suivent la date où les heures supplémentaires ont été effectuées; à défaut d'être récupérées

dans ce délai, elles sont rémunérées par le Collège.

De plus, seul le salaire horaire, à l'exclusion de toute prime, est pris en compte aux fins de déterminer la rémunération des heures supplémentaires.

3-6.03 Le travail supplémentaire est facultatif. Dans les cas où il est prévisible, il doit être attribué aux salariés par ordre décroissant d'ancienneté; dans le cas où aucun salarié n'accepterait de l'effectuer, le Collège peut obliger le salarié en mesure d'effectuer ce travail et ayant le moins d'ancienneté à l'exécuter.

L'appel se fait en déroulant la liste par ordre décroissant d'ancienneté, au fur et à mesure que les demandes de travail supplémentaire se présentent; quiconque refuse une proposition perd sa priorité jusqu'à ce que le déroulement de la liste revienne à lui.

Le Collège affiche au fur et à mesure des attributions de travail supplémentaire, la liste à jour faisant état des tours de rotation.

3-7.00 Jours fériés et payés, petites vacances et journées mobiles

3-7.01 Pendant l'année de référence, le salarié à temps complet bénéficie de 13 jours fériés. Après consultation du syndicat, le collège établit le calendrier des jours fériés et payés, lequel doit tenir compte des lois et des exigences du calendrier scolaire.

Le salarié régulier a aussi droit à dix (10) jours de congé payés pendant les périodes appelées « petites vacances » c'est-à-dire celles d'automne, de Noël, d'hiver et de printemps.

Malgré ce qui précède, les personnes techniciennes de laboratoire ont droit au même nombre de jours de « petites vacances » que les élèves moins quatre (4) jours. Ces nombres de jour de « petites vacances » ne peuvent être pris pendant les journées pédagogiques.

Pour les personnes à temps partiel, ce congé sera au prorata des heures normalement travaillées.

Lorsqu'au cours d'une année de référence la période de petites vacances d'hiver est d'une durée de deux semaines ouvrables, le salarié peut utiliser cinq (5) jours de sa banque de congé de manière consécutive pour obtenir l'une des deux semaines de congé.

Le Collège établit le calendrier de l'utilisation de ces jours de congé payés, après consultation des salariés, avant le 15 octobre pour l'année scolaire en cours, lequel

doit tenir compte des lois et des exigences du calendrier scolaire.

Toute journée de congé ou de récupération doit être prise après accord du collègue.

Le congé ou la récupération peut être refusé uniquement pour une raison valable qui doit être transmise par écrit au syndicat. Cette clause ne s'applique pas en cas d'évènement fortuit : maladie, force majeure notamment.

- 3-7.02 Le salarié qui possède moins de dix ans d'ancienneté bénéficie d'une (1) journée mobile par année, tandis que le salarié qui possède dix ans et plus d'ancienneté bénéficie de deux (2) journées mobiles par année, à être prises selon la volonté du salarié après accord du Collège.

Le congé peut être refusé uniquement pour une raison valable qui doit être transmise par écrit au syndicat.

- 3-7.03 L'indemnité versée au salarié pour un jour férié et chômé est égale à 1/20<sup>e</sup> du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- 3-7.04 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au salarié qui retire des prestations d'assurance salaire ni à celui qui bénéficie de l'un ou l'autre des congés prévus à l'article 4-2.00 ou à l'article 4-3.00 de la présente convention collective.

### 3-8.00 Congés annuels payés

- 3-8.01 La période d'acquisition des congés annuels payés est l'année de référence.

- 3-8.02 Tout salarié, à l'exclusion des techniciens de laboratoire, ayant travaillé au cours d'une année de référence a droit aux congés annuels suivants :

Années de service continu	Congés annuels
Moins d'une année	1 jour ouvrable par mois de service
1 année, mais moins de 3	15 jours ouvrables
3 années, mais moins de 10	23 jours ouvrables
10 années et plus	23 jours ouvrables + 5 jours ouvrables

Les cinq (5) jours ouvrables des salariés possédant dix (10) ans et plus d'ancienneté sont utilisés durant les congés d'été ou d'hiver, de façon continue ou fractionnée et après concertation avec le superviseur ou la Direction.

- 3-8.03 Les techniciens de laboratoire bénéficient des mêmes congés scolaires que les élèves sauf pour cinq (5) jours ouvrables suivant le départ des élèves et un (1) jour

ouvrable avant la rentrée des élèves.

- 3-8.04 Pour tout autre salarié, les congés annuels payés sont calculés au prorata du temps rémunéré pendant l'année de référence. Ils doivent être pris en dehors de l'année de référence.
- 3-8.05 Les congés annuels payés et, le cas échéant, les jours de récupération sont pris dans l'année de référence. Ils sont fractionnables en tenant compte des besoins du service et l'ancienneté.

Les congés annuels payés ne sont pas monnayables et ne peuvent être regroupés avec les congés annuels de l'année suivante.

- 3-8.06 Les salariés, à l'exclusion des techniciens de laboratoire, proposent avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le tableau des vacances est arrêté par la Direction en tenant compte des besoins du service, du nombre de journées de vacances accumulées et de l'ancienneté des salariés à l'intérieur de chaque équipe. Il est affiché au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre. De plus, à la condition de le demander dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe précédent, le salarié de plus de trois ans (3) ans d'ancienneté a droit d'obtenir une semaine de congé sans solde à prendre exclusivement en prolongation de ses vacances annuelles. Cette semaine de congé sans solde ne peut être cumulée d'une année de référence à l'autre.

Une fois le tableau des vacances arrêté, les dates de vacances ne peuvent être modifiées qu'après entente entre le Collège, le Syndicat et les salariés concernés.

- 3-8.07 Le salarié victime d'un accident, qu'il soit du travail ou non, ou d'une maladie grave, au moment de prendre ses congés payés annuels ou durant lesdits congés, peut reporter ces derniers à une autre période de la même année de référence ou, s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de ladite année, à une autre période de l'année de référence suivante déterminée après entente entre le salarié, le Syndicat et le Collège.

## CHAPITRE 4-0.00 AVANTAGES SOCIAUX

- 4-1.00 Absences autorisées
  - 4-1.01 Le salarié en service peut s'absenter sans perte de traitement ni de droits dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après. Il effectue sa demande par écrit et fournit le justificatif approprié.

- a) Le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours calendaires consécutifs à l'inclusion du jour des funérailles;
- b) Le décès de ses père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours calendaires consécutifs à l'inclusion du jour des funérailles;
- c) Le décès de ses beaux-parents, de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille, de l'enfant de son conjoint dans la mesure où cet enfant n'habite pas sous le même toit que le salarié : trois (3) jours calendaires consécutifs pour se rendre aux funérailles;
- d) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour du mariage pour se rendre à la cérémonie;
- e) Le mariage ou l'union civile du salarié : sept (7) jours calendaires consécutifs à l'inclusion du jour du mariage. Aux fins de la présente clause, le mariage ne doit comprendre qu'une seule cérémonie, civile ou religieuse, ou les deux à la fois;
- f) Le changement de domicile : un (1) jour (le jour du déménagement), et ce, une (1) fois par année de travail;
- g) Trois (3) jours ouvrables par année de référence pour couvrir les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, cambriolage, etc..) qui obligent un salarié à s'absenter de son travail.
- h) Six (6) jours ouvrables par année de référence pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les parties conviennent que ces six (6) jours seront inclus dans les dix (10) jours sans salaire auxquels a droit un salarié en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Collège y consent. Le salarié doit aviser le Collège de son absence dès que possible et fournir un certificat médical si l'absence est de plus de trois (3) jours. De plus, le salarié doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

4-1.02 Une autorisation d'absence avec traitement ne peut être accordée que pour les motifs énumérés ci-dessus. Elle doit être demandée, si possible, à l'avance, à la Direction et à l'aide du formulaire de l'annexe VII. En cas d'absence non prévisible, le salarié régularisera alors sa situation dès que possible, en produisant les pièces

justificatives ou réglementaires pertinentes. Le Collège peut accepter une déclaration sur l'honneur s'il est dans l'impossibilité de se procurer lesdites pièces. Dans tous les cas, le Collège doit être prévenu dès le premier jour de l'absence du salarié par téléphone ou par courriel adressé au superviseur ou à la réception, sauf impossibilité matérielle ou physique.

- 4-1.03 Dans les cas visés aux alinéas a), b) et c) de la clause 4-1.01 et si à l'occasion de l'événement le salarié doit se déplacer pour se rendre aux funérailles :
- à plus de trois cents (300) kilomètres de sa résidence, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel sans perte de traitement.
  - à plus de six cents (600) kilomètres de sa résidence, celui-ci a droit à un maximum de sept (7) jours additionnels consécutifs sans traitement.
- 4-1.04 Une autorisation d'absence pour convenances personnelles, sans rattrapage ou perte de traitement, est accordée avec un maximum de quatre (4) jours par année scolaire. Un justificatif motivant l'absence est à fournir.
- 4-1.05 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître devant un tribunal administratif pour une cause ayant rapport avec un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit pour cette absence aucune perte de traitement. Toutefois, l'employeur déduit le montant pour lequel le salarié est indemnisé d'une autre source, le cas échéant.
- 4-1.06 Les absences prévues au présent article sont accordées à tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Cependant, dans le cas des absences prévues aux alinéas e), f), et g) de la clause 4-1.01, les salariés à temps partiels n'en bénéficient qu'au prorata de leur charge.
- 4-2.00 Congés sans traitement
- 4-2.01 Tout salarié régulier ayant acquis l'équivalent de quatre (4) années d'ancienneté à temps complet au Collège peut obtenir un congé sans salaire d'une durée d'un (1) an.
- 4-2.02 Pour ce faire, il adresse sa demande par écrit au Collège au moins deux (2) mois à l'avance.
- 4-2.03 Pendant son congé, le salarié peut, s'il le désire, continuer de profiter, si cela est possible, des avantages relatifs aux assurances collectives et aux régimes de retraite, à la condition d'en assumer entièrement les frais selon les conditions fixées par les polices d'assurances et par les régimes de retraite.
- 4-2.04 Avant de pouvoir bénéficier à nouveau des dispositions du présent article, le salarié devra après son retour d'un premier (1er) congé, avoir accumulé

l'équivalent de cinq (5) autres années d'ancienneté.

- 4-2.05 Le salarié peut, pour un motif valable, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue suite à un avis écrit transmis au Collège au moins un (1) mois avant son retour.
- 4-2.06 Il est considéré comme étant démissionnaire si le Collège n'est pas avisé de son retour dans les délais prévus à l'article précédent.
- 4-2.07 À son retour, le salarié reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. S'il ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé et ce, malgré l'envoi de l'avis prévu à la clause 4-2.05, il sera considéré comme étant démissionnaire.
- 4-3.00 Droits parentaux

#### Section 1 - Dispositions générales

- 4-3.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 4-3.02 Les indemnités de congé de maternité prévues à la section 2 et de congé pour adoption prévues à la section 4, sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi selon le cas ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité 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.

Les indemnités du congé de maternité et du congé d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit des prestations du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint 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 4-3.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 4-3.22.

4-3.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

4-3.04 Le Collège ne rembourse pas, à la salariée ou au salarié, les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, le Collège ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement social en vertu de la Loi sur l'assurance emploi lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1.25) le maximum assurable.

### Section 2 - Congé de maternité

4-3.05 a) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 4-3.06, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du Régime d'assurance emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 4-3.06, doivent être consécutives.

Dans l'intérêt du service, elle informe l'employeur de son état présumé au moins (dix) 10 semaines avant la date présumée de la naissance.

b) La salariée dont la grossesse débute alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé à temps partiel prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à l'article 4-3.09.

c) La salariée a également droit à ce congé de maternité, tel que défini en a) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

4-3.06 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 et doit débiter au plus tard, la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

4-3.07 a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- b) Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivants la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec le Collège, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, la salariée 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 l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 4-3.13 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des a) et b) de la présente clause, le Collège verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 4-3.09, 4-3.10 et 4-3.11 selon le cas.

4-3.08 Les dates du congé de maternité doivent être annoncées à la Direction au moins quatre (4) semaines avant la date de son départ ou au 1<sup>er</sup> juin si le congé doit débiter durant les vacances scolaires de la période estivale ou au début de la prochaine année scolaire. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation de cette demande peut être moindre si un certificat médical atteste 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'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

#### 4-3.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale :

- a) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

Le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de sept pour cent (7%); l'indemnité est égale à 93 % de son traitement régulier excluant le temps supplémentaire.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit, à chacun des employeurs, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

- c) Le total des montants reçut par la salariée durant son congé de maternité, en

prestations de RQAP d'assurance-emploi, indemnité (s) et traitement (s), ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement versé par le Collège.

4-3.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi :

a) La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1. Durant les semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, le Collège verse à la salariée une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire régulier excluant le temps supplémentaire;
2. Durant les semaines suivant la période prévue au 1. précédent, et ce, jusqu'à la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, le Collège verse à la salariée une indemnité, réduite du montant de la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit pour chaque période, mais également à 93% de son traitement hebdomadaire régulier excluant le temps supplémentaire.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la salariée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit, à chacun des employeurs, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse les Ressources humaines et Développement social. De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines par Ressources humaines et Développement social, l'indemnité prévue au deuxième (2<sup>e</sup>)

alinéa du présent sous-paragraphe, comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- b) Pour la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, les paragraphes b) et c) de 4-3.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

4-3.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi :

La salariée non admissible à des prestations du RQAP et du régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 4-3.09 et 4-3.10.

Toutefois, la salariée à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Cette indemnité, versée durant douze (12) semaines, est égale à 93% de son traitement hebdomadaire excluant le temps supplémentaire qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail.

4-3.12 Pour les cas prévus aux clauses 4-3.09, 4-3.10, 4-3.11

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congés annuels payés au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège au cours des deux (2) premières semaines du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier paiement n'étant toutefois exigible dans le cas de la salariée éligible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et la Solidarité Sociale ou par Ressources humaines et Développement social au moyen d'un relevé officiel.
- c) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à la salariée mise à pied pour surplus de personnel ou non réengagée prend fin à la première des dates suivantes : celle de sa mise à pied ou celle de la rupture de son lien d'emploi.

Par la suite, dans le cas où la salariée mise à pied est rappelée par le Collège, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rappel. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité

et les semaines de non emploi sont déduites du nombre de semaines prévu à la clause 4-3.09, 4-3.10 ou 4-3.11 selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines restantes.

Cette salariée n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de congés annuels payés prévu à la clause 4-3.13.

- d) Le traitement de la salariée à temps partiel est le traitement moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que, pour les fins du calcul de son traitement durant son congé de maternité, on se réfère au traitement à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de modification des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

4-3.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 4-3.14, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-invalidité de courte durée et de longue durée à condition qu'elle continue d'en défrayer les coûts;
- maintien du régime de congés annuels payés;
- assurance vie;
- assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de congé de maladie;
- droit de poser sa candidature à un poste ou à une charge et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

De plus, la salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congés annuels payés si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité, elle avise par écrit le Collège de la date du report.

À moins d'entente différente avec le Collège, ces semaines se situent immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois lorsque la salariée en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses congés annuels payés, des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance emploi, une somme égale à celle qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période de report des congés payés.

- 4-3.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, 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 de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée 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 aucune indemnité, ni traitement.

- 4-3.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle fournit un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 4-3.16 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue d'expiration de son congé de maternité.

La salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 4-3.27.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent qui n'a pas avisé la direction par écrit de son intention de prolonger son congé et qui, au terme de cette période, ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 4-3.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective, le tout sous réserve des dispositions de la convention relatives à l'engagement et à la réduction du personnel.

### Section 3 - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

#### 4-3.18 Affectation provisoire et congé spécial

- a) La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste dans les cas suivants :
- 1- elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle et l'enfant à naître;
  - 2- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'allaitement.
- b) La salariée présente dans les meilleurs délais un certificat médical.
- c) La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée en état de grossesse, à la date de son accouchement et pour la personne qui allaite à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- e) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 10% du traitement payable par quinzaine de paie, jusqu'à extinction de la dette.

#### 4-3.19 Autres Congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du

début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la (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 et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

4-3.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 4-3.13, en autant qu'elle y ait normalement droit et par la clause 4-3.17. La salariée visée par l'un ou l'autre des paragraphes a), b), et c) de la clause 4-3.19 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance invalidité de courte durée ou de longue durée.

Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 4-3.19, la salariée doit avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

#### Section 4 - Autres congés parentaux

##### Congé de paternité

4-3.21 a) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. 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 pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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.

b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes c) et d), 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. Durant ce congé, le salarié est visé par la clause 4-3.09. Le salarié informe le Collège le plus tôt possible du moment où il prévoit

prendre le congé de paternité.

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) 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.
- d) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivants la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec le Collège, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir au Collège, avant la date de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation.

#### Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- 4-3.22 a) La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé sans salaire pour adoption d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, qui sous réserves des paragraphes d) et e), doivent être consécutives.

Pour la salariée ou 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 et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, dès que possible, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Ce congé n'a pas pour effet de prolonger la durée au-delà de soixante-dix (70) semaines prévue au premier alinéa après que l'enfant ait été confié au salarié.

- b) 1. Pendant les dix (10) premières semaines du congé d'adoption prévu en a),

la salariée ou le salarié qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit: le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail excluant le temps supplémentaire, réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

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

2. Pendant les dix (10) premières semaines du congé pour adoption prévu en a), la salariée ou le salarié qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail excluant le temps supplémentaire, réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.
- c) La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant les dix (10) premières semaines du congé pour adoption prévu en a), une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail excluant le temps supplémentaire.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou 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 de la salariée ou du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas prévus par règlement ou si la salariée ou le salarié doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

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

certificat médical.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

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 à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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.

g) La salariée ou 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, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

4-3.23 La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

4-3.24 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 4-3.27.

4-3.25 Le Collège doit faire parvenir au salarié, au cours de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption sans traitement de cinquante-deux (52) semaines ou au maximum soixante-dix (70) semaines selon le cas, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus mentionné doit se présenter au travail à l'expiration du congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 4-3.27.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent, qui n'a pas avisé la direction par écrit de son intention de prolonger son congé et qui au terme de cette période ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

4-3.26 Les clauses 4-3.22, 4-3.24 et 4-3.25 ne s'appliquent pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

4-3.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité et à la personne salariée en prolongation de son congé pour adoption sans rémunération d'une durée de cinquante-deux (52) semaines.

Au-delà de soixante-dix (70) semaines de congé parental après la naissance ou l'adoption, le congé peut se prolonger mais le salarié prend alors à sa charge la totalité des cotisations.

Un (1) seul des deux (2) conjoints, à la fois, peut bénéficier du congé sans salaire à moins que ce congé ne soit partagé entre eux sur deux (2) périodes immédiatement consécutives; dans tous les cas, ce congé ne peut se prolonger au-delà des deux (2) années qui suivent la naissance ou l'adoption.

4-3.28 Le salarié à qui le Collège fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé prévu à la clause 4-3.27 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi le salarié est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention, au moins trente (30) jours avant son retour.

4-3.29 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en en faisant la demande, par écrit, au début du congé et en versant la totalité des primes.

4-3.30 À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à la clause 4-3.27, le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective, le tout sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la réduction du personnel.

4-3.31 Lorsque la salariée prend sa période de congés payés annuels reportée immédiatement après son congé de maternité, la prolongation dudit congé de maternité doit suivre immédiatement la période du report des congés payés annuels.

## Congé pour responsabilités parentales

- 4-3.32 Tout salarié régulier, après entente avec le Collège, obtient, à sa demande, une réduction de service ou un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou de son enfant mineur handicapé ou malade.

## Dispositions diverses

- 4-3.33 Les congés prévus aux clauses 4-3.23, et 4-3.31 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à la Direction le plus tôt possible. Ceux prévus à la clause 4-3.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à la direction au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 4-3.34 La salariée en congé de maternité qui n'est pas admissible à l'indemnité de maternité prévue à la clause 4-3.09 et 4-3.10 est considérée comme étant en congé sans solde et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives.

Telle salariée n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de congés annuels payés prévu à la clause 4-3.13.

- 4-3.35 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 4-3.22 bénéficie des avantages prévus par la clause 4-3.13 pour autant qu'il y ait droit, et de ceux prévus par la clause 4-3.17.

## Conciliation travail-famille:

- 4-3.36 Un salarié qui compte trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Il doit aviser l'employeur, le plus tôt possible, de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Durant cette absence, le salarié continue de bénéficier de tous les droits et avantages de la présente convention collective comme s'il était au travail. Entre autres, il peut ainsi continuer de participer au régime d'assurances auquel il a droit en défrayant sa part des primes.

#### 4-4.00 Congés de maladie et assurances

##### I- Congés de maladie

4-4.01 Tout salarié régulier qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions du présent article.

4-4.02 Le salarié informe le Collège de la cause de son absence dès la première journée.

4-4.03 Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié doit produire un certificat médical attestant de son incapacité et précisant la durée de son absence. Le collège traite les certificats médicaux de façon confidentielle.

Le Collège peut faire procéder à une contre-visite par un médecin de son choix.

4-4.04 Tout salarié en congé de maladie perd son droit au traitement s'il continue par ailleurs à assurer d'autres fonctions pendant ses heures habituelles de travail et/ou s'il ne fournit pas de certificat médical. De plus, tel salarié s'expose à une mesure disciplinaire.

4-4.05 Le Collège peut exiger d'un salarié qu'il remette un certificat médical attestant qu'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail.

4-4.06 a) Le salarié à temps complet a droit à un crédit de vingt-trois (23) jours ouvrables par année de service. Après trois (3) absences sans certificat médical, le salarié doit produire une pièce justificative médicale. Une absence représente un nombre indéfini de jours ouvrables d'absences consécutifs. Cependant, dès qu'une absence est de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié doit produire un certificat médical attestant de son incapacité et prévoyant la durée de son absence, le tout en conformité avec l'article 4-4.03.

Le crédit de jours de maladie non utilisés lors d'une année peut être reporté et cumulé jusqu'à concurrence de soixante (60) jours, la réserve de jours de maladie du salarié ne pouvant excéder soixante (60) jours.

Si le salarié effectue dans l'année de référence moins que les 2080 heures prévues à la clause 3-5.02, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de ces 2080 heures.

b) Le 30 novembre de chaque année, le Collège fait connaître au salarié l'état de ses droits aux congés de maladie, déduction faite éventuellement des jours de congé pris durant l'année

4-4.07 Les dispositions concernant la rémunération des journées de maladie sont traitées au chapitre 5-0.00.

4.4.08 Chaque période d'absence pour cause de maladie entraîne une réduction équivalente de la banque de congés de maladie du salarié. À l'intérieur du délai de carence, tant que l'employé n'a pas épuisé sa réserve de jours de maladie, le traitement versé au salarié est le traitement régulier.

Si le salarié a épuisé sa réserve de jours de maladie, ses journées d'absence pour cause de maladie ne sont pas rémunérées et sa banque de maladie est maintenue à zéro.

À l'expiration du délai de carence, l'employé ne recevant plus de rémunération du Collège et le coût du régime d'assurance-salaire étant entièrement assumé par le salarié, les journées d'absence pour cause de maladie ne sont pas déduites de sa réserve de jours de maladie.

## II - Assurances

4-4.09 Un régime d'assurance vie, maladie, dentaire et accident et un régime d'assurance invalidité de courte durée et de longue durée sont en place selon les dispositions prévues au présent article. L'adhésion à ce régime est obligatoire pour les salariés admissibles.

Seuls sont admissibles aux dits régimes les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel. Sont également admissibles les salariés remplaçants s'il est prévisible que le remplacement qu'ils sont amenés à effectuer correspond à au moins cinquante pour cent (50 %) du service annuel d'un salarié à temps complet ; si cette éventualité n'était pas prévisible, ils sont admissibles à compter du moment où le service effectué correspond à au moins cinquante pour cent (50 %) du service annuel d'un salarié à temps complet.

4-4.10 Les parties conviennent de former un comité consultatif afin de discuter des régimes d'assurances. À défaut d'entente entre les parties dans le cadre du comité consultatif, le Collège décide seul. Cependant, toute décision du Collège doit avoir pour effet de maintenir aux salariés une protection d'assurances similaire à la protection dont ils bénéficient à la date de la signature de la présente convention collective. Le Collège remet au syndicat une copie des contrats d'assurances.

4-4.11 Le coût des régimes d'assurance vie et d'assurance décès et mutilation par accident sont à la charge du Collège.

4-4.12 Le coût du régime d'assurance invalidité de courte durée et de longue durée est entièrement assumé par le salarié.

4-4.13 Les coûts des régimes d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire sont en parts égales à la charge du salarié et du Collège.

Malgré ce qui précède, le Collège assume cent pour cent (100%) du régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire (part du salarié et part du Collège) quand le salarié est indemnisé par la CSST pour accident du travail ou maladie professionnelle et pour une période ne dépassant pas deux (2) ans.

4-4.14 Les parties s'engagent, aux fins du régime d'assurance invalidité de courte durée, à maintenir un délai de carence de trente (30) jours calendaires.

4-5.00 Hygiène, santé et sécurité

4-5.01 En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège s'engage à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé, le bien-être et la sécurité, dans la mesure où ces lois lui sont applicables.

4-5.02 En vue d'assurer les premiers soins, le Collège rend disponible une trousse à cet effet.

4-5.03 Le collège fournit, à ses frais, selon l'usure normale constatée par lui :

- aux salariés réguliers de ménage :

- Une paire de chaussures antidérapantes;
- Cinq (5) uniformes choisis par le Collège composés de cinq (5) pantalons et au choix du salarié de sept (7) chemises ou de sept (7) polos.

- Aux salariés réguliers de maintenance et de maintenance qualifiés :

- Une paire de chaussures de sécurité;
- Une paire de bottes, de gants et un manteau d'hiver. Ces équipements doivent demeurer au collège;
- Cinq (5) uniformes choisis par le Collège composés de cinq (5) pantalons et au choix du salarié de sept (7) chemises ou de sept (7) polos.

- Aux salariés réguliers occupant le poste de gardien :
  - Un manteau d'hiver;
  - Cinq (5) uniformes choisis par le Collège composés de cinq (5) pantalons et au choix du salarié de sept (7) chemises ou de sept (7) polos.

Le salarié est tenu d'entretenir et de veiller aux équipements qui lui sont fournis. Il doit et ne peut les porter que pendant les heures travaillées pour le Collège. En cas de perte, le salarié fera une déclaration écrite.

Les uniformes des salariés sont entretenus par le Collège.

4-5.04 Le Collège fournit, à ses frais, selon l'usure normale, aux personnes technicienne de laboratoire, les articles suivants :

- trois (3) blouses par salarié;
- une (1) paire de lunettes;
- une (1) paire de souliers confortables, choisie par la personne salariée;
- un (1) masque adéquat.

4-5.05 Deux (2) salariés sont désignés par le Syndicat pour siéger au Comité santé-sécurité au travail du Collège Stanislas.

4-6.00 Régime de retraite

4-6.01 La Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) s'applique à tous les salariés couverts par la présente convention collective dans la mesure où ils y sont soumis.

4-7.00 Responsabilité civile

4-7.01 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 ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

À cet effet, le Collège engage un avocat spécialiste dans la branche du droit reliée à l'objet du litige (droit criminel, droit du travail...).

4-7.02 Le Collège s'engage à faire représenter à ses frais les salariés lorsqu'ils sont convoqués devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis aux fins du présent article.

#### 4-8.00 Frais de déplacement

4-8.01 Lorsque le salarié est appelé par la Direction à effectuer tout travail à l'extérieur du Collège, ce dernier rembourse, selon la politique du Collège, les frais de transport (soit 0,45\$/km au 1<sup>er</sup> mars 2014), de repas et/ou d'hébergement, le cas échéant, engagés.

Le collège effectue la réservation et le paiement de la facture de l'hôtel.

4-8.02 Malgré ce qui précède les montants remboursés fluctuent de la même façon que les majorations apportées à la politique du Collège, sans toutefois que ce soit à la baisse.

4-8.03 Pour l'achat de matériel, le Collège met un véhicule à la disposition des personnes techniciennes de laboratoire.

#### 4-9.00 Perfectionnement et formation continue

Les coûts de perfectionnement et de formation continue s'inscrivent dans le cadre du budget annuel du Collège. À cette fin, le Collège affecte annuellement au perfectionnement et à la formation continue des salariés, incluant le coût des remplacements, un budget équivalant à 1% de la masse salariale des salariés couverts par la présente convention, la masse salariale signifiant l'ensemble des salaires bruts des salariés.

Le Collège reconnaît toute l'importance que peuvent avoir les actions de perfectionnement et de formation continue. Il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion, leur accessibilité.

CHAPITRE 5-0.00	RÉMUNÉRATION
-----------------	--------------

#### 5-1.00 Classement du personnel

5-1.01 Dès son engagement par le Collège, le salarié se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une de celles du plan de classification apparaissant à l'Annexe 4 ainsi qu'au poste affiché selon la clause 3-1.01.

Ce salarié est intégré dans l'échelle de traitement qui correspond à sa classe d'emploi et apparaissant à l'Annexe I.

5-1.02 L'échelon indique le niveau de traitement à l'intérieur de l'échelle prévue pour la classe des techniciens de laboratoire.

Le taux horaire de toutes les classes est spécifié à l'Annexe I de la présente convention collective.

5-1.03 Le classement des salariés et l'ancienneté qui leur sont reconnus sont ceux qui apparaissent à l'Annexe II de la présente convention, sous réserve des modifications pouvant survenir après la signature de la convention collective.

5-1.04 Dans le cas où le Collège déciderait de créer une nouvelle classe d'emploi relevant de la présente convention collective ou d'en modifier une apparaissant à l'Annexe IV, il doit consulter le CRT. En cas de désaccord sur le traitement, le Syndicat peut soumettre le tout à la procédure de grief et d'arbitrage, dans les soixante (60) jours de la décision du Collège.

Toute nouvelle classe d'emploi ou modification à une classe d'emploi existante sera ajoutée à l'annexe IV.

5-1.05 Le salarié dont les tâches principales et habituelles ne correspondent pas à la classe d'emploi qu'il occupe, peut soumettre par écrit une demande de reclassification au Collège. Si la réponse du Collège n'est pas satisfaisante, le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

L'arbitre saisi du grief peut reclasser le salarié dans l'une des classes d'emploi indiquées à l'Annexe IV de la présente convention.

5-1.06 Le salarié d'une classe d'emploi n'est pas appelé à effectuer des tâches dévolues à une autre classe d'emploi sauf de façon exceptionnelle.

5-2.00 Traitement et échelles de traitement

5-2.01 Les traitements applicables aux salariés à l'emploi du Collège varient aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que ceux applicables aux salariés syndiqués des commissions scolaires pour des emplois comparables.

Si, pendant la durée de la présente convention collective, des ajustements doivent être effectués aux échelles de traitements des salariés en raison d'ajustements apportés aux traitements des employés de soutien des commissions scolaires, tels ajustements seront apportés par le Collège au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la modification intervenue pour les employés de soutien des commissions scolaires et la rémunération est rétroactive à la date effective du changement.

5-2.02 Le salarié de ménage désigné pour former un nouveau salarié bénéficie d'une prime de 0.50\$ de l'heure à raison de deux (2) jours par nouveau salarié.

Le salarié technicien de laboratoire désigné pour former un nouveau salarié bénéficie d'une prime de 0.50\$ de l'heure à raison de dix (10) jours par nouveau salarié.

5-2.03 Prime « Grand ménage »

Les salariés régulier titulaires de poste œuvrant le jour à la maintenance, à la maintenance qualifiée, au ménage et comme techniciens de laboratoire bénéficient, pour la durée de la convention collective, d'une prime horaire de 0.50\$/heure travaillées lors du grand ménage pendant les congés d'été des élèves. Cette prime ne s'applique pas aux remplaçants ni aux aides ménage.

5-2.04 Prime de soir

Les salariés titulaires de postes bénéficient d'une prime horaire pour chaque heure de travail de leur journée régulière effectuée après 18h, selon le taux suivant :

- Entrée en vigueur de la convention collective : 0,20 \$
- 1<sup>er</sup> juillet 2015 : 0,25 \$
- 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 0,25 \$

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires et elle ne s'applique pas aux remplaçants.

5-2.05 Prime de Chef d'équipe

Le Collège se réserve le droit de nommer un chef d'équipe pour le ménage sans tenir compte de l'ancienneté et à sa seule discrétion. Le chef d'équipe ainsi nommé est un salarié qui, tout en effectuant lui-même le travail de ménage, voit à la planification matérielle et logistique de l'équipe de ménage sur son quart de travail en plus d'être susceptible de faire de la formation. Il fait partie de l'unité de négociation et il n'a aucun pouvoir disciplinaire. Il est choisi à la discrétion du Collège sur la base de ses qualifications, de ses compétences et de son expérience.

Le salarié ainsi nommé bénéficie de la prime suivante pour chaque heure travaillée à titre de chef d'équipe:

- Entrée en vigueur de la convention collective : 1,00 \$/h;

- 1<sup>er</sup> juillet 2015 : 1,05 \$/h;
- 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 1,10 \$/h.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires et lorsqu'un chef d'équipe reçoit cette prime, il ne peut recevoir en même temps la prime de formation de l'article 5-2. 02

5-2.05 Le salarié désigné par l'Employeur pour l'ouverture et la fermeture du Collège (activer/désactiver le système d'alarme, verrouiller/déverrouiller les portes) reçoit une prime de responsabilité de deux dollars cinquante (2,50\$) par jour pour déverrouiller les portes et deux dollars cinquante (2,50\$) par jour pour les verrouiller. Cette clause ne s'applique pas au gardien.

5-3.00 Versement du traitement

5-3.01 Le traitement du salarié est payable tous les deux (2) jeudis en fonction des heures donnant droit à rémunération.

Malgré ce qui précède, au départ des congés annuels de juillet, s'il le désire et après en avoir fait la demande, le salarié régulier peut recevoir la totalité du traitement desdits congés, par virement ou par toute autre méthode choisie par le Collège pour les salariés non réguliers.

5-3.02 Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour non ouvrable, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable précédent.

5-3.03 Les salaires sont versés par virement ou par chèque distribué au Collège. Si le salarié ne prend pas possession de son chèque dans les dix (10) jours qui suivent son émission, le chèque est alors envoyé à la dernière adresse du salarié connue par le Collège.

5-3.04 Chaque chèque ou virement bancaire doit être accompagné d'un talon ou d'un avis de dépôt détaillant, pour la période de paie, le nombre d'heures régulières, et, si possible, le nombre d'heures supplémentaires, le taux horaire, les gains bruts, l'origine et le montant des prélèvements et des retenues effectués, les gains nets, ainsi qu'un total des gains bruts, prélèvements et retenues effectués depuis le début de l'année civile.

5-3.05 Advenant une erreur sur la paie :

a) sous réserve de la clause 8-2.10, si elle est effectuée au détriment du salarié, le Collège corrige cette erreur au plus tard sur la paie de la deuxième quinzaine suivant la découverte de l'erreur. Cependant, toute erreur portée à la

connaissance du Collège, pendant le mois de juillet, sera corrigée sur la deuxième paie de septembre;

b) si elle s'est effectuée au détriment du Collège, celui-ci, après en avoir avisé le salarié, corrige cette erreur en récupérant les montants versés en trop sur la paie de la deuxième quinzaine suivant la découverte de l'erreur. Cependant, si l'erreur est supérieure à vingt-cinq pour cent (25%) du traitement mensuel net du salarié, le Collège étale la récupération à raison d'un maximum de douze et demi pour cent (12,5%) par quinzaine du montant à récupérer et ce, à compter de la paie de la deuxième quinzaine suivant la découverte de l'erreur.

5-4.00 Incidence des absences et des congés de maladie sur la rémunération

5-4.01 Tout salarié qui ne peut remplir ses fonctions pour cause de maladie est rémunéré conformément aux dispositions du présent article.

5-4.02 a) Tant que le salarié n'a pas épuisé les jours de maladie contenus dans sa caisse conformément à la clause 4-4.06, le traitement versé est celui défini à la clause 1-1.19. Chaque journée ou partie de journée d'absence pour cause de maladie est déduite des jours à son crédit, conformément à l'article 4-4.08.

b) Si le salarié est absent pour cause de maladie moins de 31 jours consécutifs et qu'il a épuisé les jours de maladie contenus dans sa caisse en vertu des alinéas 2 et 3 de la clause 4-4.08, ses journées d'absence pour cause de maladie ne lui sont pas rémunérées et son crédit est maintenu à zéro.

c) En cas d'absence prolongée pour cause de maladie, une fois épuisé le délai de carence prévu à la clause 4-4.14, la rémunération du salarié est prise en charge conformément aux dispositions relatives aux Assurances prévues à l'article 4-4.00 de la convention.

## CHAPITRE 6-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

6-1.00 Communications et affichage

6-1.01 Le Collège remet au Syndicat tout courrier destiné à ce dernier.

6-1.02 Le Syndicat peut distribuer aux salariés tout document de nature syndicale.

6-1.03 Le Syndicat peut afficher sur le tableau prévu à cet effet des avis, bulletins et documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.

6-1.04 Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout service ou

équipement du Collège.

#### 6-2.00 Informations

6-2.01 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, le Collège fait parvenir au Syndicat la liste par ordre alphabétique des salariés de l'unité de négociation, contenant les renseignements suivants :

- nom et prénom
- date de naissance
- date d'embauche
- adresse de résidence
- numéro de téléphone à la résidence
- statut (régulier, remplaçant, occasionnel)
- poste
- classe d'emploi et échelon

Toute modification à cette liste est également fournie au plus tard dans les dix (10) jours après que le collège a été informé de la survenance du changement.

Le Syndicat est également informé de toute nouvelle affectation, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouveaux salariés couverts par la présente convention collective.

6-2.02 Le Collège fournit également au Syndicat :

- les renseignements prévus à la clause précédente relativement aux personnes nouvellement embauchées;
- le résultat de tout mouvement de personnel en précisant le nom de la personne salariée, le titre de son nouveau poste, la date d'occupation du nouveau poste;
- les renseignements relatifs à toute fin d'emploi (nom de la personne salariée, motif, date de fin...).

6-2-03 Le Collège transmet simultanément au Syndicat, copie de toute directive, décision, information ou document qu'il juge d'intérêt général adressé à une ou à plusieurs personnes salariées.

#### 6-3.00 Régime syndical

6-3.01 Le Collège prélève sur le salaire brut de chaque salarié visé par le certificat d'accréditation un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.

- 6-3.02 Avant le premier (1er) juin de chaque année, le Syndicat avise le Collège du taux ou du montant de sa cotisation applicable l'année de travail suivante. À défaut d'avis, le Collège déduit selon le dernier avis reçu. Tout changement au montant de la cotisation de même que toute cotisation additionnelle font l'objet d'un avis écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant leur prise d'effet.
- 6-3.03 Le Collège s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de traitement et à faire parvenir au Syndicat le montant total ainsi perçu accompagné d'un état détaillé de la perception. Cet état doit comprendre pour chaque salarié: nom, prénom, salaire cotisable, cotisation courante et cumulatif.
- 6-3.04 Le Syndicat s'engage à ne pas tenir le Collège responsable de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.
- 6-3.05 Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par la présente convention collective.
- 6-3.06 Le Collège inscrit le montant de la cotisation syndicale sur le formulaire T-4 et le Relevé 1 du salarié.
- 6-4.00 Libérations pour activités syndicales.
- 6-4.01 Le salarié qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article, conserve tous les droits prévus à la présente convention collective à moins de dispositions contraires.
- 6-4.02 Tous les avis et toutes les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article doivent être signés par le salarié et un représentant autorisé du Syndicat.
- 6-4.03 Sous réserve de la clause 6-4.10, tout congé ou absence obtenu en vertu du présent article doit avoir fait l'objet d'un avis écrit remis à la Direction du Collège avec un délai préalable d'au moins deux (2) jours ouvrables.

Une personne salariée désignée par le Syndicat peut se rendre à Québec dans le cadre d'activités syndicales pour un maximum de quatre (4) jours par année. Le Collège paie tous les frais (salaire et dépenses) de cette personne lors de ces libérations conformément à la politique du Collège en vigueur. La réservation et le paiement de l'hôtel se font par le Collège.

6-4.04 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties ou d'une disposition contraire de la présente convention, il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié libéré en vertu du présent article.

Section I - Congés ou absences sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat

6-4.05 Tout congé ou absence obtenu en vertu de la présente section n'entraîne aucune perte de traitement pour les salariés concernés ni aucun remboursement par le Syndicat :

- a) Tout salarié appelé comme témoin lors d'une audition devant un tribunal d'arbitrage ou pour une affaire dont est saisi un Commissaire du travail, un organisme agissant en matière de santé et sécurité au travail ou d'accidents du travail et d'indemnisation, ou tout autre organisme qui pourrait être substitué à ces derniers, peut s'absenter de son travail après un avis au Collège. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre ou du commissaire.
- b) Le représentant du Syndicat qui accompagne un salarié lors de la présentation ou de la discussion de son grief au CRT peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis au Collège dans un délai raisonnable.
- c) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage ou pour une affaire dont est saisi un Commissaire du travail, un organisme agissant en matière de santé et sécurité au travail ou d'accidents du travail et d'indemnisation, ou tout autre organisme qui pourrait être substitué à ces derniers, et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, afin de participer aux auditions.
- d) Le représentant du Syndicat qui quitte son poste pour assister un salarié de façon impromptue dans une situation d'urgence ou de danger, le temps que dure la situation d'urgence ou de danger.

6-4.06 Tout membre d'un comité formé par le Collège en vertu de la présente convention collective peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour participer à toute réunion de ce comité si cette réunion est tenue pendant les heures de travail du salarié. Il en est de même pour la participation aux réunions du CRT tenues pendant les heures de travail.

Le Comité consultatif d'établissement est exclu de l'application de cette clause.

## Section II - Congés ou absences sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat au Collège

6-4.07 Les congés ou absences obtenus en vertu de la présente section n'entraînent pas de perte de traitement pour le ou les salariés concernés mais amènent un remboursement au Collège par le Syndicat.

6.-4.08 Représentation au Comité consultatif d'établissement

Chaque année, les salariés élisent un représentant qui peut siéger au CCE, et ce, sans perte de traitement, mais avec remboursement, le cas échéant, par le Syndicat.

6-4.09 Sous réserve du présent article, tout salarié désigné par le Syndicat peut s'absenter afin de participer à une activité syndicale.

Par activité syndicale, on entend toute activité relative à la gérance des affaires internes du Syndicat, toute activité syndicale officielle ou toute séance de négociation, de conciliation ou de médiation relative au renouvellement de la présente convention collective.

Malgré la clause 6-4.08, le Collège assume, sans remboursement de la part du Syndicat, le paiement du traitement de trois (3) salariés, de classes d'emploi différentes, libérés aux fins de participer à toute séance de négociation, de conciliation ou de médiation relative au renouvellement de la présente convention collective.

6-4.10 Telle libération peut être refusée :

a) si l'avis est donné moins de deux (2) jours ouvrables avant le départ du salarié et si son absence nuit à la bonne marche du Collège;

b) si la libération demandée est d'une durée prévue supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

6-4.11 Tout salarié délégué par le Syndicat pour assister au congrès de la FEESP ou au congrès de la Confédération des syndicats nationaux ou du Conseil central de Montréal peut s'absenter afin d'y participer.

6-4.12 Si un salarié est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération des employées et employés des services publics CSN ou du Conseil central de Montréal, le Collège, sur avis adressé à cette fin trente (30) jours à l'avance, libère ce salarié pour une durée qui ne doit pas être

supérieure à deux (2) années.

Les mêmes dispositions s'appliquent à tout salarié appelé à occuper une fonction syndicale permanente.

6-4.13 Quand le salarié désire reprendre sa charge de travail, il en donne un avis au Collège au moins trente (30) jours à l'avance.

6-4.14 À titre de remboursement de traitement prévu aux présentes sections, le Syndicat paie au Collège le traitement brut versé au salarié pendant sa libération syndicale, majoré des charges patronales afférentes à l'exclusion des frais administratifs.

Les sommes ainsi dues par le Syndicat au Collège sont payées dans les quinze (15) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé indiquant le nom du salarié absent, la durée de son absence, le nom du salarié remplaçant, la durée du remplacement et le montant à verser.

S'il n'y a pas de remplaçant, le Syndicat ne rembourse pas le traitement et les charges patronales.

6-5.00 Assemblée générale et utilisation des locaux

6-5.01 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local muni d'une table, de chaises et d'une armoire.

6-5.02 Sauf en cas d'urgence, sur réception d'un avis écrit de quarante-huit (48) heures adressé au Directeur général, le Collège fournit gratuitement, sauf s'il y a des déboursés particuliers, le local désigné par le Syndicat pour la tenue d'une réunion, dans la mesure où celui-ci est disponible, et ce, en dehors des heures de service et avec l'accord de la Direction.

## CHAPITRE 7-0.00 RELATIONS EMPLOYEUR-SALARIÉS

La participation d'un salarié aux comités évoqués dans la présente convention n'ouvre pas droit à une rémunération supplémentaire.

7-1.00 Comité des relations de travail

7-1.01 Le Comité des relations de travail (CRT) est un organisme permanent regroupant les parties. Il a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, par l'accord des parties, toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective.

7-1.02 Le CRT est composé de deux (2) membres représentant chacune des parties. Les membres représentant la partie syndicale proviennent de chaque équipe de travail. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller externe après en avoir avisé son vis-à-vis au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

7-1.03 à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le Collège convoque les membres du CRT. Pour qu'il y ait quorum, au moins un (1) représentant de chaque partie doit être présent.

Le CRT doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'une telle demande. Toutefois, pendant les périodes de vacances des élèves, le C.R.T. ne peut être convoqué et/ou réuni sans accord préalable du Syndicat et du Collège. Les parties s'entendent sur l'ordre du jour, le lieu, la date et l'heure de la rencontre.

7-1.04 Chaque partie fait parvenir à l'autre, le plus tôt possible et au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la rencontre, la documentation qu'elle possède relativement aux sujets à l'ordre du jour.

7-1.05 À moins d'entente entre les parties quant au report d'une rencontre :

- à défaut pour les représentants du Collège de se présenter à une rencontre, le Collège ne peut procéder sur les sujets à l'ordre du jour.
- à défaut pour les représentants du Syndicat de se présenter à une rencontre, le Collège ne peut procéder sur les sujets à l'ordre du jour.

7-1.06 Pour qu'une réunion soit valablement tenue, il faut qu'il y ait quorum. Chaque partie détient un vote.

7-1.07 Si une entente intervient au CRT, le texte en est signé par les parties au plus tard à la rencontre subséquente. Le Collège procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu entente; s'il y a eu entente, le Collège procède selon l'entente intervenue.

7-1.08 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les représentants de chacune des parties.

Le procès-verbal ne contient que les propositions et, le cas échéant, les ententes et les désaccords; il est affiché par le Collège lorsqu'une entente concerne l'ensemble des salariés.

7-1.09 Le salarié dont le cas est discuté au CRT peut être présent et entendu pendant la discussion de son cas.

Cependant, lorsque le CRT étudie des mesures à portée collective, notamment l'éventualité d'une réduction d'effectif des salariés en vertu de l'article 3-4.00, le Collège n'a pas à en informer préalablement ni à convoquer chaque salarié.

7-1.10 Une entente intervenue en C.R.T. lie le Collège, le Syndicat et, le cas échéant, le salarié concerné.

Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits des salariés tels que prévus à la convention collective.

7-1.11 S'il n'y a pas eu entente, dans les quinze (15) jours suivant une rencontre entre les parties, le Collège communique sa décision par écrit au Syndicat, de même qu'au salarié concerné s'il y a lieu.

Cependant, sauf entente contraire entre les parties, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque salarié concerné par une décision de portée collective; il doit toutefois afficher cette décision.

Dans les circonstances exceptionnelles, telle une décision de politique générale, le Collège bénéficie, pour communiquer sa décision, d'un délai supplémentaire de quinze (15) jours ouvrables.

7-1.12 Le Collège doit rencontrer le Syndicat en CRT avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

a) les implications pour les salariés causées par l'aliénation totale ou partielle du Collège, la division, la fusion ou le changement de structure juridique du Collège;

b) la réduction de personnel;

c) une mise à pied d'un salarié régulier.

7-1.13 Le Collège doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, un groupe de salariés ou un salarié relativement:

a) à une mesure disciplinaire,

b) aux services d'un salarié,

c) à la liste d'ancienneté,

d) aux modalités de remboursement par le salarié d'une somme résultant d'une erreur sur la paie, à défaut d'accord avec le Collège.

7-1.14 Le CRT a accès aux dossiers des salariés s'il obtient l'autorisation écrite des salariés concernés.

7-1.15 Les réunions du Comité des relations de travail se tiennent à huis clos à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

7-2.00 Mesures disciplinaires

7-2.01 Les seules mesures disciplinaires possibles au sens de la présente convention sont soit l'avertissement écrit, soit la suspension, soit le congédiement.

Les avertissements écrits et les avis de suspension adressés au salarié ne peuvent être utilisés contre lui quand il s'est écoulé douze (12) mois.

7-2.02 Toute mesure disciplinaire est communiquée par écrit au salarié avec ses motifs; copie en est transmise, en même temps, au Syndicat.

7-2.03 Le salarié est toujours informé lorsqu'un avis ou pièce incriminante est versé à son dossier. Dans ce cas le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance d'un tel document. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre le salarié comme un aveu.

Toute mesure disciplinaire, annulée par le Collège ou déclarée non fondée par un arbitre de griefs, est retirée du dossier du salarié impliqué.

7-2.04 Si le Collège décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, il doit l'en aviser par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance en spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature des reproches formulés contre lui et en l'avisant qu'il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

Dans les cas où il juge nécessaire une intervention immédiate, le Collège peut convoquer le salarié sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures mentionné à l'alinéa précédent. Dans ces cas, le Collège peut, aux fins d'effectuer une enquête, suspendre temporairement et sans traitement le salarié de ses fonctions, en lui signifiant par écrit les motifs de sa suspension; telle suspension est de nature administrative et ne fait pas partie des mesures disciplinaires énumérées à

la clause 7-2.01; le Collège dispose de cinq (5) jours ouvrables pour faire enquête et rendre sa décision; toutefois si le CRT est convoqué conformément à la clause 7-1.13 le Collège dispose de quinze (15) jours suivant la réunion du CRT; si, au terme de son enquête, le Collège décide de ne pas prendre action, il doit réinstaller le salarié sans préjudice; de même, si la mesure disciplinaire est totalement annulée par un arbitre de grief, le salarié est réinstallé sans préjudice.

- 7-2.05 En tout temps raisonnable, le salarié, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, peut, en présence d'un représentant du Collège, consulter son dossier.
- 7-2.06 Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance que le Collège en a ou de la découverte du salarié fautif sans excéder six (6) mois de l'occurrence du fait.

## CHAPITRE 8-0.00 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 8-1.00 Procédure de règlement des griefs
  - 8-1.01 L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.
  - 8-1.02
    - a) Le salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat qui veut loger un grief, doit le soumettre par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser de six (6) mois l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.
    - b) Dès la soumission d'un grief au Collège, ce dernier ou le Syndicat peut en demander l'inscription à l'ordre du jour du CRT dans le but d'en arriver à une entente.
  - 8-1.03 Tout grief doit être soumis sur le formulaire approprié et doit indiquer les faits à l'origine du grief, les clauses de la convention collective qui sont visées et les correctifs recherchés.
  - 8-1.04 Saisi du grief, le Collège dispose de quinze (15) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 8-1.02 b). Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de sept (7) jours ouvrables après la rencontre du CRT.
  - 8-1.05 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission être amendée, mais à condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel

amendement est soumis dans les vingt (20) jours ouvrables précédant l'audition, le Collège peut demander que l'audience soit reportée à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas nécessairement la validité.

- 8-1.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.
- 8-1.07 Les délais prévus au présent article sont suspendus pendant la durée des vacances scolaires des élèves.
- 8-1.08 Le Collège peut également loger un grief selon la même procédure et les mêmes délais que ceux imposés dans les articles 8-1.00.
- 8-2.00 Procédure d'arbitrage
- 8-2.01 Si le Collège ne rend pas sa décision dans les délais prévus ou si le Syndicat, le groupe de salariés ou le salarié, selon le cas, n'est pas satisfait de la décision du Collège, il peut soumettre le grief à l'arbitrage. Pour ce faire, il doit transmettre un avis écrit au Collège au plus tard quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la réponse du Collège ou de l'expiration du délai de réponse prévu à l'article 8-1.04. L'avis doit indiquer le nom de l'arbitre qu'il suggère pour entendre le grief.
- 8-2.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les phases de la procédure de règlement de grief.
- 8-2.03 Le grief est référé à un arbitre choisi d'un commun accord entre les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail d'en nommer un.
- 8-2.04 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief. Si les parties requièrent la production de plaidoiries écrites, l'arbitre peut fixer des délais impératifs pour leur production.
- 8-2.05 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, à la demande d'une des parties ou de son propre chef, ordonner le huis clos.
- 8-2.06 L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 8-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) 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 soit rendue après l'expiration de temps prévu.

Du consentement des parties, le défaut de rendre une sentence dans les délais ci-haut mentionnés est un motif de ne plus confier d'arbitrage à l'arbitre concerné tant qu'il n'a pas rendu cette sentence.

- 8-2.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
- 8-2.09 Une copie de la sentence est transmise à chacune des parties.
- 8-2.10 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision du Collège; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8-2.11 Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.  
  
S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, un avis écrit adressé par l'une ou l'autre des parties au même arbitre, soumet le différend pour sentence finale.
- 8-2.12 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu (Chapitre M-31), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- 8-2.13 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 8-2.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 8-2.15 Sauf entente à l'effet contraire, les arbitrages ont lieu à l'extérieur du Collège.
- 8-2.16 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres et il a le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

- 8-2.17 Dans le cas de grief et d'arbitrage d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe au Collège.
- 8-2.18 La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.
- 8-2.19 La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

## CHAPITRE 9-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

- 9-1.00 Entrée en vigueur de la convention collective
- 9-1.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le trente (30) mars de l'an deux mille vingt-trois (2023).
- Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu.
- 9-1.02 Nonobstant ce qui précède, la convention collective s'applique jusqu'à son renouvellement.
- 9-1.03 La grève et le lock-out sont interdits pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 9-1.04 À compter du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant l'expiration de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention collective. Les négociations doivent alors commencer selon les dispositions du Code du travail.
- 9-2.00 Nullité d'une stipulation
- 9-2.01 La nullité d'une clause de la présente convention collective n'entraîne pas nécessairement la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 9-3.00 Interprétation des textes
- 9-3.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 9-3.02 À moins que le contexte ne s'y oppose, l'utilisation du genre masculin ou du singulier inclut automatiquement le genre féminin et le pluriel.

- 9-4.00 Impression et distribution de la convention collective.
- 9-4.01 Le texte de la présente convention collective est imprimé au frais du Collège. Le Syndicat a droit à huit (8) exemplaires et doit en assurer la distribution aux salariés.

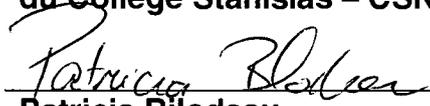
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Outremont, ce 21<sup>e</sup> jour du mois de février 2018.

**Pour le Collège Stanislas  
incorporé :**

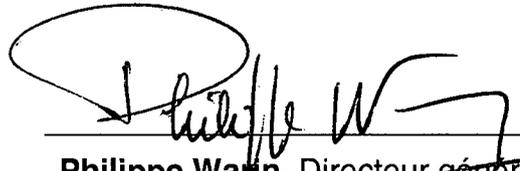


**Guy Leclair,**  
Président de la Corporation du  
Collège Stanislas

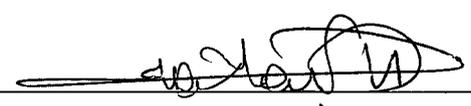
**Pour le Syndicat des employés-es  
du Collège Stanislas – CSN :**



**Patricia Bilodeau,**  
Présidente par intérim



**Philippe Wain, Directeur général**



**Nadine Chakar**  
Comité de négociation



**Michel Morin,**  
Directeur général adjoint

## ANNEXE I : GRILLES DES SALAIRES

Grille salariale du gardien, des salariés de ménage, d'aide de ménage, des salariés à la maintenance et des salariés à la maintenance qualifiés

	1 <sup>er</sup> avril 2017
Gardien	19,36
Employé de maintenance	19,52
Employé de maintenance qualifié	21,11
Ménage	19,14
Aide de ménage	15,51

Grilles salariales techniciens et techniciennes de laboratoire

Echelon	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01	Taux à compter du 2019-04-02
1	18,88	20,42	22,59
2	19,47	21,04	23,27
3	20,07	21,71	23,96
4	20,70	22,39	24,68
5	21,33	23,11	25,42
6	22,03	23,79	26,17
7	22,69	24,53	26,96
8	23,39	25,31	27,77
9	24,14	26,07	28,41
10	24,91	26,89	29,09
11	25,69	27,71	29,77
12	26,50	28,58	30,46

ANNEXE II : LISTE D'ANCIENNETÉ COLLEGE STANISLAS

INC.

(POUR FINS D’AFFICHAGE ET D’INFORMATION CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 3-3.01)  
 LISTE D’ANCIENNETÉ DES GARDIENS ET DES TECHNICIENS(N)ES DE LABORATOIRE AU 01-09-2017

NOM	PRÉNOM	ANCIENNETÉ	CLASSE D'EMPLOI	ÉCHELON	STATUT	Banque maladie au 01-07-2017
		20 ans 327 jours	Technicienne labo	Tlabo – 12	Régulier à temps complet	60
		6 ans 175 jours	Technicienne labo	Tlabo – 12	Régulier à temps complet	60
		1 an 11 jours	Technicienne labo	Tlabo – 2	Régulier à temps complet	46
		2 ans 146 jours	Gardien	Unique	Régulier à temps partiel variable	56 Note : Banque de maladie au prorata – 17-18 est calculé en fonction de 16 hres/semaine – sera corrigé au 01-09-2018 s’il y a une différence dans les heures travaillées en 17-18
		5 ans 246 jours	Gardien	Unique	Régulier à temps complet	60

**ANNEXE III : Dispositions applicables au salarié remplaçant effectuant moins de 25% du service annuel d'un salarié à temps complet**

<b>CHAPITRE</b>		<b>APPLICATION</b>
1-0.00	Définitions	Ce chapitre s'applique au complet.
2-0.00	But de la convention Champ d'application et reconnaissance	Ce chapitre s'applique au complet.
3-0.00	L'emploi	L'article 3-1.00 s'applique au complet. L'article 3-2.00 s'applique. L'article 3-3.00 s'applique au complet L'article 3-4.00 s'applique au complet L'article 3-5.00 s'applique au complet. L'article 3-6.00 s'applique au complet. L'article 3-7.00 s'applique au complet L'article 3-8.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 3-8.06.
4-0.00	Avantages sociaux	Les articles 4-1.00 et 4-3.00 : les absences ou congés pour événements familiaux et les droits parentaux sont régis par les articles 80 et suivants de la Loi sur les normes du travail sauf pour les articles 4-1.01 a) et b) qui s'appliquent au complet si le salarié est cédulé pour travailler ces journées et au prorata du nombre de jours travaillés. 4-5.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 4-5.03.
5-0.00	Rémunération	La clause 5-1.01 s'applique. L'article 5-2.00 s'applique au complet. L'article 5-3.00 s'applique au complet. L'article 5-4.00 s'applique au complet.
6-0.00	Prérogatives syndicales	Le chapitre 6-0.00 s'applique au complet.
7-0.00	Relations employeur/salariés	L'article 7-1.00 s'applique au complet.
8-0.00	Procédures de grief et d'arbitrage	Ce chapitre s'applique au complet.
9-0.00	Dispositions diverses	Ce chapitre s'applique au complet.
Annexe I – Grille des salaires		Le salarié remplaçant reçoit toujours de salaire afférent à sa classe d'emploi.

ANNEXE III : Dispositions applicables au salarié remplaçant effectuant plus de 25%, mais moins de 50%, du service annuel d'un salarié à temps complet

CHAPITRE		APPLICATION
1-0.00	Définitions	Ce chapitre s'applique au complet.
2-0.00	But de la convention Champ d'application et reconnaissance	Ce chapitre s'applique au complet.
3-0.00	L'emploi	L'article 3-1.00 s'applique au complet. L'article 3.2-1.00 s'applique au complet à l'exception des clauses 3-2.01 et 3-2.03. L'article 3-3.00 s'applique au complet. L'article 3-4.00 s'applique au complet. L'article 3-5.00 s'applique au complet. L'article 3-6.00 s'applique au complet. L'article 3-7.00 s'applique au complet. L'article 3-8.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 3-8.06.
4-0.00	Avantages sociaux	Les articles 4-1.00 et 4-3.00 : les absences ou congés pour événements familiaux et les droits parentaux sont régis par les articles 80 et suivants de la Loi sur les normes du travail, sauf pour les articles 4-1.01 a) et b) qui s'appliquent au complet si le salarié est cédulé pour travailler ces journées et au prorata du nombre de jours travaillés. L'article 4-4.00 s'applique au salarié remplaçant qui
		L'article 4-5.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 4-5.03. L'article 4-6.00 s'applique dans la mesure où le régime le permet. L'article 4-7.00 s'applique au complet. L'article 4-8.00 s'applique au complet. L'article 4-9.00 s'applique au complet.
5-0.00	Rémunération	Les clauses 5-1.01 et 5-1.06 s'appliquent. L'article 5-2.00 s'applique au complet. L'article 5-3.00 s'applique au complet. L'article 5-4.00 s'applique au complet.
6-0.00	Prérogatives syndicales	Le chapitre 6-0.00 s'applique au complet.
7-0.00	Relations employeur/salariés	Les articles 7-1.00 et 7-2.00 s'appliquent au complet.
8-0.00	Procédures de grief et d'arbitrage	Ce chapitre s'applique au complet.
9-0.00	Dispositions diverses	Ce chapitre s'applique au complet.
	Annexe I – Grille des salaires	Le salarié remplaçant reçoit toujours le salaire afférent à sa classe d'emploi.
	Annexe II - Liste d'ancienneté	Cet annexe s'applique au complet.

**ANNEXE III : Dispositions applicables au salarié remplaçant effectuant plus de 50% du service annuel d'un salarié à temps complet**

<b>CHAPITRE</b>		<b>APPLICATION</b>
1-0.00	Définitions	Ce chapitre s'applique au complet.
2-0.00	But de la convention Champ d'application et reconnaissance	Ce chapitre s'applique au complet.
3-0.00	L'emploi	L'article 3-1.00 s'applique au complet. L'article 3-2.00 s'applique sauf 3-2.01 et 3-2.03. Malgré ce que prévoit la convention collective, ce salarié accumule de l'ancienneté à chaque jour de travail pour les fins du rappel au travail. L'article 3-3.00 s'applique au complet. L'article 3-4.00 s'applique au complet. L'article 3-5.00 s'applique au complet. L'article 3-6.00 s'applique au complet. L'article 3-7.00 s'applique au complet. L'article 3-8.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 3-8.06.
4-0.00	Avantages sociaux	Les articles 4-1.00 et 4-3.00 : les absences ou congés pour événements familiaux et les droits parentaux sont régis par les articles 80 et suivants de la Loi sur les normes du travail sauf pour les article 4-1.01 a), b) et c) qui s'appliquent au complet. L'article 4-4.00 s'applique au salarié remplaçant qui effectue 25% ou plus du service annuel d'un salarié à temps complet. Les jours de maladie lui sont crédités au prorata de sa charge de travail.
		L'article 4-5.00 s'applique au complet à l'exception de la clause 4-5.03. L'article 4-6.00 s'applique dans la mesure où le régime le permet. L'article 4-7.00 s'applique au complet. L'article 4-8.00 s'applique au complet. L'article 4-9.00 s'applique au complet.
5-0.00	Rémunération	L'article 5-1.00 s'applique au complet. L'article 5-2.00 s'applique au complet. L'article 5-3.00 s'applique au complet. L'article 5-4.00 s'applique au complet.
6-0.00	Prérogatives syndicales	Le chapitre 6-0.00 s'applique au complet.
7-0.00	Relations employeur/salariés	Les articles 7-1.00 et 7-2.00 s'appliquent au complet.
8-0.00	Procédures de grief et d'arbitrage	Ce chapitre s'applique au complet.
9-0.00	Dispositions diverses	Ce chapitre s'applique au complet.
	Annexe I – Grille des salaires	Cette annexe s'applique au complet.
	Annexe II - Liste d'ancienneté	Cette annexe s'applique au complet.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

### Employé de maintenance

#### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste en l'exécution de travaux d'entretien physique et préventif des terrains, des bâtiments et des équipements, et de travaux de réparations majeures et mineures. Elle doit également s'occuper de la manutention et du transport de marchandises, de mobilier et d'autre matériel. Elle exécute des travaux de montage, d'installation et de fabrication dans les locaux existants; de peinture, des vernissages, et autres travaux analogues sur les surfaces extérieures, à l'intérieur des bâtiments et sur les pièces d'ameublement. Elle travaille généralement selon les directives ou sous la surveillance d'un personnel de direction ou d'un superviseur.

#### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

La personne salariée de cette classe d'emploi effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état des équipements extérieurs et intérieurs et reliés à la réparation et à la préparation des surfaces à peindre ; elle effectue le remplissage des joints de planche murale ainsi que la réparation de fissures sur le plâtre.

Elle effectue les réparations et les mélanges de peinture, de vernis et de teinture et enduit les surfaces à peindre.

De façon exceptionnelle, elle agit comme personne au ménage, notamment l'hiver dans le nettoyage de l'eau aux entrées du Collège, lors de dégâts imprévus et dans le cas d'oubli de l'équipe attitrée au ménage.

Elle tond le gazon, ramasse et dispose des feuilles mortes et enlève la neige des toitures, des entrées, des trottoirs, et des aires de jeux.

Au titre de l'entretien physique et préventif, elle remplace les ampoules et les fusibles; elle alimente ou voit à l'alimentation et au fonctionnement des feux des appareils de chauffage; elle enlève, pose et range les doubles fenêtres et les climatiseurs; l'hiver, elle sable les trottoirs, les entrées, le stationnement et les aires de jeux; elle effectue tout genre de travaux de réparation (par exemple, pour l'électricité : changer les ballasts et les prises de courant ; pour la plomberie : changer les toilettes, remplacer la tuyauterie ; pour la soudure : réparer des pièces de machines, d'outillage, d'ameublement et d'autres équipements).

À l'occasion, elle peut seconder du personnel de soutien qualifié en manipulant les objets lourds et les matériaux, en tenant des pièces dans une position déterminée, en nettoyant et fournissant les outils requis.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, elle peut également dresser et démonter des échafaudages, déplacer du mobilier, manutentionner, transporter et entreposer des marchandises et des matériaux, opérer de l'équipement requis tels que : monte-charge, chasse-neige.

Pour des événements particuliers et institutionnels (rencontres parents-enseignants, porte ouverte, journées pédagogiques, conférences, fêtes de personnel...) elle est chargée de la préparation de la logistique comme la mise en place des lieux, la préparation de buffet (café, boissons, mets...) et de la remise en état après ces manifestations (rangement).

Elle peut agir comme personnel de service dans un garage. Au besoin, elle accomplit toute tâche connexe reliée à l'emploi.

### QUALIFICATIONS REQUISES

Aucune qualification spécifique n'est requise.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

Employé de maintenance qualifié
---------------------------------

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste en l'exécution de travaux d'entretien physique et préventif des terrains, des bâtiments et des équipements, et de travaux de réparations majeures et mineures. Elle doit également s'occuper de la manutention et du transport de marchandises, de mobilier et d'autre matériel. Elle exécute des travaux de montage, d'installation et de fabrication dans les locaux existants ; de peinture, des vernissages, et autres travaux analogues sur les surfaces extérieures, à l'intérieur des bâtiments et sur les pièces d'ameublement. Elle travaille généralement selon les directives ou sous la surveillance d'un personnel de direction ou d'un superviseur.

### ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

La personne salariée de cette classe d'emploi effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état des équipements extérieurs et intérieurs et reliés à la réparation et à la préparation des surfaces à peindre ; elle effectue le remplissage des joints de planche murale ainsi que la réparation de fissures sur le plâtre.

Elle effectue les réparations et les mélanges de peinture, de vernis et de teinture et enduit les surfaces à peindre.

De façon exceptionnelle, elle agit comme personne au ménage, notamment l'hiver dans le nettoyage de l'eau aux entrées du Collège, lors de dégâts imprévus et dans le cas d'oubli de l'équipe attitrée au ménage.

Elle tond le gazon, ramasse et dispose des feuilles mortes et enlève la neige des toitures, des entrées, des trottoirs, et des aires de jeux.

Au titre de l'entretien physique et préventif, elle remplace les ampoules et les fusibles; elle alimente ou voit à l'alimentation et au fonctionnement des feux des appareils de chauffage; elle enlève, pose et range les doubles fenêtres et les climatiseurs; l'hiver, elle sable les trottoirs, les entrées, le stationnement et les aires de jeux; elle effectue tout genre de travaux de réparation (par exemple, pour l'électricité : changer les ballasts et les prises de courant ; pour la plomberie : changer les toilettes, remplacer la tuyauterie; pour la soudure : réparer des pièces de machines, d'outillage, d'ameublement et d'autres équipements).

Dans l'accomplissement de ses fonctions, elle peut également dresser et démonter des échafaudages, déplacer du mobilier, manutentionner, transporter et entreposer des marchandises et des matériaux, opérer de l'équipement requis tels que : monte-charge, chasse-neige.

Pour des événements particuliers et institutionnels (rencontres parents-enseignants, porte ouverte, journées pédagogiques, conférences, fêtes de personnel...) elle est chargée de la préparation de la logistique comme la mise en place des lieux, la préparation de buffet (café, boissons, mets...) et de la remise en état après ces manifestations (rangement).

Elle peut agir comme personnel de service dans un garage. Au besoin, elle accomplit toute tâche connexe reliée à l'emploi.

### QUALIFICATIONS REQUISES

- Scolarité ou certificat de qualification et expérience

Dans le cas où les fonctions du poste portent sur l'électricité et la tuyauterie : posséder les qualifications légales appropriées à la classe d'emplois et avoir en plus quatre (4) années d'expérience pertinente.

ou

- Être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles dans une des spécialités du bâtiment appropriées à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation reconnue par l'autorité compétente, et avoir huit (8) années d'expérience pertinente.

ou

- Posséder une qualification officielle équivalente, appropriée à la classe d'emplois et délivrée par un organisme reconnu et avoir en plus quatre (4) années d'expérience pertinente. Dans le cas où cette qualification requiert moins de quatre (4) périodes d'apprentissage, avoir en plus une (1) année d'expérience pertinente pour compenser chaque période manquante.

ou

- Disposer de quatre (4) années d'ancienneté comme employé(e) de maintenance au collège Stanislas ainsi que d'une expérience jugée pertinente et suffisante par l'employeur.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

Employé de ménage
-------------------

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste en l'exécution de travaux domestiques et de travaux d'entretien ménager ayant trait à la propreté et au bon état de l'équipement, des bureaux et des autres locaux de l'institution. Il comporte également la manutention et le transport de mobilier et autre matériel. Elle exerce généralement ses fonctions sous la surveillance et selon les directives d'un superviseur, d'un chef d'équipe ou d'un membre de la direction.

### ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

Au titre de la propreté des lieux, elle exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes : ranger les meubles, épousseter, balayer, laver et récurer les murs, les plafonds, les planchers et les portes; nettoyer et cirer les mobiliers, les boiseries et les planchers; passer l'aspirateur; vider et nettoyer les poubelles; laver les vitres, les stores et les tableaux dans divers locaux, y compris les salles de toilette et les salles d'équipement sportif.

Dans l'accomplissement de ses fonctions et pour des événements particuliers et institutionnels (rencontres parents-enseignants, portes ouvertes, journées pédagogiques, conférences, fêtes de personnel...) elle est chargée de la remise en état après ces manifestations (nettoyage).

Dans une buanderie, elle peut être affectée à des tâches reliées à l'entretien et à la préparation du linge utilisé dans l'exercice de ses fonctions et appartenant à l'institution (linge de l'infirmierie...).

La personne salariée doit connaître et utiliser les appareils qui travaillent au sol (récurieuse de grande surface, décapeuse, polisseuse, extracteur à tapis, etc...) Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe reliée à l'emploi.

### QUALIFICATIONS REQUISES

Aucune qualification spécifique n'est requise.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

### Aide-ménage

#### NATURE DU TRAVAIL

L'aide-ménage est un salarié occasionnel. Il accomplit toute tâche reliée à la description de tâche ménage, sauf en ce qui a trait à la polisseuse, à l'auto-récureuse, à la récureuse et au cirage des planchers.

#### ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

Au titre de la propreté des lieux, elle exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes : ranger les meubles, épousseter, balayer, laver et récurer les murs, les plafonds, les planchers et les portes ; nettoyer et cirer les mobiliers, les boiseries et les planchers ; passer l'aspirateur ; vider et nettoyer les poubelles ; laver les vitres, les stores et les tableaux dans divers locaux, y compris les salles de toilette et les salles d'équipement sportif.

Dans une buanderie, elle peut être affectée à des tâches reliées à l'entretien et à la préparation du linge utilisé dans l'exercice de ses fonctions et appartenant à l'institution (linge de l'infirmierie...).

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe reliée à l'emploi.

#### QUALIFICATIONS REQUISES

Aucune qualification spécifique n'est requise.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

Gardien

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste à garder et à exercer la surveillance des biens, meubles et immeubles contre le feu, le vol et les dommages.

### ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

La personne salariée de cette classe d'emploi effectue des rondes d'inspection, selon des horaires prédéterminés; elle s'assure que les portes et fenêtres sont verrouillées et que les lumières sont éteintes; elle doit faire rapport à la direction de toutes irrégularités et de toutes déficiences susceptibles de comporter des risques ou des dangers de dommages à la propriété.

Elle est préposée à la réception des visiteurs; elle doit exercer une surveillance sur les entrées et sorties des visiteurs, du personnel, des élèves et des résidents le cas échéant.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, elle doit maintenir, au besoin, l'ordre et la discipline, répondre aux appels téléphoniques, transmettre les messages et les documents qui lui sont confiés. La personne salariée doit mettre à disposition des équipes sportives, les équipements et matériels nécessaires.

Elle peut également agir en d'autres qualités telles que : portier, veilleur de nuit, gardien de nuit, gardien de terrain de stationnement. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe reliée à l'emploi.

### QUALIFICATIONS REQUISES

Aucune qualification spécifique n'est requise.

### CONNAISSANCES PRATIQUES

Être capable de rédiger des rapports simples.

Avoir des notions élémentaires des règles de sécurité.

Une bonne connaissance des milieux sportifs serait appréciée.

## ANNEXE IV : DESCRIPTION DE TACHES

Technicienne de laboratoire
-----------------------------

### NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste à assister le personnel enseignant dans la préparation et la présentation du matériel durant les séances de cours et de travaux pratiques.

#### Description des tâches

La personne salariée de cette classe d'emploi :

1. Prépare le matériel demandé par des enseignants pour les séances de cours, de travaux pratiques, d'examens pratiques, d'atelier, de stage, de journée porte ouverte ou de tout évènement exceptionnel demandant du matériel de laboratoire.
2. Prépare et teste les expériences à être exécutées par les élèves.
3. Avant une séance, elle installe le matériel en classe, selon les consignes de l'enseignant.
4. Après la séance, elle ramasse, nettoie, range le matériel et en vérifie le bon fonctionnement.
5. Étudie le fonctionnement et l'utilisation des appareils afin de les adapter à des besoins spécifiques.
6. À la demande d'un enseignant, elle peut être amenée à construire, dans la mesure de ses compétences et de ses moyens, des équipements spécifiques propres à assurer une démonstration de cours ou de travaux pratiques.
7. Assure la maintenance du matériel : calibrage, entretien et réparation, dans la mesure de ses connaissances et de ses moyens. Elle informe les responsables de laboratoire d'un dysfonctionnement dudit matériel.
8. Met à jour régulièrement l'inventaire du matériel disponible.
9. Assiste les responsables de laboratoire pour la préparation des commandes, participe au choix du matériel, des appareils, des outils, des instruments ; les assemble au besoin et en assure le bon fonctionnement ainsi qu'une utilisation rationnelle.

10. En accord avec les responsables de laboratoire, elle s'occupe des achats de matériels, nécessaires aux démonstrations de cours ou de travaux pratiques, fait des achats avec la « petite caisse » du département de Sciences de la vie et de la terre ou de Sciences physiques. Pour ce faire, elle peut, occasionnellement, être amenée à sortir dans le voisinage du Collège, durant ses heures de travail, ou demander que ces achats soient faits par le personnel de la maintenance avec le véhicule du Collège.
11. À la demande d'un enseignant, elle peut avoir à l'assister en classe, ou à assurer, en sa présence et sous sa responsabilité, des fonctions de démonstrateur ou d'instructeur auprès des élèves.
12. Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe nécessaire à la préparation de matériels pour des séances de cours, de travaux pratiques, ou de tout évènement exceptionnel demandant du matériel de laboratoire.
13. Au besoin, elle encadre et forme des techniciens nouvellement embauchés ou des stagiaires.

### QUALIFICATIONS REQUISES

Scolarité : être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études collégiales, avec champ de spécialisation pertinent aux matières enseignées.

## ANNEXE V : REDUCTION ET/OU EXONERATION DES FRAIS DE SCOLARITE

Réduction et/ou exonération des frais de scolarité pour les enfants des salariés couverts par la convention collective du Syndicat des employé (e) s du Collège Stanislas (CSN).

Taux de réduction:

- Réduction jusqu'à 100% (exonération) sur les frais de scolarité et les compléments de cours.

Principes:

- Les réductions sont valables pour les seuls frais de scolarité et les compléments de cours et ne concernent ni les frais particuliers, ni les frais d'inscription/réinscription, ni les frais annexes.
- Ces réductions ne peuvent se cumuler avec les autres dispositions de réductions octroyées par le Collège notamment les réductions familiales de 10, 15 et 20 % ou, en principe, avec les bourses octroyées par le Consulat général de France.
- Ces réductions de frais de scolarité représentent des avantages imposables et seront donc déclarées comme tels, conformément aux règles fiscales en vigueur.

Règles d'attribution:

1. Salariés: (il faut rencontrer les 3 critères)
  - a. Être couvert par le certificat d'accréditation de la convention collective du Syndicat des employé(e) s du Collège Stanislas (CSN).
  - b. Avoir acquis la permanence au sens de la convention collective.
  - c. Effectuer un service minimum de 50% d'une tâche pleine.
2. Enfants reconnus : (les pièces justificatives doivent être fournies avec le dépôt des dossiers d'inscription/réinscription).
  - a. Pour les enfants légitimes ou biologiques, sur présentation du certificat de naissance de l'enfant, mentionnant le nom du père ou de la mère.
  - b. Pour les enfants adoptés, sur présentation du certificat d'adoption.

- c. Pour les enfants de familles reconstituées, ne relevant pas des points a et b, sur présentation des déclarations fiscales faisant état des enfants à charge.
3. Particularités:
- a. Dans le cas des couples où un salarié du Collège et un personnel "résident" ou "expatrié" seraient les parents d'enfants scolarisés au Collège, la réduction ne peut s'appliquer. Les termes "résident" et "expatrié" sont à interpréter dans le sens de la définition AEFÉ.
  - b. Lorsqu'un salarié effectue un service de plus de 50% d'un temps complet, le taux de réduction est calculé au prorata du service effectué.
  - c. Le droit à la réduction des frais de scolarité est évalué en début d'année scolaire et aucune réduction ne sera consentie au cours d'une année scolaire, sauf pour une nouvelle inscription.
  - d. La décision de l'octroi de la réduction est de la compétence du Collège, selon les critères énumérés par la présente et n'est pas matière à grief. En cas de contestation, celle-ci sera examinée par le Collège et le Syndicat.



**LETTRE D'ENTENTE 1**  
**entre**  
**Syndicat des employé(e)s du Collège Stanislas (CSN)**  
**et**  
**Collège Stanislas inc.**

**ATTENDU** que lors de la négociation de la présente convention collective, les parties ont initié des discussions sur certains sujets ;

**ATTENDU** que les parties désirent trouver des solutions à certaines problématiques et sujets soulevés dans le cadre de la dernière négociation de la convention collective ;

**ATTENDU** que lors de la négociation de la présente convention collective, les parties ont convenu de se rencontrer rapidement en Comité de Relation de travail (CRT) afin d'aborder certaines problématiques et sujets identifier.

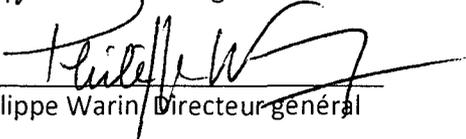
**EN CONSÉQUENCE**, les parties conviennent de ce qui suit :

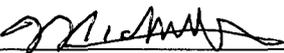
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Dans les jours qui suivent la signature de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer en comité de relation de travail (CRT) selon les dispositions de la convention collective, notamment l'article 7, afin de poursuivre les discussions sur les sujets suivants dans l'ordre établi suivant :
  - 1- Augmentation de la période de probation des techniciennes de laboratoire et discussions sur une évaluation à mi-période de probation des techniciennes de laboratoire ;
  - 2- Discussion entourant l'horaire de travail des techniciennes de laboratoire ;
  - 3- Discussion sur le retrait de certaines dispositions de la convention collective devenues non pertinentes suivant l'abolition des postes à la maintenance et à l'entretien ménager.
3. Chacun de ces sujets pourra faire l'objet d'une lettre d'entente particulière et distincte sans que les autres sujets ne soient réglés ;
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Outremont, le 21 février 2018.

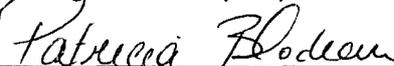
**Collège Stanislas inc.**

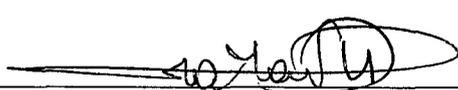
  
 \_\_\_\_\_  
 Guy Veclair, Président de la  
 Corporation du Collège Stanislas

  
 \_\_\_\_\_  
 Philippe Warin, Directeur général

  
 \_\_\_\_\_  
 Michel Morin, Directeur général  
 adjoint

**Syndicat des employées du  
 Collège Stanislas (CSN)**

  
 \_\_\_\_\_  
 Patricia Bilodeau

  
 \_\_\_\_\_  
 Nadine Chakar