

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**de**

## **TRAVAIL**

### **LE COLLÈGE DE LÉVIS**

ci-après appelé : l'employeur

-et-

### **LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**

ci-après appelé : le syndicat

---

**Échéance de la convention collective 31 décembre 2017**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b> .....	5
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE</b> .....	5
<b>ARTICLE 3</b>	<b>JURIDICTION</b> .....	6
<b>ARTICLE 4</b>	<b>DÉFINITIONS</b> .....	8
<b>ARTICLE 5</b>	<b>INFORMATION AU SYNDICAT</b> .....	11
<b>ARTICLE 6</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL</b> .....	12
<b>ARTICLE 7</b>	<b>AFFICHAGE ET RÉUNION</b> .....	13
<b>ARTICLE 8</b>	<b>CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES</b> .....	14
<b>ARTICLE 9</b>	<b>JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS</b> .....	16
<b>ARTICLE 10</b>	<b>VACANCES ANNUELLES PAYÉES</b> .....	18
<b>ARTICLE 11</b>	<b>CONGÉS SOCIAUX</b> .....	21
<b>ARTICLE 12</b>	<b>CONGÉS DE MALADIE</b> .....	24
<b>ARTICLE 13</b>	<b>DROITS PARENTAUX</b> .....	26
<b>ARTICLE 14</b>	<b>ANCIENNETÉ</b> .....	48
<b>ARTICLE 15</b>	<b>MOUVEMENT DE PERSONNEL</b> .....	50
<b>ARTICLE 16</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI</b> .....	52
<b>ARTICLE 17</b>	<b>TRAVAIL A FORFAIT</b> .....	54
<b>ARTICLE 18</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</b> .....	55
<b>ARTICLE 19</b>	<b>DROITS ACQUIS</b> .....	56
<b>ARTICLE 20</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	57
<b>ARTICLE 21</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS</b> .....	59
<b>ARTICLE 22</b>	<b>ARBITRAGE</b> .....	60
<b>ARTICLE 23</b>	<b>DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES</b> .....	61
<b>ARTICLE 24</b>	<b>CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b> .....	62
<b>ARTICLE 25</b>	<b>RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE</b> .....	64
<b>ARTICLE 26</b>	<b>UNIFORMES</b> .....	65
<b>ARTICLE 27</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE</b> .....	66
<b>ARTICLE 28</b>	<b>SALAIRES ET CLASSIFICATIONS</b> .....	67
<b>ARTICLE 29</b>	<b>HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL</b> .....	70
<b>ARTICLE 30</b>	<b>TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	74
<b>ARTICLE 31</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	75
<b>ARTICLE 32</b>	<b>RESPONSABILITÉ CIVILE</b> .....	76
<b>ARTICLE 33</b>	<b>ALLOCATION DE DÉPENSES</b> .....	77
<b>ARTICLE 34</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION</b> .....	78
<b>ANNEXE A</b>	<b>AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE</b> .....	79
<b>ANNEXE B</b>	<b>TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES</b> .....	80
<b>ANNEXE C</b>	<b>LISTE D'ANCIENNETÉ PAR CLASSIFICATION DES EMPLOIS (AU 1<sup>er</sup> MAI 2012)</b> ..	84

<b><u>ANNEXE D</u></b>	<b><u>LISTE DE RAPPEL (AU 1<sup>ER</sup> MAI 2012)</u></b> .....	86
<b><u>ANNEXE E</u></b>	<b><u>DEMANDE POUR AVANCE DE SALAIRE PRÉVUE AUX CLAUSES 12.10 ET 12.11</u></b> .	87
<b><u>ANNEXE F</u></b>	<b><u>UNIFORMES</u></b> .....	88
<b><u>ANNEXE G</u></b>	<b><u>HORAIRE VARIABLE-CONCIERGE DE NUIT</u></b> .....	89
<b><u>ANNEXE H</u></b>	<b><u>RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u></b> .....	90
<b><u>ANNEXE I</u></b>	<b><u>LISTE DES POSTES ET TITULAIRES DESDITS POSTES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013</u></b> .....	97
<b><u>ANNEXE J</u></b>	<b><u>CALENDRIERS DES JOURS DE FÊTES CHOMÉS ET PAYÉS</u></b> .....	99
<b><u>LETTRE D'ENTENTE NO. 1</u></b>	.....	105
<b><u>LETTRE D'ENTENTE NO. 2</u></b>	.....	106
<b><u>LETTRE D'ENTENTE NO. 3</u></b>	.....	107
<b><u>LETTRE D'ENTENTE NO. 4</u></b>	.....	108
<b><u>LETTRE D'ENTENTE NO. 5</u></b>	.....	109

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat national des employés de maisons d'éducation de Lévis (CSN) comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du ministère du Travail, le 18 juin 1970, en matière de négociation et d'application de la convention collective.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la convention collective.
- 2.03 Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre les droits des salariés tels que reconnus par la présente convention.

### **ARTICLE 3 JURIDICTION**

3.01 La présente convention régit les salariés au sens du Code du travail à l'emploi du Collège de Lévis et couverts par le certificat d'accréditation tel que ci-après décrit:

<<Tous les salariés laïcs, salariés au sens du Code du travail, à l'exception du personnel enseignant, du personnel professionnel, des étudiants, des employés de la ferme et de ceux exclus par la loi.>>

3.02 La convention collective s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel.

3.03 Le salarié à l'essai est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

- procédure de règlement de griefs et arbitrage (articles 21 et 22) en cas de congédiement durant la période de probation.

3.04 Le salarié temporaire est couvert par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

- . congés payés en cas de maladie ou de raison personnelle
- . jours de fête chômés et payés (sauf dispositions contraires)
- . congés sociaux (sauf dispositions contraires)
- . ancienneté
- . droits acquis
- . mesures disciplinaires
- . droit de participation aux affaires publiques
- . congé sans traitement et congé sabbatique à traitement différé
- . régime d'assurance-groupe
- . période de probation
- . mouvement de personnel
- . sécurité d'emploi

Cependant, le salarié temporaire qui a travaillé l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de travail à l'intérieur d'une période de trente-six (36) mois a droit également aux articles suivants :

- . ancienneté (rétroactif au 1<sup>er</sup> jour de travail)
- . mesures disciplinaires
- . sécurité d'emploi à l'exception des clauses 16.01, 16.06 et 16.08

Lorsqu'un salarié temporaire obtient un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, il doit effectuer une période d'essai de trois (3) mois avant d'obtenir le statut de salarié régulier. Au cours de cette période, si l'employeur juge qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches, le salarié doit retourner sur la liste de rappel, sans perte de droit.

3.05 Une personne exclue de l'unité de négociation ne doit pas effectuer le travail normalement fait par un salarié régi par la présente convention si cela a pour effet de causer directement ou indirectement des mises à pied, de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers. L'employeur ne peut utiliser les services d'une telle personne pour éviter de combler totalement ou partiellement, conformément à la présente convention collective, un poste demeuré vacant peu importe le temps qui s'est écoulé depuis qu'il est vacant.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les parties aux présentes conviennent que l'employeur peut embaucher des étudiants pour exercer des fonctions couvertes par la présente convention.

## **ARTICLE 4 DÉFINITIONS**

Pour les fins d'application de la présente convention, les expressions ci-dessous désignent :

4.01 **employeur**

Collège de Lévis

4.02 **syndicat**

L'Association représentant les salariés de l'employeur telle que définie par le certificat d'accréditation.

4.03 **les parties**

L'employeur et le syndicat.

4.04 **salarié**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

4.05 **salarié à l'essai**

Salarié qui n'a pas complété pour l'employeur sa période de probation.

4.06 **période de probation**

Période d'essai d'un salarié à son entrée en fonction chez l'employeur dans un emploi à temps plein ou à temps partiel. Cette période d'essai est d'une durée de soixante (60) jours effectivement travaillés. Toutefois, l'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

4.07 **salarié régulier**

Salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

4.08 **salarié à temps complet**

Tout salarié qui assume la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine (35 heures à 38,75 heures, selon la classe d'emploi), y compris celui qui travaille 75% ou plus du nombre d'heures de la semaine de travail normale du salarié à temps complet.

4.09 **salarié à temps partiel**

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures inférieur à 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

Si un tel salarié travaille exceptionnellement la totalité du nombre d'heures régulier des heures de travail d'une semaine, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.



#### 4.10 **salarié temporaire**

Tout salarié embauché pour remplacer un salarié temporairement absent de son poste.

Également, tout salarié embauché 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 (période de douze (12) mois à compter du premier jour de travail) à moins d'entente à l'effet contraire avec le syndicat. À défaut de telle entente, tel salarié dont la période d'embauche annuelle excède la période définie susmentionnée obtient le statut de salarié régulier sous réserve que si, par la suite, il obtient un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, il doit alors effectuer, aux seules fins de l'obtention de ce poste, une période de probation de trois (3) mois.

#### 4.11 **étudiant**

Élève qui étudie à temps complet au Collège de Lévis.

#### 4.12 **ancienneté**

Durée totale en années, en mois et en jours pendant laquelle le salarié régi par la présente convention collective a un lien d'emploi avec l'employeur.

Cependant, nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'ancienneté signifie, aux fins des articles 10.03 c), 15 et 16, la durée totale en années, en mois et en jours pendant laquelle le salarié est régi par le certificat d'accréditation.

#### 4.13 **salaire**

Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la présente convention collective.

#### 4.14 **classe d'emploi**

L'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification ou pour lesquelles un appariement est effectué.

#### 4.15 **fonctions**

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié.

#### 4.16 **promotion**

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

**4.17 mutation**

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

**4.18 rétrogradation**

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

**4.19 grief**

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

**4.20 jour ouvrable**

Pour chacun des salariés pris individuellement les jours de la semaine de travail tels que définis à l'article 29. Pour fins des délais prévus à la convention collective: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours de congés fériés et chômés déterminés conformément à la convention collective.

**4.21 changement technologique**

Toute modification apportée au processus de production de biens ou de services requérant du recyclage pour les salariés dû à l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel ayant pour conséquence de mettre en cause la sécurité d'emploi des salariés de l'unité de négociation.

**4.22 conjointe ou conjoint**

On entend par conjointes ou conjoints, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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

## **ARTICLE 5 INFORMATION AU SYNDICAT**

5.01 L'employeur transmet au syndicat :

- a. Au 30 septembre la liste des salariés. Cette liste doit indiquer :
  - . les nom et prénom;
  - . la date de naissance;
  - . l'état civil;
  - . l'adresse et le numéro de téléphone;
  - . la date d'entrée en service;
  - . la classification et l'échelon;
  - . le salaire;
  - . le statut du salarié: à l'essai, régulier, temporaire, à temps complet ou à temps partiel;
  - . le poste détenu;
  - . l'horaire.
- b. Un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, congé de paternité, congé sabbatique à traitement différé, congé sans solde, mise à la retraite ou toute autre forme de cessation d'emploi.
- c. Tout avis ou directive émis par l'employeur s'adressant à l'ensemble de son personnel de soutien relativement aux conditions de travail.
- d. Copie de tout affichage d'un poste vacant ou temporairement vacant pour plus de vingt (20) semaines.
- e. Une fois par mois, s'il y a lieu, un avis écrit concernant les promotions, les mutations, les rétrogradations.

5.02 Lorsque l'employeur procède à l'embauche d'un nouveau salarié couvert par la présente convention ou d'un étudiant (pour plus de trois (3) jours), il doit aviser par écrit le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'embauche en y indiquant toutes informations prescrites à la clause 5.01.

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout salarié membre en règle du syndicat, à la date de la signature de la convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat pendant la durée de la convention collective.
- 6.02 L'employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention collective, la cotisation régulière fixée par les règlements du syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui.
- 6.03 Avant le 1er juillet de chaque année pour l'année qui suit, le syndicat avise l'employeur du taux de sa cotisation. À défaut d'avis, l'employeur prélève la cotisation selon le dernier avis connu. Tout changement au taux de cotisation ou toute cotisation spéciale doit faire l'objet d'un avis écrit du syndicat à l'employeur au moins un (1) mois avant son entrée en vigueur ou son prélèvement.
- 6.04 L'employeur fait parvenir au syndicat le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales prélevées à la source durant le mois précédent.
- L'employeur fait parvenir en même temps un état détaillé de la perception qui comprend les noms et prénoms, les numéros matricules, le cas échéant, et la classification des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 6.05 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui, par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié.
- 6.06 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention collective.

## **ARTICLE 7 AFFICHAGE ET RÉUNION**

7.01 L'employeur autorise le syndicat à afficher tous les avis, bulletins ou autres documents de nature syndicale ou professionnelle pourvu que lesdits documents soient signés par le président du syndicat ou son représentant.

À cette fin, l'employeur fournit un tableau à l'usage exclusif du syndicat aux endroits suivants :

- a. à l'atelier des hommes d'entretien
- b. local du personnel

7.02 L'employeur reconnaît au syndicat moyennant un avis écrit préalable de deux (2) jours ouvrables, et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle, en dehors des heures régulières de travail, dans les locaux de l'employeur. L'employeur autorise cette utilisation sans frais, sauf si, exceptionnellement, celle-ci entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

7.03 L'employeur met gratuitement à la disposition exclusive du syndicat un local pourvu d'un bureau, d'une table de travail et de chaises.

L'endroit où le local est situé est déterminé par l'employeur après consultation du syndicat.

**ARTICLE 8 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

8.01 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat, peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence.

L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de trente (30) jours ouvrables par année.

8.02 Telle autorisation d'absence peut être refusée à la seule discrétion de l'employeur:

- a. si la demande porte sur une durée supérieure à sept (7) jours ouvrables consécutifs;
- b. si déjà deux (2) salariés bénéficient d'autorisations d'absence en vertu de la clause 8.01;
- c. si déjà un salarié du même département que celui qui doit s'absenter bénéficie d'une autorisation d'absence en vertu de la clause 8.01;
- d. les alinéas a., b., et c. ne s'appliquent pas au président du syndicat.

8.03 Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

Un (1) représentant autorisé du syndicat peut, après en avoir avisé par écrit l'employeur, s'absenter de son travail sans perte de salaire à l'occasion d'une audition de grief par l'arbitre. Cette absence est comptabilisée aux fins de la clause 8.01.

8.04 Tout salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur.

8.06 À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le syndicat paie à l'employeur le salaire brut du salarié et les avantages sociaux. Les sommes dues par le syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte indiquant les noms des salariés absents, la durée de leur absence et les montants dus.

8.07 Le salarié qui bénéficie d'une libération ou d'une absence prévues au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.

8.08 Les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé par écrit l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de salaire, ni remboursement par le syndicat, à l'occasion :

- . des rencontres avec l'employeur pour la négociation et la conciliation de la convention collective incluant une journée de préparation pour chaque journée de rencontre de négociation ou de conciliation avec l'employeur (maximum trois (3) membres);
- . les discussions avec l'employeur relativement à un grief, (un (1) représentant);

Les absences en vertu de la présente clause ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.09 La partie syndicale peut libérer, après en avoir avisé l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance, un ou des membres du comité de négociation pour toute activité reliée à la préparation de la négociation avant le début de la période de négociation avec l'employeur. Une telle libération s'effectue sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat. Ces libérations ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01 de la convention collective.

8.10 L'employeur autorise la libération d'un officier de l'exécutif du syndicat, pour affaires syndicales, une journée par mois et ce, sans perte de salaire, ni remboursement à l'employeur. Ces libérations ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01 de la convention collective.

## **ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

9.01 Tout salarié régulier, salarié en période de probation ou salarié temporaire embauché pour remplacer pour une durée minimale de vingt (20) semaines\* un salarié temporairement absent de son poste, bénéficie annuellement de treize (13) jours de fête chômés et payés suivants :

- . le premier de l'An
- . le lendemain du premier de l'An
- . le Vendredi-Saint
- . le lundi de Pâques
- . la fête des Patriotes
- . la Saint-Jean-Baptiste
- . le jour du Canada
- . la fête du travail
- . le jour de l'Action de Grâce
- . la veille de Noël
- . le jour de Noël
- . le lendemain de Noël
- . la veille du jour de l'An

Et d'un (1) jour de congé supplémentaire, exceptionnellement d'un deuxième jour selon les exigences du calendrier, pris lors de la période des fêtes. L'annexe « J » indique les dates des congés fériés et chômés pour les salariés dont l'horaire est du lundi au vendredi.

\* Dans le cas d'un remplacement dont la durée est indéterminée, l'article 9 s'applique rétroactivement à compter de la date du début du remplacement, dès que le salarié temporaire a complété vingt (20) semaines de travail continu.

9.02 Le salarié absent et dont l'absence coïncide avec l'un ou l'autre des jours précités ne reçoit aucun salaire supplémentaire mais à droit à une autre journée de congé supplémentaire. Le salarié absent pour activités syndicales a droit à son salaire mais ne peut réclamer une journée supplémentaire de congé.

9.03 Pour bénéficier des jours de fêtes chômés et payés prévus à la clause 9.01, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant la fête, à moins que le salarié ne soit absent de son travail en vertu des dispositions de la présente convention ou en absence autorisée par un représentant de l'employeur.

9.04 Le travail effectué l'un des jours prévus à la clause 9.01 est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire du salarié concerné et à deux cents pour cent (200%) du taux horaire du salarié concerné si le travail est effectué le 1<sup>er</sup> janvier, le 2 janvier, le 25 décembre, le 26 décembre, ou si la fête chômée et payée a lieu le dimanche ou le deuxième jour de congé hebdomadaire du salarié concerné.

La rémunération prévue au paragraphe précédent est en plus du paiement de la fête chômée et payée.



9.05 Le présent article ne s'applique pas aux salariés en congé de maternité, aux salariés absents en vertu de l'article des congés sociaux, aux salariés en congé sans solde et aux salariés mis à pied.

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'un salarié régulier, ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'assurance invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour chômé et payé.

9.06 Le calendrier des congés prévus à la clause 9.01 est établi à l'annexe «J» pour la durée prévue de la convention collective. À l'échéance de la convention, la date des dits congés est déterminée par l'employeur, après consultation avec le syndicat, et est communiquée par écrit aux salariés.

**ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

- 10.01 Le salarié a droit aux vacances annuelles payées suivantes :
- a. s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai d'une année :
    - . à une (1) journée de vacances payées par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
  - b. s'il a complété un (1) an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai :
    - . à quatre (4) semaines de vacances payées;
  - c. s'il a complété dix-sept (17) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai :
    - . à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;
  - d. s'il a complété dix-neuf (19) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai :
    - . à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;
  - e. s'il a complété vingt et une (21) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai :
    - . à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
  - f. s'il a complété vingt-trois (23) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai :
    - . à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
  - g. s'il a complété vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai:
    - . à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.
- 10.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit au 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 10.03
- a. L'employeur affiche, avant le 15 avril, une liste des personnes salariées avec leurs anciennetés (générale et syndicale) et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise au syndicat.
  - b. Les salariés inscrivent leur préférence avant le 1<sup>er</sup> mai.  
  
Cependant, les salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'employeur au cours de cette période. Le salarié qui ne communique pas sa préférence dans le délai imparti est considéré le moins ancien de son service aux fins du choix de vacances.
  - c. L'employeur accorde le choix des vacances suivant l'ordre d'ancienneté syndicale, la préférence exprimée par les salariés et les exigences du service.
- 10.04 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou par période de pas moins d'une semaine à la fois, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié. L'employeur ne peut refuser d'entente sans motif valable.

- 10.05 Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était normalement au travail.
- La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances, ou il continue à recevoir son salaire à toutes les deux (2) semaines comme s'il était resté au travail, à son choix.
- 10.06 Le salarié dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son département ou son service a droit, quant aux vacances, à un montant correspondant au nombre de jours qui lui sont consentis en vertu de la clause 10.01, répartis sur l'ensemble des versements de son traitement.
- 10.07 La date des vacances de chaque salarié est affichée au 15 mai de chaque année. Une fois les dates de vacances affichées, il ne peut y avoir de changement sans consentement de l'employeur et du salarié, le tout sans préjudice aux droits des autres salariés.
- 10.08 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 10.09 Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité ou de paternité, accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu avant le début de ses vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue.
- Dans le cas d'une hospitalisation (minimum de trois (3) jours avec certificat médical) survenue durant la période de vacances, le salarié peut reporter à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur, l'équivalent de la période d'hospitalisation et le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation.
- 10.10 Nonobstant toute disposition au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 10.11 La période de vacances est du 25 juin au 1<sup>er</sup> septembre, à moins d'entente écrite avec l'employeur pour une autre date, en dehors de cette période en tout ou en partie.
- 10.12 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec une période de vacances, ce congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix du salarié.
- 10.13 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à l'autre. Cependant si un salarié ne peut prendre ses vacances dans l'année en raison des cas prévus à l'article 10.09, il peut, à son choix, les reporter à l'année suivante ou se les faire payer.

10.14 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après.

Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite relativement:

- a) aux cent vingt (120) premières journées ouvrables d'invalidité par année;
- b) à un congé de maternité prévu à la clause 13.05 ou à la clause 13.06;
- c) durant un congé de maternité accordé en vertu de la clause 13.10 pour un maximum de six (6) semaines;
- d) à un congé spécial prévu aux clauses 13.20 ou 13.21;
- e) à un congé de paternité prévu aux clauses 13.23 ou 13.24;
- f) à un congé d'adoption prévu aux clauses 13.35, 13.36 ou 13.37;
- g) à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles le salarié reçoit des prestations parentales du RQAP ou du RAE;
- h) à une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- i) une mise à pied cyclique.

<b>TABLE DES DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES</b>								
Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au traitement ou n'est par réputé avoir reçu son traitement	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté							
	10 jours ouvrables	15 jours ouvrables	20 jours ouvrables	21 jours ouvrables	22 jours ouvrables	23 jours ouvrables	24 jours ouvrables	25 jours ouvrables
0,5 à 10	0	0	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	0,5	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	1	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	1,5	2,5	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	2	3	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	2,5	4	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	3	4,5	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	3,5	5	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	4	5,5	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	4,5	6	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	5	6,5	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	5,5	7	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	6	8	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	6,5	8,5	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	7	9	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	7,5	10	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	8	11	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	8,5	11	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	9	12	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	9,5	12,5	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	10	13	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	10	14	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	10	14,5	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	10	15	20	21	22	23	24	25

## **ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX**

11.01 Tout salarié régulier, salarié en période de probation ou salarié temporaire embauché pour remplacer pour une durée minimale de vingt (20) semaines\* un salarié temporairement absent de son poste, bénéficie d'un congé sans perte de traitement, sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance-salaire ou d'un congé prévu à la présente convention collective, dans les cas suivants :

- a. le mariage du salarié: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins deux (2) semaines de préavis; de plus, l'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans rémunération lors de son mariage;
- b. le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : le jour du mariage;
- c. le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d. le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru du salarié : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
- e. le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt habitait le domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
- f. le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile du salarié, et le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié : le jour des funérailles.
- g. le changement de domicile : la journée du déménagement et ce, une seule fois par année;
- h. un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle l'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement ;
- i. le temps d'une incarcération sans condamnation subséquente.

\* Dans le cas d'un remplacement dont la durée est indéterminée, la clause 11.01 s'applique rétroactivement à compter de la date du début du remplacement, dès que le salarié temporaire a complété vingt (20) semaines de travail continu.

11.02 Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes d. et f. si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié.

11.03 Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin ne doit subir aucune perte de salaire et l'employeur maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, il doit remettre à l'employeur l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié.

11.04 Pour toute raison personnelle, le salarié peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à la fois et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année contractuelle. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie selon la séquence prévue à 12.02.

Une seule fois dans l'année scolaire, le salarié peut s'absenter de son travail alors que tous les cours sont suspendus par le Collège en raison de conditions climatiques et une telle absence, d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ), est déduite des jours non monnayables crédités au 1<sup>er</sup> septembre.

## CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

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

Le salarié doit prévenir le Collège le plus tôt possible de son absence<sup>1</sup>.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie dans l'ordre prévu à la clause 12.02 ou à défaut, ces journées sont sans traitement.

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ).

11.06 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé au salarié lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical ;
- Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

---

<sup>1</sup> Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

- b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé au salarié lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.
- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé au salarié lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.
- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé au salarié si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans tous les cas de congé prévu à la présente clause, le Collège confirme par écrit au salarié le congé accordé en y précisant les modalités.

*Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) s'appliquent à la présente clause.*

11.07 Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus à la clause 11.06, les dispositions des clauses 13.48, 13.50 et 13.53 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

## **ARTICLE 12 CONGÉS DE MALADIE**

12.01 Au premier septembre de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié douze (12) jours de congés maladie. Les six (6) premiers jours de congé maladie de chaque année, s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année sont monnayables au 31 août de l'année suivante et versés à la deuxième paie de septembre. Les six (6) autres jours s'ils ne sont pas pris au cours de cette même année ne sont pas monnayables mais peuvent être accumulés dans une banque de congé maladie non-monnayables, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours.

Au plus tard le 31 août de chaque année, le salarié informe l'employeur de son choix d'accumuler ses congés de maladie monnayables dans une banque de congés de maladie monnayables. Cette banque ne peut dépasser vingt (20) jours.

12.02 L'utilisation des jours de congés maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. les jours monnayables crédités en vertu de la clause 12.01;
2. après épuisement des jours mentionnés en 1., les jours non monnayables crédités au début de l'année en vertu de la clause 12.01;
3. après épuisement des jours mentionnés en 1. et 2., les jours non monnayables accumulés dans la banque prévue à la clause 12.01;
4. après épuisement des jours mentionnés en 1., 2. et 3., les jours monnayables accumulés dans la banque prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 12.01.

12.03 Tous les congés maladie prévus au présent article peuvent être utilisés pour couvrir toute période de carence non couverte par l'assurance salaire.

12.04 Le salarié qui n'est pas régulier au 1<sup>er</sup> septembre d'une année, de même que ceux embauchés par la suite, se voit créditer un (1) jour de congé maladie pour chaque mois effectivement travaillé.

12.05 Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier.

12.06 Les salariés visés par la clause 12.04 se verront monnayer leurs congés maladie accumulés au cours de toute période précédant le 31 août selon le même principe que les salariés visés à la clause 12.01

12.07 Pour les fins du présent article, les salariés qui sont visés par une mise à pied cyclique conformément à l'article 16 se voient créditer, au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, dix (10) jours de congé maladie, dont les cinq (5) premiers sont monnayables s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année.



12.08 Le salarié qui a reçu un crédit de maladie de douze (12) jours au 1er septembre et qui a utilisé tel crédit en maladie en partie ou en totalité et qui quitte son emploi au cours de la période de douze (12) mois débutant le premier septembre devra rembourser à son employeur le nombre de jours qu'il a utilisé et auquel il n'avait pas droit compte tenu de la durée de son service depuis le 1er septembre jusqu'au moment de son départ, étant entendu qu'un mois de service équivaut à un (1) jour.

La même règle s'applique pour les fins de la monnayabilité des congés maladie pour un salarié qui quitte son emploi et qui n'a pas utilisé ses crédits en maladie.

12.09 Pour avoir droit à la rémunération en vertu du présent article, le salarié doit informer l'employeur le premier jour de sa maladie à moins d'impossibilité physique. Le salarié peut être tenu de fournir un certificat médical motivant son absence, si telle absence est récurrente ou d'une durée excédant trois (3) jours, dans le cas où l'employeur lui en fait la demande par écrit.

12.10 **avance de salaire**

L'employeur avance jusqu'à 55% de son salaire hebdomadaire à tout salarié régulier qui en fait la demande, lorsque ce dernier est éligible aux prestations de l'Assurance-emploi prévues pour le cas de maladie. Le salarié doit alors signer une formule par laquelle il s'engage à rembourser à l'employeur les sommes ainsi reçues en lui remettant, sans retard, à même ses prestations de l'Assurance-emploi et autorisant l'employeur à retenir dès la première paie suivant son retour au travail le solde que le salarié peut devoir à l'employeur. La formule que le salarié doit signer pour bénéficier de l'avance de salaire est reproduite à l'annexe E des présentes.

12.11 L'employeur avance l'équivalent du montant estimé de la prestation d'assurance-salaire à tout salarié régulier qui en fait la demande, lorsque ce dernier est éligible à de telles prestations. Le salarié doit alors signer une formule par laquelle il s'engage à rembourser à l'employeur, les sommes ainsi reçues à même les prestations de l'assurance-salaire et autorisant l'employeur à retenir dès la première paie suivant son retour au travail le solde que le salarié peut devoir à l'employeur.

## **ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX**

### **Section I Dispositions générales**

13.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 13.05, le congé de paternité prévu à la clause 13.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 13.36.

13.02 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.

13.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup> différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

13.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

---

1 Aux seules fins du présent article, on entend par "traitement hebdomadaire de base" le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

## Section II Congé de maternité

- 13.05 a) Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 13.07 et 13.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 13.07 et 13.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 13.07 et 13.08, doivent être consécutives.

- b) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 13.12, 13.13 et 13.14, selon le cas.
- c) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

### 13.07 **Suspension du congé de maternité**

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

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Malgré ce qui précède, lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité après la période mentionnée au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

### 13.08 **Fractionnement du congé de maternité**

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

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 13.50 durant cette suspension.

13.09 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 13.07 et 13.08, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 13.12, 13.13 ou 13.14 selon le cas, sous réserve de la clause 13.01.

### 13.10 **Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 13.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 13.50, par la suite.

### 13.11 **Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis 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 pour la naissance.

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

### 13.12 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>2</sup> de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 personne 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 payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

- b) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la personne 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 personne salariée démontre à l'employeur qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- c) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### 13.13 **Cas admissible au Régime d'assurance-emploi mais non admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation 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 personne 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 Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

De plus, si Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC), l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- c) Les paragraphes b) et c) de la clause 13.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

#### 13.14 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 13.12 et 13.13.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

#### 13.15 **Dans les cas prévus par les clauses 13.12, 13.13 et 13.14**

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme

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

preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 13.12, 13.13 et 13.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne 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 de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 13.20 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base 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 hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 13.04.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

- e) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur prend fin à compter de la date de la mise à pied de la personne salariée.



Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 13.12, 13.13 ou 13.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 13.12, 13.13 ou 13.14, selon le cas.

13.16 Durant ce congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 13.10, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

13.17 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 13.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

13.18 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé. La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis 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 13.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

13.19 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention.

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

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

13.20 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au premier alinéa est prioritaire à l'application des dispositions portant sur le comblement des postes temporairement vacants et des surcroûts de travail, sauf en ce qui concerne l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui

allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (1/2) le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

- 13.22 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 13.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 13.19. La personne salariée visée à la clause 13.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 13.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

## **Section IV Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

#### **13.23 Congé de paternité - durée maximale de 5 jours**

La personne salariée de sexe masculin a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à l'employeur.

#### **13.24 Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 13.26 et 13.27, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

13.25 Durant le congé de paternité prévu aux clauses 13.23 et 13.24, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 13.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 13.19.

13.26 **Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 13.24, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

13.27 **Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 13.24 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 13.50 durant cette période.

13.28 Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 13.26 et 13.27, l'employeur verse à la personne 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 courir en vertu de la clause 13.24, sous réserve de 13.01.

13.29 **Prolongation du congé de paternité**

La personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 13.50 durant cette période.

13.30 **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité prévu à la clause 13.24, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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 personne 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 payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC).

- 13.31 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

- 13.32 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 13.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

13.33 Dans les cas prévus par les clauses 13.30 et 13.32 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de paternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

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

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 13.04;

- d) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 13.24 et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 13.30 ou 13.32, selon le cas.

- 13.34 La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 13.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

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

#### **13.35 Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours**

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à l'employeur.

#### **13.36 Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 13.37 et 13.38, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.



Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

### 13.37 **Suspension du congé pour adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

### 13.38 **Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 13.36 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 13.50 durant cette période.

13.39 Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 13.37 et 13.38, l'employeur verse à la personne 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 courir en vertu de la clause 13.36, sous réserve de la clause 13.01.

### 13.40 **Prolongation du congé pour adoption**

La personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, 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 personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 13.50 durant cette période.

### 13.41 **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant les cinq (5) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 13.36, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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 personne 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 payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC).

- 13.42 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

- 13.43 **Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 13.36, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### 13.44 **Congé pour adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

#### 13.45 Dans les cas prévus par les clauses 13.41 et 13.43 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé pour adoption.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

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

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 13.04;

- d) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'employeur prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 13.36 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 13.41 ou 13.43, selon le cas.

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

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 13.36 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés sans traitement à temps partiel prévus à la clause 13.50.

- 13.47 Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 13.35, 13,36 et 13.44, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 13.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 13.19.

- 13.48 La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 13.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. À la fin de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

13.49 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 13.05;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 13.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 13.36. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé sans traitement à temps partiel à un congé sans traitement à temps partiel différent.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé sans traitement à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalue, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

- b) la personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la présente clause peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans traitement à temps partiel.

- d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières 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.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 13.50 durant cette période.

13.50 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Sous réserve d'une disposition expresse dans la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel.

13.51 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé sans traitement à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

13.52 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

13.53 À l'expiration de ce congé sans traitement ou de ce congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

## **ARTICLE 14 ANCIENNETÉ**

14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, «l'ancienneté» signifie la durée totale en années, en mois et en jours pendant laquelle le salarié régi par la présente convention collective a un lien d'emploi avec l'employeur.

Cependant, nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'ancienneté signifie, aux fins des articles 15 et 16, la durée totale en année, en mois et en jours pendant laquelle le salarié est régi par le certificat d'accréditation.

14.02 L'ancienneté continue de s'accumuler durant :

- a. une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle reconnue par la CSST;
- b. les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié;
- c. un congé parental prévu à l'article 13;
- d. un congé sans traitement prévu à l'article 24;
- e. la période où un salarié régulier est inscrit sur la liste de rappel;
- f. un congé pour activités syndicales prévu à l'article 8;
- g. une suspension sous réserve de la clause 20.06.

14.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié durant :

- a. un congé pour charge publique;
- b. à compter du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié;
- c. la période où un salarié temporaire est inscrit sur la liste de rappel.

14.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

- a. la démission du salarié;
- b. le congédiement du salarié;
- c. lorsque le nom du salarié est rayé de la liste de rappel.

14.05 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par un représentant de l'employeur par écrit, constituent du service en ce qui concerne l'ancienneté.



14.06 L'annexe C de la présente convention collective constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'employeur.

La liste d'ancienneté est affichée au quinze (15) septembre de chaque année, et une copie est transmise à chaque salarié et au Syndicat.

Pendant les quinze (15) premiers jours de l'affichage, le syndicat et tout salarié peuvent contester ladite liste ou les informations y apparaissant, au moyen d'un avis écrit, signé et adressé à l'employeur et au syndicat.

À l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, l'employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour corriger la liste affichée. Advenant que la liste soit corrigée ou modifiée, ces corrections ou modifications sont transmises par écrit au syndicat et affichées pour l'ensemble des salariées. Lesdites corrections ou modifications ne peuvent avoir un effet rétroactif au-delà du premier (1<sup>er</sup>) septembre de l'année en cours. Sous réserve de l'article 21, la liste d'ancienneté devient alors officielle.

14.07 Nonobstant toute disposition à ce contraire dans la présente convention, un salarié régulier qui obtient un poste de cadre chez l'employeur continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de deux (2) ans et il peut à l'intérieur de cette période, revenir occuper une fonction régie par la présente convention selon son ancienneté.

## **ARTICLE 15 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

15.01 Pour les fins de la présente convention, les mots <<promotion>>, <<mutation>> et <<rétrogradation>> ont le sens suivant :

a. **promotion**

mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique, est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

b. **mutation**

mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

c. **rétrogradation**

mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

15.02 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose de trente (30) jours pour décider de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir.

Dans le cas où l'employeur décide d'abolir ou de modifier le poste, il transmet dans les cinq (5) jours un avis écrit au syndicat à cet effet.

Dans le cas où l'employeur décide de combler le poste, il procède à l'affichage au tableau d'affichage, dans les cinq (5) jours de cette décision. Cet affichage est d'une durée de dix (10) jours ouvrables.

15.03 Quand l'employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des salariés, incluant ceux inscrits sur la liste de rappel, par voie d'affichage.

Pour les salariés qui ne sont pas au travail pendant la période d'affichage l'employeur leur fait parvenir une copie de l'affichage à leur dernière adresse connue.

15.04 L'avis d'affichage doit indiquer, le corps d'emploi et la classe d'emploi s'il y a lieu, le service ou département auquel le poste est rattaché, la description de la fonction, le nombre d'heures de travail, le nom du supérieur immédiat, les qualifications requises du corps ou de la classe d'emploi, l'échelle de salaire ou le taux de salaire et la date limite pour présenter sa candidature et le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises.

15.05 Pendant la période d'affichage et pendant le délai de nomination, l'employeur peut désigner temporairement un salarié qui accepte de combler le poste temporairement.

Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié qui est le moins ancien parmi ceux qui peuvent combler temporairement le poste.

- 15.06 Tout salarié peut soumettre sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'avis d'affichage.
- 15.07 Le poste vacant est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Advenant qu'aucun des candidats ne puisse remplir les exigences normales de la tâche ou si aucun salarié n'a posé sa candidature, l'employeur pourra recruter la main-d'œuvre où il le désire.
- 15.08 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables, pendant laquelle il peut être réintégré dans son ancien poste par l'employeur s'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche. Dans le même délai, le salarié qui a obtenu le poste peut réintégrer son ancien poste à sa demande.
- 15.09 Si un salarié est réintégré dans son ancien poste ou réintègre son poste à sa demande pendant la période d'essai, alors tout salarié promu, muté ou rétrogradé à la suite du mouvement de main-d'œuvre du premier salarié, est réintégré dans son poste.
- 15.10 Les parties aux présentes reconnaissent le plan de classification applicable aux salariés de soutien des commissions scolaires comme étant leur propre plan pour les fins de cette convention. Ledit plan s'applique aux classes d'emploi existantes chez l'employeur de même qu'à toute nouvelle classe d'emploi que l'employeur pourrait créer durant les années d'application de la présente convention. De plus, l'employeur s'engage à maintenir les appariements actuels de la classe d'emploi.
- 15.11 Tout poste temporairement vacant que l'employeur décide de combler ou tout poste temporairement créé ou tout travail pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu est offert dans l'ordre suivant :
1. aux salariés réguliers en mise à pied par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté;
  2. aux salariés à l'essai en mise à pied par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté;
  3. aux salariés temporaires en mise à pied par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté.
- 15.12 À défaut de pouvoir appliquer la clause 15.11, l'employeur applique la clause 15.05.
- 15.13 Malgré la clause 15.11, lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une durée prévisible de vingt (20) semaines et plus et que l'employeur décide de le combler ou qu'un poste est temporairement créé pour une durée prévisible de vingt (20) semaines et plus, l'employeur l'affiche et comble ce poste conformément au présent article. Si ce poste devient définitivement vacant, l'employeur procède à un nouvel affichage et comble ce poste conformément au présent article.

## **ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

16.01 Lorsque l'employeur doit réduire le nombre de ses salariés à temps complet ou à temps partiel par suite d'une réduction du nombre d'élèves, de modifications dans les services à rendre à sa clientèle, d'une réorganisation de ses services, de la fermeture totale ou partielle de l'établissement d'un service ou d'un département, il doit convoquer le syndicat à une rencontre sur ce sujet avant de procéder à des abolitions de poste et conséquemment à des mises à pied.

Avant cette rencontre, l'employeur transmet au syndicat, le cas échéant, les modifications à l'annexe C.

Sous réserve de la clause 16.08, les mises à pied consécutives à une abolition de poste sont précédées d'un préavis écrit transmis au salarié avant le 1<sup>er</sup> juin et ne peuvent devenir effectives que le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> août qui suit.

16.02 À l'intérieur du service visé, l'employeur met à pied les salariés en respectant l'ordre suivant

- a. les étudiants;
- b. les salariés temporaires par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté;
- c. les salariés à l'essai par ordre d'ancienneté en commençant pas celui qui a le moins d'ancienneté;
- d. les salariés réguliers par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.

16.03 Le salarié qui reçoit un avis de mise à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien à condition de pouvoir remplir adéquatement les tâches du poste occupé par ce salarié ou le cas échéant, les tâches du surcroît de travail effectuées par ce salarié moins ancien et de répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Le salarié moins ancien ainsi déplacé peut à son tour déplacer un autre salarié aux mêmes conditions. Le salarié qui ne peut en déplacer un autre est alors mis à pied.

Le salarié qui déplace un autre salarié conformément aux dispositions de la présente clause, conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif si le salarié qu'il déplace a une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

De même, le salarié qui a reçu un avis de mise à pied conformément aux dispositions de la présente clause et qui obtient un poste affiché, conserve sa classe d'emploi et son traitement évolutif si le poste qu'il obtient a une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

16.04 Avant de procéder à la mise à pied d'un salarié, l'employeur doit l'informer de tout travail disponible au Collège que ledit salarié peut accomplir.

16.05 Le salarié mis à pied demeure inscrit pendant trente (30) mois sur une liste de rappel.

- 16.06 Les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied en autant que le salarié inscrit sur la liste de rappel puisse remplir adéquatement les tâches du poste disponible et puisse répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Si aucun des salariés ne peut occuper le poste, l'employeur comble le poste selon les modalités prévues à la clause 15.02.
- 16.07 Les salariés mis à pied devront être rappelés au travail par courrier recommandé. Ils devront se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de leur rappel, à défaut de quoi, l'employeur pourra rappeler au travail des salariés qui ont moins d'ancienneté.
- 16.08 L'employeur peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités d'un département ou d'un service.

Une mise à pied temporaire ne constitue pas une abolition de poste au sens de la clause 16.01.

Ces mises à pied peuvent être effectuées par ordre croissant d'ancienneté à l'occasion des seuls événements suivants :

- a. la période de relâche soit la semaine de vacances d'hiver des étudiants en février ou mars;
- b. à compter de la mi-juin à l'occasion des vacances d'été des étudiants, sans toutefois qu'elle n'excède la période se situant entre la mi-juin et une semaine précédant la fin des vacances des étudiants.

Une semaine précédant la fin des vacances des étudiants, le rappel au travail s'effectue progressivement par ordre décroissant d'ancienneté pour tenir compte de la rentrée des étudiants.

- 16.09 Tout salarié qui est mis à pied pendant la période de relâche prévue à la clause 16.08 a droit à un montant de cent cinquante dollars (150 \$) versé à la paie suivant l'avis de mise à pied.
- 16.10 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, il ne peut jamais y avoir moins de 18 postes à temps complet dans l'unité d'accréditation régie par la présente convention collective.

## **ARTICLE 17 TRAVAIL À FORFAIT**

17.01 L'employeur ne peut donner de contrat ou sous-contrat si cela a pour effet de causer directement des mises à pied, ou de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers.

De plus, l'utilisation d'un contracteur ou d'un sous-contracteur ne peut avoir pour effet de combler partiellement ou totalement un poste vacant peu importe le temps qui s'est écoulé depuis qu'il est vacant ni d'en réduire le nombre d'heures sauf pendant la période nécessaire pour combler le poste s'il ne peut être comblé temporairement selon les dispositions de la présente convention collective.

17.02 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au service alimentaire.

**ARTICLE 18 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 18.01 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout changement technologique, tel que défini à 4.21, qu'il a l'intention d'introduire au moins trois (3) mois avant la date où il entend procéder au changement.
- 18.02 L'employeur offre aux salariés concernés la formation ou le recyclage requis pour permettre au salarié visé par le changement technologique d'accomplir normalement son travail.
- 18.03 Si un tel changement technologique doit entraîner une ou des mises à pied, les modalités prévues à l'article 16 s'appliquent.

**Perfectionnement**

- 18.04 Les parties conviennent de la nécessité du perfectionnement des salariés relié directement à l'emploi et aux objectifs du Collège.
- 18.05 Un comité de perfectionnement bipartite, formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) salariés, a pour fonction :
- a. de déterminer les priorités de perfectionnement ;
  - b. de fixer les critères d'éligibilité ;
  - c. de recevoir toute demande de perfectionnement et de faire le choix des candidats ;
  - d. faire approuver son programme et budget par la direction générale.
- 18.06 À la demande d'une des parties, le comité de perfectionnement se réunit dans les dix (10) jours de cette demande.
- 18.07 Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

**ARTICLE 19 DROITS ACQUIS**

- 19.01 Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et qu'un salarié se croit lésé par une telle décision, tel salarié peut formuler un grief.



## **ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 20.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné, un avis donnant les précisions à ce sujet. Copie de tel avis est transmise au syndicat.
- 20.02 En tout temps, le salarié peut demander de consulter son dossier intégral, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat. Un représentant de l'employeur peut être présent.
- 20.03 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Tel avis doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose.
- 20.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 20.05 Tout grief de mesure disciplinaire peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage de la manière suivante :
- a. en maintenant la décision de l'employeur; ou
  - b. en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement à l'exclusion des montants qu'il aurait quand même gagnés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié; ou
  - c. de toute manière jugée juste et équitable.
- 20.06 Une suspension constitue du service aux fins de l'ancienneté sauf si une telle suspension est pour une durée de trente (30) jours ou plus. Dans ce cas, le salarié suspendu conserve l'ancienneté qu'il avait à la date de la suspension.
- 20.07 La suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article.
- Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.
- 20.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire imposée est pour une juste cause.
- 20.09 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, tel salarié doit recevoir un préavis écrit, d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature des faits qui lui sont reprochés. Cependant, dans certains cas graves, l'employeur peut convoquer un salarié, sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis.

Lorsque le salarié se présente à une telle rencontre, il doit être accompagné d'un représentant syndical. Si le salarié ne désire pas se prévaloir de ce droit, il doit en aviser par écrit l'employeur et le syndicat.

20.10 Aucun aveu signé par un salarié, ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 20, ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins :

- a. qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné devant un représentant du syndicat;
- b. qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné en l'absence d'un représentant du syndicat et non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

20.11 Les parties conviennent d'accorder, aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

20.12 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, sauf s'il y a nouvelle infraction de même nature.

L'employeur ne peut invoquer aucune pièce au dossier du salarié ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.

20.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser ses contributions, l'employeur doit maintenir également ses contributions au bénéfice du salarié. Si le congédiement du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions de l'employeur et du salarié prennent fin immédiatement.

**ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 21.01 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant syndical de son choix, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'employeur.
- 21.02 Les parties aux présentes conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- Tout salarié ou le syndicat qui désire soumettre un grief, doit le faire par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief. L'employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse.
- 21.03 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, une formule appropriée doit être remplie par le salarié ou le syndicat, établissant les faits à l'origine du grief et la date de la cause du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention collective qui sont impliquées et le correctif requis.
- 21.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

**ARTICLE 22 ARBITRAGE**

- 22.01 Dans les cinquante (50) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 22.02 Le grief est soumis à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit adressé à l'autre partie.
- 22.03 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont référés à un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, un avis est donné au Ministre du travail afin qu'il procède à la nomination d'un arbitre.
- 22.04 La décision de l'arbitre lie les parties et est finale et exécutoire de même qu'elle doit être motivée.
- 22.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 22.06 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 22.07 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.
- 22.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.
- 22.09 Dans les cas de suspension ou congédiement, si le salarié est réinstallé, il conserve ses années d'expérience, y compris le temps écoulé du congédiement à la sentence arbitrale, les bénéfices sociaux et les autres avantages, sauf si le tribunal en spécifie autrement selon la preuve faite.
- 22.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

## **ARTICLE 23 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 23.01 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de son employeur un congé sans traitement, n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- a. Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre pour son employeur, la fonction qu'il occupait à la fin de son congé sans solde ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.
  - b. Le salarié élu, à l'expiration de son mandat, peut reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans solde, dès qu'il s'en présentera un de disponible.
- 23.02 Le salarié qui accède à une fonction publique peut, s'il décide de quitter définitivement son emploi, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

## **ARTICLE 24 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **A- Congé sans traitement**

- 24.01 L'employeur peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.
- 24.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties.
- 24.03 Le salarié régulier qui a acquis cinq (5) ans d'ancienneté a droit, suite à une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, à un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

### **B- Congé sabbatique à traitement différé**

- 24.04.01 Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à un salarié régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir, par la suite, bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement. Dans certains cas, à caractère humanitaire, l'employeur peut accorder à un salarié un congé sabbatique précédent la période où son traitement sera diminué sur une période déterminée.
- 24.04.02 Suite à une demande écrite, l'employeur peut accorder un congé sabbatique à traitement différé. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.
- 24.04.03 À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée de congé déterminée au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

durée du congé	durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois		77,76	83,82	86,60
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,20	79,15	83,32
11 mois			77,07	81,66
12 mois			75,00	80,00

- 24.04.04 L'employeur et le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe H.

## C- Modalités d'applications

- 24.05 À l'expiration des congés prévus au présent article, l'employeur fait parvenir au salarié, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date prévue du retour au travail. Si le salarié fait défaut de revenir au travail à cette date, il est réputé avoir démissionné, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas le salarié informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.
- 24.06 Le salarié bénéficiant d'un congé prévu au présent article peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.
- 24.07 Le fait que le salarié bénéficie du présent article ne peut avoir pour effet de lui donner plus de droits que s'il était au travail.
- 24.08 Le salarié qui veut mettre fin à un congé prévu au présent article, doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.
- 24.09 Le salarié transmet au syndicat une copie de sa demande de congé. L'employeur transmet au syndicat une copie de la réponse donnée au salarié.

**ARTICLE 25 RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE**

- 25.01 L'employeur et le syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance-maladie et l'assurance-salaire dont les bénéficiaires sont ceux de la police en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.
- 25.02 L'employeur contribue au régime d'assurance groupe des salariés réguliers admissibles conformément à la clause 25.03 d'un montant forfaitaire de 21,00\$ par mois pour un salarié participant à un plan individuel et de 36,00\$ par mois pour un salarié participant à un plan familial. Cette participation de l'employeur s'applique à toute prime d'assurance à l'exception de l'assurance-salaire que le salarié assume entièrement.
- Le salarié régulier à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause au prorata des heures prévues à son ou ses postes.
- L'employeur ajustera les montants forfaitaires prévus ci-dessus si une entente entre le Collège et l'un de ses groupes d'employés a pour effet de majorer ces montants et ce, à compter de la même date de prise d'effet.
- 25.03 Sauf pour les cas prévus dans les polices maîtresses, l'adhésion et le maintien de cette adhésion au régime d'assurance-groupe prévu au présent article est obligatoire comme condition du maintien d'emploi pour tout salarié régulier détenant un ou des postes comportant au moins 20 heures par semaine. Un nouveau salarié admissible doit adhérer au présent régime le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date où il acquiert le statut de salarié régulier.
- 25.04 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur. Cependant, celui-ci s'engage à faire les déductions à la source et à les faire parvenir ensuite à l'assureur et à maintenir tous les services administratifs actuellement offerts.
- 25.05 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.
- 25.06 Durant une mise à pied cyclique ainsi que durant tout congé sans solde le salarié peut, s'il le désire et en autant que les polices maîtresses le permettent, maintenir en vigueur sa protection d'assurance groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, le salarié doit verser la totalité de la prime exigible.



**ARTICLE 26 UNIFORMES**

26.01 L'employeur fournit gratuitement aux salariés régis par la présente convention les uniformes appropriés selon la fonction des salariés concernés. La liste des uniformes fournis par l'employeur est décrite à l'annexe F.

26.02 En plus des uniformes prévus à l'annexe F., l'employeur fournit gratuitement aux salariés concernés tout vêtement spécial exigé par les règles et normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

L'employeur maintient la pratique établie à l'effet de fournir aux salariés concernés certains vêtements lors d'un travail spécial.

L'entretien et le blanchissage des sarraus et autres survêtements de travail fournis par l'employeur sont aux frais de ce dernier.

26.03 Les uniformes ou vêtements prévus aux clauses 26.01 ou 26.02 qui sont fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

**ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE**

27.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un régime de retraite applicable aux employés du gouvernement et des organismes publics établi selon la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) chap. R-10.

**ARTICLE 28 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

28.01 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe B, et ce, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Par la suite, les taux de salaires seront majorés suivant les paramètres d'augmentation consentis par le gouvernement du Québec au personnel de soutien des commissions scolaires aux mêmes dates de prise d'effet, et ce, incluant tous les ajustements pouvant modifier certaines classes d'emploi.

28.02 Le salarié, dès son engagement, 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 des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon l'article 15 dont il devient le titulaire.

28.03 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 28.02, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi, ou au taux de salaire de sa classe d'emploi si cette dernière a une rémunération à taux unique.

28.04 L'employeur détermine l'échelon du nouveau salarié dans son échelle de salaire selon sa scolarité et son expérience.

- a. Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises lors de son embauchage pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.
- b. Un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.
- c. L'expérience requise pour chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.
- d. Pour être reconnue aux fins de détermination de l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.
- e. L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.
- f. De la même façon, le salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

- 28.05 La durée du séjour dans un échelon est d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.
- 28.06 Le salarié avance d'un échelon à la date anniversaire de son entrée au service de l'employeur ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion, à la date anniversaire de la promotion.
- 28.07 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.
- 28.08 Les salariés sont payés par dépôt direct dans l'institution financière de leur choix tous les deux (2) jeudis, à moins de circonstances incontrôlables. Le relevé de salaire et des déductions doit indiquer:
- . le salaire régulier total
  - . le salaire en temps supplémentaire
  - . l'impôt provincial
  - . l'impôt fédéral
  - . l'assurance-chômage
  - . le régime de retraite
  - . les cotisations syndicales
  - . le régime de rentes du Québec
  - . la banque de congés-maladie
  - . les assurances
  - . le salaire net
- 28.09 Lorsque le salarié quitte le service de l'employeur, celui-ci remet toute somme d'argent due au moment de son départ.
- Si la chose s'avère impossible, l'employeur doit le faire à la période de paie suivant le départ du salarié.
- 28.10 Advenant une erreur de 10,00\$ ou plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du virement bancaire ou de la distribution du chèque en remettant au salarié le montant dû.
- 28.11 L'employeur s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt, le montant des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.
- 28.12 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention remplit temporairement selon les dispositions de la convention collective et à la demande de l'employeur des tâches d'une autre classe d'emploi que la sienne, il reçoit pour la durée de son affectation temporaire, le salaire fixé pour celle des deux classes d'emploi qui est la mieux rémunérée.
- 28.13 Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 18h00 et 24h00 bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de soir dont les taux sont prévus à l'annexe B. Un salarié ayant un horaire variable de travail, tel que prévu au tableau reproduit à l'article 29.09, a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée après 18h00, à la condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires.

Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire normal est entre 00h00 et 08h00 bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux des heures supplémentaires, de la prime de nuit dont les taux sont prévus à l'annexe B.

Un salarié qui est en disponibilité à la demande du Collège en dehors de ses heures régulières de travail reçoit pour chaque période de huit(8) heures une allocation équivalente à une heure de salaire à taux simple.

Aucune prime de disponibilité n'est appliquée à un salarié qui, dans le cadre de son horaire de travail, doit utiliser à la demande du Collège un télé-avertisseur ou un cellulaire.

28.14 Un salarié du groupe -personnel ouvrier- qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie d'une prime de chef d'équipe, apparaissant à l'annexe B, tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité.

Cette prime s'ajoute aux taux prévus à la classe d'emploi de l'ouvrier concerné mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

28.15 Les montants applicables aux clauses 28.13 et 28.14 sont ceux déterminés pour le personnel de soutien des commissions scolaires.

28.16 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer une nouvelle classe d'emploi, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet de la classe d'emploi et ce, conformément au plan de classification des commissions scolaire, ou par défaut au plan de classification des Cégeps, édition à jour.

28.17 Pour les fins du présent article, il est convenu d'utiliser les diverses données et statistiques fournies par le secrétariat du Conseil du trésor, et par le Conseil supérieur de l'éducation.

28.18 Le salarié régulier voit les droits et avantages que lui accorde la convention collective calculés au prorata des heures prévues à son ou ses postes, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

Pour les congés prévus aux articles 9 et 11, le salarié régulier est rémunéré au prorata des heures prévues à son ou ses postes ou au prorata des heures régulières payées au cours des quatre (4) semaines précédant ce jour de congé selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

Au 31 août de chaque année, le salarié régulier voit les jours de congés de maladie crédités au 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente, ajustés en fonction des heures régulières payées en surplus de celles prévues à son ou ses postes depuis le 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente.

**ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 29.01 Sous réserve des conditions prévues à l'article 29.09, le nombre régulier d'heures de travail pour les classes d'emploi suivantes est de trente-cinq (35) heures par semaine à raison de sept (7) heures par jour et répartis en 5 jours de travail du lundi au vendredi inclusivement :
- Agent(e) de bureau, classe II;
  - Appariteur;
  - Secrétaire d'école;
  - Technicien(ne) en administration;
  - Technicien(ne) en audiovisuel;
  - Technicien(ne) en documentation;
  - Technicien(ne) en éducation spécialisée;
  - Technicien(ne) en informatique;
  - Technicien(ne) en organisation scolaire;
  - Technicien(ne) en loisir.
- 29.02 Sous réserve des conditions prévues à l'article 29.09, le nombre régulier d'heures de travail pour les classes d'emploi suivantes est de trente-huit heures et soixante-quinze centièmes (38,75) par semaine à raison de sept heures et soixante-quinze centièmes (7,75) par jour et répartis en 5 jours de travail du lundi au vendredi inclusivement :
- Aide de métiers;
  - Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien;
  - Ouvrier(ère) d'entretien, classe III;
  - Technicien(ne) de travaux pratiques.
- 29.03 Pour les postes comportant une amplitude, tel que prévu au tableau reproduit à l'article 29.09, la journée régulière de travail peut être de huit (8) heures.
- 29.04 Pour les postes comportant un horaire variable, tel que prévu au tableau reproduit à l'article 29.09, la journée régulière de travail n'excède pas dix (10) heures.
- 29.05 Le nombre régulier d'heures de travail pour la classe d'emploi de concierge de nuit est de soixante-dix-sept heures et cinquante centièmes (77,5) réparties sur une période de deux (2) semaines, n'excédant pas douze (12) heures par jour.
- 29.06 Le nombre régulier d'heures de travail pour la classe d'emploi de surveillant d'élèves est de trente-sept heures et cinquante centièmes (37,5) par semaine à raison de sept heures et cinquante centièmes (7,5) par jour.
- 29.07 Le salarié bénéficie d'une période non-payée de trente (30) minutes ou de soixante (60) minutes pour prendre son repas, tel qu'indiqué au tableau reproduit à l'article 29.09, à l'exception des concierges de nuit dont la période de repas est payée.
- 29.08 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de cette période en tenant compte des besoins du service.

29.09 Tous les postes existant à la signature de la convention collective ainsi que les horaires s'y rattachant sont les suivants :

Nature du poste	Nombre d'heures /semaine	Horaire de travail : Semaine	Heures	Période de repas <sup>(2)</sup>	Numéro du poste
<b>Direction des services administratifs</b>					
Technicien(ne) en administration	35	Lundi au vendredi	8h30 à 16h30	12h30 à 13h30	SA-TA01
Agent(e) de bureau classe II	Maximum 15	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	Amplitude <sup>(1)</sup> 8h30 à 16h30	---	SA-AB01
<b>Ressources matérielles (bâtiment)</b>					
Aide de métiers / Agent(e) de bureau Classe II (imprimerie)	38,75 (imprimerie : moyenne annuelle de 20 heures)	Lundi au vendredi	7h30 à 15h45	12h00 à 12h30	RM-AM01
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	38,75	Lundi au vendredi	7h30 à 15h45	12h00 à 12h30	RM-OCE01
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	38,75	Lundi au vendredi	7h30 à 15h45	12h00 à 12h30	RM-OCE02
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	38,75	Lundi au vendredi	7h30 à 15h45	12h00 à 12h30	RM-OCE03
<b>Direction des ressources humaines et direction générale</b>					
Agent(e) de bureau classe II	35	Lundi au vendredi	8h00 à 16h00	11h30 à 12h30	RH-AB01
<b>Entretien ménager</b>					
Concierge de nuit	77,5/2 sem.	Dimanche au samedi	en rotation (voir Annexe G)	En service	EM-CN01
Concierge de nuit	77,5/2 sem.	Dimanche au samedi	en rotation (voir Annexe G)	En service	EM-CN02
Concierge de nuit	12	Samedi	20h00 à 8h00	En service	EM-CN03
Concierge de nuit	8	Lundi	00h00 à 8h00	En service	EM-CN04
Concierge de nuit	8	Dimanche	16h00 à 24h00	En service	EM-OECN01
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CRDI)	30,75	Lundi au jeudi	17h00 à 01h10	30 minutes	
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CEP)	38,75	Lundi au vendredi	7h30 à 15h45	12h00 à 12h30	EM-OE01
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	38,75	Lundi au vendredi	15h30 à 23h45	30 minutes	EM-OE02
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	38,75	Lundi au vendredi	16h00 à 24h15	30 minutes	EM-OE03
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	Maximum 24	Lundi au jeudi (si présence d'élèves du lundi au vendredi)	17h00 à 23h30	30 minutes	EM-OE04
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CEP)	6	Samedi et dimanche (durant année scolaire)	6h00 à 9h00	---	EM-OE05
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	Maximum 15	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	16h00 à 19h00	---	EM-OE06
<b>Direction des services éducatifs</b>					
Agent(e) de bureau classe II	35	Lundi au vendredi	8h30 à 16h30	12h30 à 13h30	SE-AB01
Technicien(ne) organisation scolaire	35	Lundi au vendredi	Amplitude <sup>(1)</sup> 8h00 à 17h00	13h00 à 14h00	SE-TOS01

Nature du poste	Nombre d'heures /semaine	Horaire de travail : Semaine	Heures	Période de repas <sup>(2)</sup>	Numéro du poste
<b>Laboratoires</b>					
Technicien(ne) travaux pratiques	38,75	Lundi au vendredi	Amplitude <sup>(1)</sup> 8h00 à 17h00	30 ou 60 minutes entre 11h et 13h	SE-TTP01
Technicien(ne) travaux pratiques	30	Lundi au vendredi	Amplitude <sup>(1)</sup> 8h00 à 17h00	30 ou 60 minutes entre 11h et 13h	SE-TTP02
<b>Médiathèque</b>					
Technicien(ne) en audiovisuel	35	Lundi au vendredi	8h30 à 16h30 <sup>(3)</sup>	11h00 à 12h00	SE-TAV01
Technicien(ne) informatique	35	Lundi au vendredi	8h30 à 16h30 <sup>(3)</sup>	13h00 à 14h00	SE-TI01
Technicien(ne) en documentation	35	Lundi au vendredi	9h00 à 17h00	11h00 à 12h00	SE-TD01
<b>Direction des niveaux</b>					
Secrétaire d'école	35	Lundi au vendredi	8h00 à 16h00	11h30 à 12h30	DN-SE01
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 37,5	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	7h55 à 16h10	11h00 à 11h30	DN-SVE01
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 28,75	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	7h55 à 9h10 11h55 à 16h10	---	DN-SVE02
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 26,25	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	7h55 à 13h10	---	DN-SVE03
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 26,25	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	7h55 à 13h10	---	DN-SVE04
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 7,50	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	11h40 à 13h10	---	DN-SVE05
Surveillant(e) d'élèves	Maximum 6,25	Lundi au vendredi (si présence d'élèves)	16h00 à 17h15	---	DN-SVE06
Technicien(ne) en éducation spécialisée	35	Lundi au vendredi (durant année scolaire)	8h30 à 16h30	13h00 à 14h00	DN-TE01
<b>Centre d'éducation physique et vie étudiante</b>					
Technicien(ne) en loisir	35	Lundi au vendredi	Amplitude <sup>(1)</sup> 8h30 à 17h00	12h00 à 13h00	CEP-TL01
Technicien(ne) en loisir	Minimum 26,25	Lundi au vendredi (durant année scolaire)	Variable <sup>(4)</sup>		CEP-TL02
Agent(e) de bureau classe II	35	Mardi au vendredi + Samedi (de la 3 <sup>e</sup> fin de semaine d'août à 3 <sup>e</sup> fin de semaine de juin)	8h45 à 16h45 8h00 à 15h30	11h00 à 12h00 11h15 à 11h45	CEP-AB01
		Lundi au vendredi (de la 3 <sup>e</sup> fin de semaine de juin à 3 <sup>e</sup> fin de semaine d'août)	8h45 à 16h45	11h00 à 12h00	
Agent(e) de bureau classe II	35	Dimanche + Lundi au jeudi (de la 3 <sup>e</sup> fin de semaine d'août à 3 <sup>e</sup> fin de semaine de juin)	8h00 à 15h30 15h00 à 22h30	11h15 à 11h45 16h15 à 16h45	CEP-AB02
Appariteur CEP	125 heures/an	Dimanche au samedi (durant année scolaire)	Variable <sup>(4)</sup>		CEP-AP01
Appariteur CEP	125 heures/an	Dimanche au samedi (durant année scolaire)	Variable <sup>(4)</sup>		CEP-AP02

(1) L'horaire de travail établi par le Collège en début d'année scolaire peut être modifié à l'intérieur de l'amplitude, en cours d'année, par le supérieur immédiat, pour tenir compte des besoins du service en donnant au salarié un préavis écrit de deux (2) jours. De plus, le supérieur immédiat et le salarié peuvent convenir, en tout temps en cours d'année scolaire, d'une modification de l'horaire, à l'intérieur de l'amplitude, afin de répondre aux besoins du service.



- (2) La période de repas peut être modifiée de façon ponctuelle après entente entre le supérieur immédiat et le salarié, afin de répondre aux besoins du service.
- (3) Afin de répondre aux besoins du service, le technicien en audiovisuel et le technicien en informatique sont assignés à des tâches de prêt de livres et de surveillance à la médiathèque, à raison d'une moyenne annualisée maximale de dix (10) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi inclusivement, entre 11 h 00 et 14 h 00, et conservent alors le taux de salaire de leur classe d'emploi.
- (4) L'horaire variable de travail est déterminé par le supérieur immédiat pour répondre aux besoins du service.

- 29.10 Les horaires de travail mentionnés au présent article peuvent être modifiés pour répondre à des circonstances particulières du consentement écrit des parties.
- 29.11 À l'occasion d'un remplacement, un salarié qui remplace un autre salarié est assujéti à l'horaire de travail du salarié remplacé.
- 29.12 Aux fins de favoriser la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail, le supérieur immédiat peut accorder une demande d'aménagement ponctuel et temporaire de l'horaire de travail d'un salarié pourvu que cela n'affecte pas les besoins du service.

## **ARTICLE 30 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

30.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière, telles que définies à l'article 29, est considéré comme travail supplémentaire.

Tout salarié à temps partiel ou tout salarié à temps complet qui travaille moins de 100% de la totalité des heures régulières de sa classe d'emploi prévues aux clauses 29.01 à 29.06 bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse le nombre d'heures prévues pour une journée régulière ou une semaine régulière de travail de la classe d'emploi tel que défini aux clauses 29.01 à 29.06. Un tel salarié n'est pas tenu d'effectuer un plus grand nombre d'heures que celui pour lequel il a été embauché.

30.02 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du salarié concerné. Le travail supplémentaire effectué le dimanche ou le deuxième jour de congé hebdomadaire ainsi que le 1<sup>er</sup> janvier, le 2 janvier, le 25 décembre et le 26 décembre est rémunéré au double du taux horaire du salarié concerné.

Le travail effectué lors de l'un des jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 9 est réputé être du temps supplémentaire et il est rémunéré au taux du temps supplémentaire applicable à cette journée et ce, en plus du paiement régulier du congé.

Cependant le salarié peut, après entente avec l'employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de cent cinquante pour cent (150%) ou de deux cents pour cent (200%) du temps travaillé selon le cas et conformément aux paragraphes précédents.

30.03 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif. Toutefois lorsqu'un salarié a commencé un travail exigeant continuité, il ne peut refuser de travailler en temps supplémentaire à moins de raisons sérieuses.

30.04 Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire sous réserve du second paragraphe de la clause 30.03, l'employeur peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter le travail.

Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable doit être assurée. En cas d'imprévu, l'employeur peut l'offrir de préférence aux salariés sur place.

30.05 Le salarié qui est rappelé pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté les locaux de l'employeur recevra une rémunération minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable selon les cas prévus à la clause 30.02

30.06 Le travail supplémentaire s'il n'est pas repris en temps, est payé en même temps que le travail régulier.

**ARTICLE 31 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 31.01 a. En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- b. Le syndicat coopère à cette fin.
- 31.02 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.
- 31.03 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.
- Dans ce cas, l'employeur doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.
- 31.04 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.
- 31.05 Un salarié qui doit quitter son travail à la suite d'un accident de travail, ne subit pas de perte de salaire pour cette journée.

**ARTICLE 32    RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 32.01      Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.
- 32.02      Dès que la responsabilité de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où tels perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

**ARTICLE 33 ALLOCATION DE DÉPENSES**

- 33.01      Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.
- Toutefois, s'il y a entente entre le salarié et l'employeur à l'effet que le salarié utilise son automobile, l'employeur doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.
- 33.02      L'employeur rembourse au salarié toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de ses fonctions, selon la politique établie par l'employeur et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

**ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION**

34.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour une durée de cinq (5) ans.

Toutefois, les conditions de travail qui y sont contenues demeurent en vigueur malgré l'expiration de la convention collective durant la négociation en vue de son renouvellement et ce, tant que le syndicat n'exercera pas son droit de grève et l'employeur n'exercera pas son droit de lock-out, le tout conformément au Code du travail.

34.02 L'employeur s'engage à verser aux salariés les modifications salariales prévues à la clause 28.01 dans les quarante-cinq (45) jours de la date de prise d'effet de celles-ci.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2013.

**COLLÈGE DE LÉVIS**

**SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE  
MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## **ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES**

### **Catégories d'emplois de soutien manuel**

	Taux horaire
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	21,08 \$
Aide de métiers	17,38 \$
Concierge de nuit, cl. II	17,65 \$
Ouvrier(ère) d'entretien cl. III	17,02 \$

	Taux horaire
<b><u>Primes horaires</u></b>	
prime de soir	0,65 \$
prime de nuit (selon ancienneté)	
0 - 5 ans	11%
5 - 10 ans	12%
10 ans et +	14%
prime de chef d'équipe	0,91 \$
prime de disponibilité	
allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité	

### **Catégories d'emplois de soutien technique, paratechnique et administratif**

	échelon	Taux horaire
Technicien(ne) en éducation spécialisée	1	21,29 \$
	2	21,93 \$
	3	22,63 \$
	4	23,33 \$
	5	24,09 \$
	6	24,79 \$
	7	25,57 \$
	8	26,35 \$
	9	27,19 \$
	10	28,00 \$
	11	28,90 \$
	12	29,81 \$



	échelon	Taux horaire
Technicien(ne) de travaux pratiques	1	18,50 \$
	2	19,06 \$
	3	19,66 \$
	4	20,28 \$
	5	20,92 \$
	6	21,54 \$
	7	22,22 \$
	8	22,91 \$
	9	23,61 \$
	10	24,35 \$
	11	25,10 \$
	12	25,88 \$

Technicien(ne) en administration	1	17,58 \$
	2	18,15 \$
	3	18,90 \$
	4	19,55 \$
	5	20,34 \$
	6	21,03 \$
	7	21,90 \$
	8	22,71 \$
	9	23,56 \$
	10	24,45 \$
	11	25,36 \$
	12	26,33 \$

Technicien(ne) en audiovisuel Technicien(ne) en loisir	1	16,79 \$
	2	17,49 \$
	3	18,06 \$
	4	18,73 \$
	5	19,40 \$
	6	20,10 \$
	7	20,79 \$
	8	21,60 \$
	9	22,42 \$
	10	23,25 \$
	11	24,07 \$
	12	24,97 \$

	échelon	Taux horaire
Technicien(ne) en documentation	1	17,73 \$
	2	18,46 \$
	3	19,06 \$
	4	19,76 \$
	5	20,48 \$
	6	21,21 \$
	7	21,93 \$
	8	22,81 \$
	9	23,67 \$
	10	24,54 \$
	11	25,43 \$
	12	26,33 \$

Technicien(ne) en informatique	1	19,34 \$
	2	20,01 \$
	3	20,61 \$
	4	21,34 \$
	5	22,02 \$
	6	22,73 \$
	7	23,45 \$
	8	24,24 \$
	9	25,04 \$
	10	25,84 \$
	11	26,69 \$
	12	27,58 \$

Technicien(ne) en organisation scolaire	1	19,17 \$
	2	19,76 \$
	3	20,38 \$
	4	21,01 \$
	5	21,70 \$
	6	22,33 \$
	7	23,03 \$
	8	23,76 \$
	9	24,50 \$
	10	25,21 \$
	11	26,06 \$
	12	26,83 \$

Appariteur(trice)	1	15,83 \$
	2	16,22 \$
	3	16,59 \$
	4	16,98 \$
	5	17,38 \$

	échelon	Taux horaire
Surveillant(e) d'élèves	1	17,99 \$
	2	18,43 \$
	3	18,86 \$
	4	19,29 \$
	5	19,74 \$

Agent(e) de bureau classe II	1	17,17 \$
	2	17,59 \$
	3	17,99 \$
	4	18,42 \$

Secrétaire d'école	1	18,03 \$
	2	18,58 \$
	3	19,14 \$
	4	19,71 \$
	5	20,32 \$
	6	20,90 \$
	7	21,52 \$

**ANNEXE C LISTE D'ANCIENNETÉ PAR CLASSIFICATION DES EMPLOIS (au 1<sup>er</sup> mai 2012)**

NOMS ET PRÉNOMS	DATE ENTRÉE SERVICE EMPLOYEUR (j/m/a)	DATE ENTRÉE UNITÉ SYNDICALE (j/m/a)	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE			ANCIENNETÉ SYNDICALE			CLASSIFICATION
			A	M	J	A	M	J	
<b>A) Concierge de nuit et ouvriers d'entretien classe 3</b>									
Michaud, André	14-02-1989	14-02-1989	23	02	17	23	02	17	O.E. cl 3
Roy, Roger	06-07-1995	06-07-1995	16	09	26	16	09	26	O.E. cl3 Concierge de nuit
Rouillard, Raymond	11-07-1997	11-07-1997	14	09	21	14	09	21	Concierge de nuit
Maheux, Martin	21-09-1998	04-05-2002	13	07	11	09	11	28	O.E. cl3 Concierge de nuit
St-Onge, Bertin	08-01-2009	08-01-2009	03	03	24	03	03	24	O.E. cl3 Concierge de nuit
Gorzedowska, Grazyna	28-01-2009	28-01-2009	03	03	04	03	03	04	O.E. cl3 Concierge de nuit
Brisson, Claude	12-12-2009	12-12-2009	02	04	20	02	04	20	O.E. cl3 Concierge de nuit
Gorzedowska, Maria-Magdalena	28-06-2011	28-06-2011	00	10	04	00	10	04	O.E. cl3 Concierge de nuit
Dubé-Maheux, Jimmy	03-10-2011	03-10-2011	00	06	29	00	06	29	O.E. cl3
<b>B) Ouvriers d'entretien certifiés et aide-métiers</b>									
Valcourt, Gaston	24-10-1978	24-10-1978	33	06	08	33	06	08	O.C.E.
Fournier, Jean	27-08-1990	27-08-1990	21	08	05	21	08	05	O.C.E.
Lemelin, Guy	27-09-1991	27-09-1991	20	07	05	20	07	05	Aide-métiers * voir aussi agent bureau
Dubreuil, Réjean	06-07-2009	06-07-2009	02	09	26	02	09	26	O.C.E.
<b>C) Agent(s)(es) de bureau</b>									
Carbonneau, Martine	14-08-1978	14-08-1978	33	08	18	33	08	18	Secrétaire d'école éch. 7
Lemelin, Guy	27-09-1991	27-09-1991	20	07	05	20	07	05	Agent bureau cl. II éch. 4 (imprimerie)
Lee, Jessie	15-10-2001	25-04-2005	10	06	17	07	00	07	Agent bureau cl. II éch. 4
St-Onge, Bertin	08-01-2009	08-01-2009	03	03	24	03	03	24	Agent bureau cl. II éch. 4
Perreault, Jean-Guy	08-09-2010	08-09-2010	01	07	24	01	07	24	Agent bureau cl. II éch. 4 S.É. éch. 4
Bouchard, Cynthia	16-03-2011	16-03-2011	01	01	16	01	01	16	Agent bureau cl. II éch. 4
Lachance, Anne-Marie <sup>1</sup>	14-12-2009	14-12-2009	01	00	00	01	00	00	Agent bureau cl. II éch. 4

<sup>1</sup> Employée sur la liste de rappel au 1<sup>er</sup> mai 2012.

NOMS ET PRÉNOMS	DATE ENTRÉE SERVICE EMPLOYEUR  (j/m/a)	DATE ENTRÉE UNITÉ SYNDICALE  (j/m/a)	ANCIENNETÉ GÉNÉRALE			ANCIENNETÉ SYNDICALE			CLASSIFICATION
			A	M	J	A	M	J	
Duchesneau, Marlène	16-02-2012	16-02-2012	00	02	16	00	02	16	Agent bureau cl. II éch. 4
<b>D) Technicien(s)(nes) travaux pratiques, administration, organisation scolaire, loisir, audiovisuel, documentation et informatique</b>									
Bernard, Rachel	01-10-1976	01-10-1976	35	07	00	35	07	00	Tech. Trav. pratiques Éch. 12
Desjardins, Jean-Benoît	21-08-1984	21-08-1984	27	08	11	27	08	11	Tech. Audiovisuel éch. 12
Harvey, Claude	01-09-1988	26-08-1991	23	08	00	20	08	06	Tech. Loisir éch. 12
Martin, Josée	24-08-1993	24-08-1993	18	08	08	18	08	08	Tech. Org. Scolaire éch. 12
Veilleux, André	11-07-2003	11-07-2003	08	09	21	08	09	21	Tech. Informatique éch. 10
Beaudoin, Maryse	04-02-2005	04-02-2005	07	02	28	07	02	28	Tech. Loisir éch. 11 S.É. éch. 5
Carrier, Tania	25-08-2008	25-08-2008	03	08	07	03	08	07	Tech. Trav. pratiques Éch. 10
Fortin, Yannick	14-10-2008	14-10-2008	03	06	18	03	06	18	Tech. Documentation éch. 5
Leclerc, Julie	11-04-2011	11-04-2011	01	00	21	01	00	21	Tech. Administration éch. 6
<b>E) Surveillant(s)(es) d'élèves et Appareteur</b>									
Dubeau, Claudia	01-09-1999	01-09-1999	12	08	00	12	08	00	S.É. éch. 5
Bernier, Frédéric	09-03-2006	09-03-2006	05	01	23	05	01	23	S.É. éch. 5
Samson, Claude	05-11-2007	05-11-2007	04	05	27	04	05	27	S.É. éch. 4
Perreault, Jean-Guy	08-09-2010	08-09-2010	01	07	24	01	07	24	S.É. éch. 5
Poisson, Normand	13-09-2010	13-09-2010	01	07	19	01	07	19	S.É. éch. 5
Bélanger, Sarah	19-10-2011	19-10-2011	00	06	13	00	06	13	S.É. éch. 5
Nadeau, Chantal	15-12-2011	15-12-2011	00	04	17	00	04	17	S.É. éch. 5

**ANNEXE D    Liste de Rappel (AU 1<sup>er</sup> MAI 2012)**

<b>Nom</b>	<b>Date d'entrée en service</b>	<b>Classification</b>	<b>Date de départ</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Date de fin sur la liste de rappel (30 mois)</b>
Lachance, Anne-Marie	14/12/2009	Secrétaire classe 1	14/12/2010	1 an	13/06/2013

**ANNEXE E** **DEMANDE POUR AVANCE DE SALAIRE PRÉVUE AUX CLAUSES 12.10 ET 12.11**

Je, soussigné-e, demande à mon employeur de me verser hebdomadairement l'avance de salaire prévue aux clauses 12.10 et 12.11.

Je reconnais que cette avance m'est accordée par mon employeur, à la condition que je m'engage à rembourser mon employeur de toute somme d'argent qui me sera ainsi avancée à même les prestations que je recevrai de l'Assurance-emploi ou de mon assurance-salaire en raison de ma maladie.

J'autorise, par la présente, mon employeur à retenir sur mon salaire, dès la première paie suivant mon retour au travail, tout solde que je pourrai devoir à mon employeur suite à l'avance qui m'aura été accordée et que je n'aurai pu rembourser.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce, \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_

20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Personne salariée

**ANNEXE F UNIFORMES****Classe d'emploi**

<b><u>Articles</u></b>	<b><u>Quantité</u></b>	<b><u>Fréquence</u></b>
<b>technicien-ne en travaux pratiques technicien-ne en audio-visuel</b>		
sarraus	2	annuel
<b>ouvrier certifié d'entretien</b>		
chemises	2	annuel
pantalons	2	annuel
bottes de sécurité	1	au besoin
<b>ouvrier d'entretien cl. III et concierge de nuit</b>		
chemises	2	annuel
pantalons	2	annuel



**ANNEXE G HORAIRE VARIABLE-CONCIERGE DE NUIT**

	<b>Dimanche</b>	<b>Lundi</b>	<b>Mardi</b>	<b>Mercredi</b>	<b>Jeudi</b>	<b>Vendredi</b>	<b>Samedi</b>
<b>Horaire</b>	8 h 00 à 16 h 00	20 h 30 à 8 h 00	20 h 30 à 8 h 00	20 h 30 à 8 h 00	20 h 30 à 8 h 00	20 h 30 à 8 h 00	8 h 00 à 20 h 00
	8hs	11,5hs	11,5hs	11,5hs	11,5hs	11,5hs	12hs
<b>Semaine 1</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste A</b>
<b>Semaine 2</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste B</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste A</b>	<b>Poste B</b>

Horaire de travail pour une période de deux semaines. (Total 77,5 heures)

Horaire avec pause-repas :

**Sur semaine :**

20 h 30 à 03 h 30

04 h 30 à 08 h 00

**Le samedi :**

08 h 00 à 12 h 00

13 h 00 à 20 h 00

**Le dimanche :**

08 h 00 à 12 h 00

13 h 00 à 16 h 00

**ANNEXE H      RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**CONTRAT INTERVENU**

**ENTRE**

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**

**ci-après appelé: le collège**

**ET**

**NOM:** \_\_\_\_\_ **PRÉNOM:** \_\_\_\_\_

**ADRESSE:** \_\_\_\_\_

**ci-après appelé: la personne salariée**

**OBJET: Congé sabbatique à traitement différé**

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le ..... et se termine le .....

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V et XI des présentes, sans toutefois excéder le ......

II Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de ..... , soit du ..... au .....

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention collective, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V le collègue n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser le collègue avec lequel le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 24.04.03.

Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir du collègue ou d'une autre personne ou société avec qui le collègue a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage (%) de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

La durée maximale de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé (période d'accumulation et période de congé comprise) ne doit pas dépasser sept (7) ans.

### III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit \_\_\_\_\_% du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective. (Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 24.04.03 de la convention collective)

### IV Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
  - assurance-vie;
  - assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
  - accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-haut;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la présente convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat veut comme période ce service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) Le collègue maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-chômage, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et de sécurité au travail durant la période de congé.

## V Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

- a) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

La personne salariée rembourse<sup>1</sup> au collègue un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

- b) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

Le collègue rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

- c) Le congé sabbatique est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde au collègue; si le solde obtenu est négatif, le collègue rembourse ce solde à la personne salariée.
- Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

---

1 Le collègue et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VI Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total du ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total du ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II des présentes s'appliquent.

IX Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions revues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

X Invalidité

a) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application de l'assurance-salaire.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- b) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique:

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- c) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdue jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1- elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier;

- 2- elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article V). La prestation d'assurance-salaire est basée sur son traitement régulier.

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

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

## XI Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants:

- 1- Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2- Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'applique alors.

XII Congé de maternité (vingt et une (21) ou vingt (20) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé pour adoption (cinq (5) semaines) :

- 1- Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou de cinq (5) semaines pour le congé pour adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 13 s'appliquent et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2- Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée, peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 13 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ....., ce .....<sup>e</sup> jour du mois de ..... 20.....

\_\_\_\_\_  
Pour le collège de Lévis

\_\_\_\_\_  
personne salariée



**ANNEXE I**      **LISTE DES POSTES ET TITULAIRES DESDITS POSTES AU**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

<b>Services / Postes</b>	<b>Numéro du poste</b>	<b>Titulaire(s) du poste</b>	<b>Statut du titulaire</b>
<b>Direction des services administratifs</b>			
Technicien(ne) en administration	SA-TA01	Julie Leclerc	Régulière, temps complet
Agent(e) de bureau classe II	SA-AB01	Jean-Guy Perreault	Régulier, temps partiel mise à pied cyclique
<b>Ressources matérielles (bâtiment)</b>			
Aide de métier / Agent(e) de bureau classe II (imprimerie)	RM-AM01	Guy Lemelin	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	RM-OCE01	Réjean Dubreuil	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	RM-OCE02	Gaston Valcourt	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) certifié(e) d'entretien	RM-OCE03	Jean Fournier	Régulier, temps complet
<b>Direction des ressources humaines et direction générale</b>			
Agent(e) de bureau classe II	RH-AB01	Cynthia Bouchard	Régulière, temps complet
<b>Entretien ménager</b>			
Concierge de nuit	EM-CN01	Raymond Rouillard	Régulier, temps complet
Concierge de nuit	EM-CN02	Martin Maheux	Régulier, temps complet
Concierge de nuit	EM-CN03	Grazyna Gorzedowska	Régulière, temps partiel
Concierge de nuit	EM-CN04	Maria Magdalena Gorzedowska	Régulière, temps partiel
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CRDI) et Concierge de nuit	EM-OECN01	Bertin St-Onge	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CEP)	EM-OE01	André Michaud	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	EM-OE02	Roger Roy	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	EM-OE03	Claude Brisson	Régulier, temps complet
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	EM-OE04	Grazyna Gorzedowska	Régulière, temps partiel Mise à pied cyclique
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (CEP)	EM-OE05	Jimmy Dubé-Maheux	En probation temps partiel Mise à pied cyclique
Ouvrier(ère) d'entretien classe III (Collège)	EM-OE06	Maria Magdalena Gorzedowska	Régulière, temps partiel Mise à pied cyclique
<b>Direction des services éducatifs</b>			
Agent(e) de bureau classe II	SE-AB01	Marlène Duchesneau	Régulière, temps complet
Technicien(ne) en organisation scolaire	SE-TOS01	Josée Martin	Régulière, temps complet

<b>Services / Postes</b>	<b>Numéro du poste</b>	<b>Titulaire(s) du poste</b>	<b>Statut du titulaire</b>
<b>Laboratoires</b>			
Technicien(ne) de travaux pratiques	SE-TTP01	Rachel Bernard	Régulière, temps complet
Technicien(ne) de travaux pratiques	SE-TTP02	Tania Carrier	Régulière, temps complet
<b>Médiathèque</b>			
Technicien(ne) en audiovisuel	SE-TAV01	Jean-Benoît Desjardins	Régulier, temps complet
Technicien(ne) en informatique	SE-TI01	André Veilleux	Régulier, temps complet
Technicien(ne) en documentation	SE-TD01	Yannick Fortin	Régulier, temps complet
<b>Direction des niveaux</b>			
Secrétaire d'école	DN-SE01	Martine Carbonneau	Régulière, temps complet
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE01	Claudia Dubeau	Régulière, temps complet Mise à pied cyclique
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE02	Vacant	temps complet Mise à pied cyclique
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE03	Normand Poisson	Régulier, temps complet Mise à pied cyclique
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE04	Frédéric Bernier	Régulier, temps complet Mise à pied cyclique
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE05	Claude Samson	Régulier, temps partiel Mise à pied cyclique
Surveillant(e) d'élèves	DN-SVE06	Claude Samson	Régulier, temps partiel Mise à pied cyclique
Technicien(ne) en éducation spécialisée	DN-TE01	Isabelle Beaudin	Régulière, temps complet Mise à pied cyclique
<b>Centre d'éducation physique et vie étudiante</b>			
Technicien(ne) en loisir	CEP-TL01	Claude Harvey	Régulier, temps complet
Technicien(ne) en loisir	CEP-TL02	Maryse Beaudoin	Régulière, temps complet Mise à pied cyclique
Agent(e) de bureau classe II	CEP-AB01	Jessie Lee	Régulière, temps complet
Agent(e) de bureau classe II	CEP-AB02	Vacant	temps complet Mise à pied cyclique
Appariteur(trice) CEP	CEP-AP01	Vacant	Banque annuelle
Appariteur(trice) CEP	CEP-AP02	Vacant	Banque annuelle

## ANNEXE J      CALENDRIERS DES JOURS DE FÊTES CHOMÉS ET PAYÉS

### Calendrier 2012-2013

3	Fête du travail	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">SEPTEMBRE 2012</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	SEPTEMBRE 2012							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">OCTOBRE 2012</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	OCTOBRE 2012							D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				8	Action de Grâce
		SEPTEMBRE 2012																																																																																																												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
						1																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																								
30																																																																																																														
OCTOBRE 2012																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
	1	2	3	4	5	6																																																																																																								
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																								
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																								
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																								
28	29	30	31																																																																																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">NOVEMBRE 2012</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NOVEMBRE 2012							D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">DÉCEMBRE 2012</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	DÉCEMBRE 2012							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						<p>24 Veille de Noël 25 Jour de Noël 26 Lendemain de Noël 27 Congé mobile # 1 28 Congé mobile # 2 31 Veille du 1<sup>er</sup> de l'an</p>			
NOVEMBRE 2012																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
				1	2	3																																																																																																								
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																								
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																								
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																								
25	26	27	28	29	30																																																																																																									
DÉCEMBRE 2012																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
						1																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																								
30	31																																																																																																													
1	Premier de l'An	2	Lendemain du 1 <sup>er</sup> de l'an	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JANVIER 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	JANVIER 2013							D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">FÉVRIER 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	FÉVRIER 2013							D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28									
				JANVIER 2013																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
		1	2	3	4	5																																																																																																								
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																								
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																								
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																								
27	28	29	30	31																																																																																																										
FÉVRIER 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
					1	2																																																																																																								
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																								
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																								
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																								
24	25	26	27	28																																																																																																										
29	Vendredi Saint	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">MARS 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	MARS 2013							D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">AVRIL 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	AVRIL 2013							D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					1	Lundi de Pâques
		MARS 2013																																																																																																												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
					1	2																																																																																																								
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																								
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																								
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																								
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																								
31																																																																																																														
AVRIL 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
	1	2	3	4	5	6																																																																																																								
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																								
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																								
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																								
28	29	30																																																																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">MAI 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	MAI 2013							D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JUIN 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	JUIN 2013							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							24	Saint-Jean Baptiste		
MAI 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																																								
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																								
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																								
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																								
26	27	28	29	30	31																																																																																																									
JUIN 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
						1																																																																																																								
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																								
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																								
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																								
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																								
30																																																																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JUILLET 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	JUILLET 2013							D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">AOÛT 2013</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table>	AOÛT 2013							D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	Confédération									
JUILLET 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
	1	2	3	4	5	6																																																																																																								
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																								
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																								
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																								
28	29	30	31																																																																																																											
AOÛT 2013																																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																								
				1	2	3																																																																																																								
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																								
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																								
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																								
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																								

## Calendrier 2013-2014

2	Fête du travail	<b>SEPTEMBRE 2013</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<b>OCTOBRE 2013</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			14	Action de Grâce							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
1	2	3	4	5	6	7																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																										
29	30																																																																																															
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
		1	2	3	4	5																																																																																										
6	7	8	9	10	11	12																																																																																										
13	14	15	16	17	18	19																																																																																										
20	21	22	23	24	25	26																																																																																										
27	28	29	30	31																																																																																												
1	Premier de l'An 2 Lendemain du 1 <sup>er</sup> de l'an	<b>NOVEMBRE 2013</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	<b>DÉCEMBRE 2013</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					24	Veille de Noël							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
				1	2																																																																																											
3	4	5	6	7	8	9																																																																																										
10	11	12	13	14	15	16																																																																																										
17	18	19	20	21	22	23																																																																																										
24	25	26	27	28	29	30																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
1	2	3	4	5	6	7																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																										
29	30	31																																																																																														
							25	Jour de Noël																																																																																								
							26	Lendemain de Noël																																																																																								
							27	Congé mobile # 1																																																																																								
							30	Congé mobile # 2																																																																																								
							31	Veille du 1 <sup>er</sup> de l'an																																																																																								
1	Premier de l'An 2 Lendemain du 1 <sup>er</sup> de l'an	<b>JANVIER 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<b>FÉVRIER 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28										
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																										
5	6	7	8	9	10	11																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																										
26	27	28	29	30	31																																																																																											
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
						1																																																																																										
2	3	4	5	6	7	8																																																																																										
9	10	11	12	13	14	15																																																																																										
16	17	18	19	20	21	22																																																																																										
23	24	25	26	27	28																																																																																											
19	Fête des Patriotes	<b>MARS 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						<b>AVRIL 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				18	Vendredi Saint
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
						1																																																																																										
2	3	4	5	6	7	8																																																																																										
9	10	11	12	13	14	15																																																																																										
16	17	18	19	20	21	22																																																																																										
23	24	25	26	27	28	29																																																																																										
30	31																																																																																															
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
		1	2	3	4	5																																																																																										
6	7	8	9	10	11	12																																																																																										
13	14	15	16	17	18	19																																																																																										
20	21	22	23	24	25	26																																																																																										
27	28	29	30																																																																																													
							21	Lundi de Pâques																																																																																								
19	Fête des Patriotes	<b>MAI 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<b>JUIN 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						24	Saint-Jean Baptiste							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
				1	2	3																																																																																										
4	5	6	7	8	9	10																																																																																										
11	12	13	14	15	16	17																																																																																										
18	19	20	21	22	23	24																																																																																										
25	26	27	28	29	30	31																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
1	2	3	4	5	6	7																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																										
29	30																																																																																															
1	Confédération	<b>JUILLET 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<b>AOÛT 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
		1	2	3	4	5																																																																																										
6	7	8	9	10	11	12																																																																																										
13	14	15	16	17	18	19																																																																																										
20	21	22	23	24	25	26																																																																																										
27	28	29	30	31																																																																																												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
					1	2																																																																																										
3	4	5	6	7	8	9																																																																																										
10	11	12	13	14	15	16																																																																																										
17	18	19	20	21	22	23																																																																																										
24	25	26	27	28	29	30																																																																																										
31																																																																																																

## Calendrier 2014-2015

1	Fête du travail	<b>SEPTEMBRE 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					<b>OCTOBRE 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		13	Action de Grâce							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
	1	2	3	4	5	6																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																										
28	29	30																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
			1	2	3	4																																																																																										
5	6	7	8	9	10	11																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																										
26	27	28	29	30	31																																																																																											
		<b>NOVEMBRE 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							<b>DÉCEMBRE 2014</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				24	Veille de Noël
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
						1																																																																																										
2	3	4	5	6	7	8																																																																																										
9	10	11	12	13	14	15																																																																																										
16	17	18	19	20	21	22																																																																																										
23	24	25	26	27	28	29																																																																																										
30																																																																																																
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
	1	2	3	4	5	6																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																										
28	29	30	31																																																																																													
							25	Jour de Noël																																																																																								
							26	Lendemain de Noël																																																																																								
							29	Congé mobile # 1																																																																																								
							30	Congé mobile # 2																																																																																								
							31	Veille du 1 <sup>er</sup> de l'an																																																																																								
1	Premier de l'An	2	Lendemain du 1 <sup>er</sup> de l'an	<b>JANVIER 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<b>FÉVRIER 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28														
				D	L	M	M	Je	V	S																																																																																						
				1	2	3																																																																																										
4	5	6	7	8	9	10																																																																																										
11	12	13	14	15	16	17																																																																																										
18	19	20	21	22	23	24																																																																																										
25	26	27	28	29	30	31																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
1	2	3	4	5	6	7																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																										
		<b>MARS 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					<b>AVRIL 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			3	Vendredi Saint							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
1	2	3	4	5	6	7																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																										
29	30	31																																																																																														
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
			1	2	3	4																																																																																										
5	6	7	8	9	10	11																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																										
26	27	28	29	30																																																																																												
							6	Lundi de Pâques																																																																																								
18	Fête des Patriotes	<b>MAI 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<b>JUIN 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					24	Saint-Jean Baptiste
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
					1	2																																																																																										
3	4	5	6	7	8	9																																																																																										
10	11	12	13	14	15	16																																																																																										
17	18	19	20	21	22	23																																																																																										
24	25	26	27	28	29	30																																																																																										
31																																																																																																
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
	1	2	3	4	5	6																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																										
28	29	30																																																																																														
1	Confédération	<b>JUILLET 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<b>AOÛT 2015</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
		D	L	M	M	Je	V	S																																																																																								
			1	2	3	4																																																																																										
5	6	7	8	9	10	11																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																										
26	27	28	29	30	31																																																																																											
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																										
						1																																																																																										
2	3	4	5	6	7	8																																																																																										
9	10	11	12	13	14	15																																																																																										
16	17	18	19	20	21	22																																																																																										
23	24	25	26	27	28	29																																																																																										
30	31																																																																																															

## Calendrier 2015-2016

<p><b>7</b> Fête du travail</p>	<p><b>SEPTEMBRE 2015</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				<p><b>OCTOBRE 2015</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>12</b> Action de Grâce</p>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
		1	2	3	4	5																																																																																							
6	7	8	9	10	11	12																																																																																							
13	14	15	16	17	18	19																																																																																							
20	21	22	23	24	25	26																																																																																							
27	28	29	30																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
				1	2	3																																																																																							
4	5	6	7	8	9	10																																																																																							
11	12	13	14	15	16	17																																																																																							
18	19	20	21	22	23	24																																																																																							
25	26	27	28	29	30	31																																																																																							
	<p><b>NOVEMBRE 2015</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<p><b>DÉCEMBRE 2015</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>24</b> Veille de Noël  <b>25</b> Jour de Noël  <b>28</b> Lendemain de Noël  <b>29</b> Congé mobile # 1  <b>30</b> Veille du 1<sup>er</sup> de l'an  <b>31</b> Premier de l'An</p>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																																							
8	9	10	11	12	13	14																																																																																							
15	16	17	18	19	20	21																																																																																							
22	23	24	25	26	27	28																																																																																							
29	30																																																																																												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
		1	2	3	4	5																																																																																							
6	7	8	9	10	11	12																																																																																							
13	14	15	16	17	18	19																																																																																							
20	21	22	23	24	25	26																																																																																							
27	28	29	30	31																																																																																									
<p><b>1</b> Lendemain du 1<sup>er</sup> de l'an</p>	<p><b>JANVIER 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>43</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	43	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<p><b>FÉVRIER 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
43	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
31																																																																																													
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
	1	2	3	4	5	6																																																																																							
7	8	9	10	11	12	13																																																																																							
14	15	16	17	18	19	20																																																																																							
21	22	23	24	25	26	27																																																																																							
28	29																																																																																												
<p><b>25</b> Vendredi Saint  <b>28</b> Lundi de Pâques</p>	<p><b>MARS 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<p><b>AVRIL 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
		1	2	3	4	5																																																																																							
6	7	8	9	10	11	12																																																																																							
13	14	15	16	17	18	19																																																																																							
20	21	22	23	24	25	26																																																																																							
27	28	29	30	31																																																																																									
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
3	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
<p><b>23</b> Fête des Patriotes</p>	<p><b>MAI 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<p><b>JUIN 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>24</b> Saint-Jean Baptiste</p>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																																							
8	9	10	11	12	13	14																																																																																							
15	16	17	18	19	20	21																																																																																							
22	23	24	25	26	27	28																																																																																							
29	30																																																																																												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
			1	2	3	4																																																																																							
5	6	7	8	9	10	11																																																																																							
12	13	14	15	16	17	18																																																																																							
19	20	21	22	23	24	25																																																																																							
26	27	28	29	30																																																																																									
<p><b>1</b> Confédération</p>	<p><b>JUILLET 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<p><b>AOÛT 2016</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
3	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
31																																																																																													
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
	1	2	3	4	5	6																																																																																							
7	8	9	10	11	12	13																																																																																							
14	15	16	17	18	19	20																																																																																							
21	22	23	24	25	26	27																																																																																							
28	29	30	31																																																																																										

## Calendrier 2016-2017

<p>5 Fête du travail</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">SEPTEMBRE 2016</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	SEPTEMBRE 2016							D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																																																									
SEPTEMBRE 2016																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
				1	2	3																																																																																																				
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																				
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																				
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																				
25	26	27	28	29	30																																																																																																					
<p></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">OCTOBRE 2016</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>10 Action de Grâce</p>	OCTOBRE 2016							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																						
OCTOBRE 2016																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
						1																																																																																																				
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																				
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																				
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																				
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																				
30	31																																																																																																									
<p>2 Lendemain du 1<sup>er</sup> de l'an</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">NOVEMBRE 2016</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">DÉCEMBRE 2016</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table> <p>23 Veille de Noël 26 Jour de Noël 27 Lendemain de Noël 28 Congé mobile # 1 29 Veille du 1<sup>er</sup> de l'an 30 Premier de l'An</p>	NOVEMBRE 2016							D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				DÉCEMBRE 2016							D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
NOVEMBRE 2016																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
		1	2	3	4	5																																																																																																				
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																				
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																				
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																				
27	28	29	30																																																																																																							
DÉCEMBRE 2016																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
				1	2	3																																																																																																				
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																				
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																				
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																				
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																				
<p></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JANVIER 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">FÉVRIER 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	JANVIER 2017							D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					FÉVRIER 2017							D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28											
JANVIER 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
1	2	3	4	5	6	7																																																																																																				
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																				
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																				
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																				
29	30	31																																																																																																								
FÉVRIER 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
			1	2	3	4																																																																																																				
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																				
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																				
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																				
26	27	28																																																																																																								
<p>22 Fête des Patriotes</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">MARS 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">AVRIL 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>14 Vendredi Saint 17 Lundi de Pâques</p>	MARS 2017							D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		AVRIL 2017							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
MARS 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
			1	2	3	4																																																																																																				
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																				
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																				
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																				
26	27	28	29	30	31																																																																																																					
AVRIL 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
						1																																																																																																				
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																				
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																				
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																				
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																				
30																																																																																																										
<p></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">MAI 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JUIN 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>23 Saint-Jean Baptiste 30 Confédération</p>	MAI 2017							D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				JUIN 2017							D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
MAI 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
	1	2	3	4	5	6																																																																																																				
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																				
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																				
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																				
28	29	30	31																																																																																																							
JUIN 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
				1	2	3																																																																																																				
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																				
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																				
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																				
25	26	27	28	29	30																																																																																																					
<p></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">JUILLET 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">AOÛT 2017</th> </tr> <tr> <th>D</th> <th>L</th> <th>M</th> <th>M</th> <th>Je</th> <th>V</th> <th>S</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	JUILLET 2017							D	L	M	M	Je	V	S							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						AOÛT 2017							D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
JUILLET 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
						1																																																																																																				
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																				
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																				
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																				
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																				
30	31																																																																																																									
AOÛT 2017																																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																																				
		1	2	3	4	5																																																																																																				
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																				
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																				
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																				
27	28	29	30	31																																																																																																						

## Calendrier 2017-2018

<p>4 Fête du travail</p>	<p><b>SEPTEMBRE 2017</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	<p><b>OCTOBRE 2017</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>9 Action de Grâce</p>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
3	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																																							
8	9	10	11	12	13	14																																																																																							
15	16	17	18	19	20	21																																																																																							
22	23	24	25	26	27	28																																																																																							
29	30	31																																																																																											
	<p><b>NOVEMBRE 2017</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			<p><b>DÉCEMBRE 2017</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>25 Veille de Noël 26 Jour de Noël 27 Lendemain de Noël 28 Congé mobile # 1 29 Veille du 1<sup>er</sup> de l'an</p>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
			1	2	3	4																																																																																							
5	6	7	8	9	10	11																																																																																							
12	13	14	15	16	17	18																																																																																							
19	20	21	22	23	24	25																																																																																							
26	27	28	29	30																																																																																									
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
3	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
31																																																																																													
<p>1 Premier de l'An 2 Lendemain du 1<sup>er</sup> de l'an</p>	<p><b>JANVIER 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<p><b>FÉVRIER 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
	1	2	3	4	5	6																																																																																							
7	8	9	10	11	12	13																																																																																							
14	15	16	17	18	19	20																																																																																							
21	22	23	24	25	26	27																																																																																							
28	29	30	31																																																																																										
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
				1	2	3																																																																																							
4	5	6	7	8	9	10																																																																																							
11	12	13	14	15	16	17																																																																																							
18	19	20	21	22	23	24																																																																																							
25	26	27	28																																																																																										
<p>30 Vendredi Saint</p>	<p><b>MARS 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<p><b>AVRIL 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>2 Lundi de Pâques</p>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
				1	2	3																																																																																							
4	5	6	7	8	9	10																																																																																							
11	12	13	14	15	16	17																																																																																							
18	19	20	21	22	23	24																																																																																							
25	26	27	28	29	30	31																																																																																							
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																																							
8	9	10	11	12	13	14																																																																																							
15	16	17	18	19	20	21																																																																																							
22	23	24	25	26	27	28																																																																																							
29	30																																																																																												
<p>21 Fête des Patriotes</p>	<p><b>MAI 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<p><b>JUIN 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> </tbody> </table> <p>25 Saint-Jean Baptiste</p>	D	L	M	M	Je	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
		1	2	3	4	5																																																																																							
6	7	8	9	10	11	12																																																																																							
13	14	15	16	17	18	19																																																																																							
20	21	22	23	24	25	26																																																																																							
27	28	29	30	31																																																																																									
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
					1	2																																																																																							
3	4	5	6	7	8	9																																																																																							
10	11	12	13	14	15	16																																																																																							
17	18	19	20	21	22	23																																																																																							
24	25	26	27	28	29	30																																																																																							
<p>2 Confédération</p>	<p><b>JUILLET 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					<p><b>AOÛT 2018</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>M</th><th>Je</th><th>V</th><th>S</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td></tr> </tbody> </table>	D	L	M	M	Je	V	S					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																																							
8	9	10	11	12	13	14																																																																																							
15	16	17	18	19	20	21																																																																																							
22	23	24	25	26	27	28																																																																																							
29	30	31																																																																																											
D	L	M	M	Je	V	S																																																																																							
				1	2	3																																																																																							
4	5	6	7	8	9	10																																																																																							
11	12	13	14	15	16	17																																																																																							
18	19	20	21	22	23	24																																																																																							
25	26	27	28	29	30																																																																																								



## LETTRE D'ENTENTE NO. 1

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**  
ci-après désigné «l'employeur»

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**  
ci-après désigné «le syndicat»

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Monsieur Gaston Valcourt conserve la garde du télé-avertisseur et de ce fait, obtient la prime de disponibilité prévue à l'Annexe B pour les quatre (4) périodes de disponibilité suivantes : le samedi de 8 h à 16 h et de 16 h à 0 h et le dimanche de 8 h à 16 h et de 16 h à 0 h, les fins de semaine où il effectue la surveillance des bouilloires et des équipements, soit une semaine sur deux.
2. Monsieur Jean Fournier aura la garde du télé-avertisseur les fins de semaine où il effectue la surveillance des bouilloires et des équipements, soit une semaine sur deux, et de ce fait obtient la prime de disponibilité prévue à l'Annexe B pour les quatre (4) périodes de disponibilité suivantes : le samedi de 8 h à 16 h et de 16 h à 0 h et le dimanche de 8 h à 16 h et de 16 h à 0 h.
3. Toute personne qualifiée qui accepte d'avoir la garde du télé-avertisseur se voit appliquer les dispositions du paragraphe 1 ou du paragraphe 2 de la présente entente.
4. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 2****LETTRE D'ENTENTE****ENTRE**

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**  
ci-après désigné «l'employeur»

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**  
ci-après désigné «le syndicat»

**ATTENDU** l'entente intervenue entre les parties sur les taux de salaires applicables aux classes d'emploi ;

**ATTENDU** que les salariés ci-après mentionnés bénéficient actuellement d'un taux de salaire supérieur à celui applicable à leur classe d'emploi suivant l'entente intervenue entre les parties (annexe B de la convention collective) ;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Madame Maryse Beaudoin (échelon 11), Monsieur Claude Harvey (échelon 12), Madame Rachel Bernard (échelon 12) et Madame Tania Carrier (échelon 11), conservent l'échelle de traitement qu'ils avaient avant la signature de la convention collective, et ce, tant que celle-ci sera supérieure à celle applicable dans les commissions scolaires et tant qu'ils occuperont leur fonction actuelle, respectivement de technicien en loisirs et de technicien en travaux pratiques, sous réserve de la clause 16.03 de la convention collective.

Échelle de traitement			
Technicien en loisirs		Technicien en travaux pratiques	
...		...	
11	25,10 \$	11	26,51 \$
12	25,89 \$	12	27,32 \$

2. De plus, leur échelle de traitement susmentionnée sera majorée chaque année et aux mêmes dates, des mêmes augmentations générales qui s'appliquent aux employés de soutien des commissions scolaires du Québec.
3. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE NO. 3**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**  
ci-après désigné «l'employeur»

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**  
ci-après désigné «le syndicat»

### **Objet: Suspension de la procédure d'arbitrage de tous les griefs en suspens**

Les parties conviennent de suspendre pendant la période de négociation de la convention collective, la procédure d'arbitrage de tous les griefs en suspens et plus particulièrement les griefs suivants: 2009-06, 2010-01, 2011-03, 2011-04, 2012-01 et 2012-02.

À cet effet, les parties conviennent que la procédure d'arbitrage ainsi que tous les délais d'arbitrage de l'article 22 de la convention collective ont été respectés et sont suspendus pendant la durée de la présente entente pour lesdits griefs.

Au cours du troisième mois suivant la signature du renouvellement de la convention collective, les parties pourront demander au Service de médiation du Ministère du travail de convoquer les parties afin se rencontrer pour discuter et régler tous les griefs en suspens.

À défaut d'entente, le ou les griefs non-réglés seront alors entendus en arbitrage conformément à l'article 22 de la convention collective.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NO. 4****LETTRE D'ENTENTE****ENTRE**

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**  
ci-après désigné «l'employeur»

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**  
ci-après désigné «le syndicat»

**ATTENDU** l'entente intervenue entre les parties sur la contribution de l'Employeur au régime d'assurance-groupe et tenant compte de l'entente intervenue entre les parties sur les taux de salaire applicables aux classes d'emploi.

**LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:**

1. Les salariés ci-après mentionnés auront droit à un montant forfaitaire annuel versé à titre de compensation, tel qu'établi au paragraphe 2. Le total de cette compensation et de la contribution de l'employeur ne devra pas excéder le total des primes d'assurances du régime de base payables par l'employé excluant la prime d'assurance-salaire. Cette compensation sera versée tant qu'ils seront couverts par l'assurance-maladie du régime d'assurance-groupe en vigueur suivant l'article 25 de la convention collective et en autant que l'employeur soit tenu, selon les dispositions de la convention collective, de verser sa contribution prévue à la clause 25.02 de la convention collective;
2. Ce montant forfaitaire ci-après établi sera réparti et versé annuellement sur vingt-quatre (24) paies, ou le cas échéant sur vingt (20) paies (\*), en application des déductions pour le paiement de la prime des assurances suivant la clause 25.02 de la convention collective :

<b>NOM</b>	<b>COMPENSATION ANNUELLE (1<sup>re</sup> année)</b>	<b>COMPENSATION ANNUELLE (2<sup>e</sup> à 5<sup>e</sup> année)</b>
Beaudoin, Maryse (*)	1 657,00 \$	1 823,00 \$
Bernard, Rachel	435,00 \$	479,00 \$
Carrier, Tania	2 080,00 \$	2 288,00 \$
Desjardins, Jean-Benoît	310,00 \$	341,00 \$
Dubreuil, Réjean	1 352,00 \$	1 487,00 \$
Fournier, Jean	2 094,00 \$	2 303,00 \$
Harvey, Claude	53,00 \$	58,00 \$
Maheux, Martin	918,00 \$	1 010,00 \$
Martin, Josée	774,00 \$	851,00 \$
Rouillard, Raymond	1 543,00 \$	1 697,00 \$
Valcourt, Gaston	2 094,00 \$	2 303,00 \$
Veilleux, André	352,00 \$	387,00 \$

4. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE COLLÈGE DE LÉVIS**  
ci-après désigné «l'employeur»

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE MAISONS D'ÉDUCATION DE LÉVIS (CSN)**  
ci-après désigné «le syndicat»

**ATTENDU** les conditions particulières d'embauche de Monsieur Réjean Dubreuil eu égard au marché en juillet 2009;

**ATTENDU** les responsabilités relatives au poste d'ouvrier d'entretien certifié occupé par Monsieur Réjean Dubreuil, notamment la responsabilité de chef d'équipe;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Monsieur Réjean Dubreuil conserve la prime de responsabilité équivalant à dix pourcent (10%) de son taux horaire pour toutes les heures régulières travaillées.
2. La présente entente ne constitue pas un précédent.
3. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.