

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-4155

N° dossier d'accréditation : AM-1002-5320

EMPLOYEUR COLLÈGE DE MONTRÉAL 1931, RUE SHERBROOKE OUEST MONTRÉAL QC H3H 1E3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE MONTRÉAL (FEESP-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L. TOUR DE LA BOURSE, BUREAU 3700, CASE POSTALE 242 800, PLACE VICTORIA MONTRÉAL QC H4Z 1E9		
Date signature : 2018-06-08	Nombre de salariés visés : 53	Date début : 2018-06-08 Date d'expiration : 2023-06-30
Date dépôt : 2018-06-14		

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2018-06-19
Date

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

COLLÈGE DE MONTRÉAL

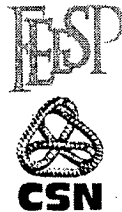
ci-après appelé l' « Employeur »



ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DU COLLÈGE DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

ci-après appelé le « Syndicat »



se terminant le 30 juin 2023

1
10

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR	8
ARTICLE 3	AFFICHAGE ET RÉUNIONS	8
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 5	CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 6	COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS.....	12
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 8	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE.....	14
ARTICLE 9	CONGÉ DE MALADIE	17
ARTICLE 10	ASSURANCES.....	20
ARTICLE 11	CONGÉS PARENTAUX.....	20
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX.....	28
ARTICLE 13	CONGÉ SANS SALAIRE.....	30
ARTICLE 14	CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	31
ARTICLE 15	CHARGES PUBLIQUES	32
ARTICLE 16	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	32
ARTICLE 17	PERFECTIONNEMENT	36
ARTICLE 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	37
ARTICLE 19	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	37
ARTICLE 20	MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	39
ARTICLE 22	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	41
ARTICLE 23	CLASSEMENT.....	43
ARTICLE 24	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	48
ARTICLE 25	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	50
ARTICLE 26	CONGÉS FÉRIÉS.....	51
ARTICLE 27	SALAIRES.....	52
ARTICLE 28	VACANCES	54
ARTICLE 29	DIVERS	56
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2017	58
ANNEXE « B »	BANQUE DE JOURNÉES DE MALADIE (BANQUE A)	60
ANNEXE « C »	TITRES D'EMPLOI ÉLIGIBLES À L'APPLICATION DE LA CLAUSE 24.08 62	
LETTRE D'ENTENTE NO 1	MESURES TRANSITOIRES.....	63

LETRE D'ENTENTE NO 2 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DU
CHAUFFEUR D'AUTOBUS..... 64

LETRE D'ENTENTE NO 3 OCTROI D'UN POSTE EN REMPLACEMENT SANS
RESPECTER TOUS LES CRITÈRES DE QUALIFICATIONS 66

LETRE D'ENTENTE NO 4 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES
APPLICABLES À MONSIEUR [REDACTED] 68

LETRE D'ENTENTE NO 5 69

SOUS-TRAITANCE 69

LETRE D'ENTENTE NO 6..... 71

JP
PS

PRÉAMBULE

La présente convention collective a pour but d'établir des relations de travail harmonieuses entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat tout en assurant le respect de la mission du Collège.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Dans la convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1.01 Ancienneté

Pour la personne salariée à temps complet et pour la personne titulaire d'un poste saisonnier à raison du nombre d'heures maximal de la journée régulière de travail, l'ancienneté désigne le temps écoulé depuis la date d'embauche.

Pour le salarié à temps partiel, l'ancienneté est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule conformément à l'article 7.

L'Employeur reconnaît au salarié en probation qui a effectué cent cinquante (150) jours réguliers de travail ou l'équivalent en heures le total de ce crédit aux fins de son ancienneté.

1.02 Catégories d'emploi

Désigne les catégories d'emploi énumérées à la clause 23.03 de la présente convention collective.

1.03 Classe d'emplois

a) **Personnel de soutien** : l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues dans l'entente entre la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) et le Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones.

b) **Personnel professionnel** : l'une ou l'autre des classes d'emplois s'appliquant au personnel professionnel des commissions scolaires francophones.

1.04 Classement

Attribution à un professionnel ou à un employé de soutien d'un échelon dans une échelle de traitement.

1.05 Congédiement

Rupture par l'Employeur du contrat de travail le liant à un employé pour des motifs disciplinaires.

1.06 Conjoint

Désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant.
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.07 Date d'embauche

La date d'embauche correspond à la date d'entrée en service d'un salarié. La date d'embauche est la dernière date d'entrée en service pour tout salarié qui est réembauché suite à une terminaison d'emploi définitive ou après l'expiration du délai où un salarié demeure inscrit sur la liste de rappel lors d'une mise à pied.

1.08 Employeur

Le Collège de Montréal.

1.09 Grief

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

1.10 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par la convention. La présente clause ne sert qu'au calcul des différents délais prévus à la présente convention collective.

1.11 Journée régulière (ou normale) de travail

Les heures de la journée normale de travail comme définie à la clause 24.01 de la présente convention collective.

1.12 Liste de rappel

Liste des personnes salariées permanentes en mise à pied.

1.13 Mutation

Mouvement d'un salarié à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle salariale est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux salarial unique, dont le taux est identique.

1.14 Mise à pied

Mesure non-disciplinaire par laquelle un salarié ne peut plus occuper de poste par suite d'un manque de travail, d'une diminution de la clientèle ou d'une abolition de poste. Le salarié permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel.

La fin de la prestation de travail cyclique d'un poste saisonnier ne constitue pas une mise à pied au sens de la présente convention collective.

1.15 Poste

L'ensemble des fonctions occupées par une personne salariée à l'intérieur de sa classe d'emplois.

1.16 Poste nouvellement créé

Poste qui n'a jamais eu de titulaire.

1.17 Poste saisonnier

Poste dont le salarié titulaire fait annuellement l'objet d'une fin de prestation de travail cyclique en raison d'un ralentissement des activités.

1.18 Poste temporairement inoccupé

Poste dont le titulaire a temporairement cessé de travailler, mais dont il demeure titulaire.

1.19 Poste vacant

Poste dont le salarié titulaire a quitté le service de l'Employeur ou a accédé à un autre poste en application de l'article 8 de la présente convention collective.

1.20 Promotion

Mouvement d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux salarial unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1.21 Ralentissement cyclique des activités

Période de l'année pendant laquelle les activités du Collège sont réduites (v.g. période estivale) et pendant laquelle certains salariés sont mis à pied.

1.22 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux salarial unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1.23 Salaire

Rémunération totale à laquelle un salarié a droit en vertu de la présente convention collective.

1.24 Salarié

Toute personne comprise dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et engagée par l'Employeur.

1.25 Salarié à temps complet

Tout salarié qui travaille le nombre d'heures de travail prévu à sa classe d'emploi tel que prévu à la clause 24.01.

1.26 Salarié à temps partiel

Tout salarié qui travaille habituellement moins d'heure que le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.27 Salarié en probation

Tout salarié qui n'a pas effectué cent cinquante (150) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures. Cependant, après soixante (60) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures, le salarié en probation devient admissible aux bénéficiaires. L'Employeur doit procéder à une évaluation écrite du salarié au plus tard à la quatre-vingt-dixième (90^e) journée régulière de travail.

Le salarié en probation n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi. Il n'accumule aucune ancienneté sauf si le lien d'emploi se poursuit au-delà de la période de probation.

1.28 Salarié permanent

Tout salarié qui a effectué cent cinquante (150) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

Aux fins d'application de la présente convention collective, l'expression salarié implique que cette personne salariée est permanente.

1.29 Salarié temporaire

Tout salarié engagé par l'Employeur pour :

- a) remplacer un poste temporairement inoccupé;
- b) occuper un poste vacant en vertu de l'article 8; ou
- c) effectuer un surcroît de travail ne dépassant pas six (6) mois.

1.30 Syndicat

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Collège de Montréal (FEESP-CSN).

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

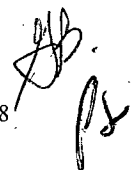
- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif et mandataire de tous les salariés actuels et futurs visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.
- 2.02** La convention collective s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation.
- 2.03** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions spécifiques de la présente convention. Le salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut loger un grief.
- 2.04** L'Employeur convient qu'il n'applique et ne passe aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention à moins d'entente formelle avec le Syndicat.
- 2.05** Ni l'Employeur, ni le Syndicat n'exercent, directement ou indirectement, de contrainte, de discrimination ou de distinction injuste contre quiconque à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe ou de ses orientations sexuelles, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés académiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît la convention ou la Loi.

ARTICLE 3 AFFICHAGE ET RÉUNIONS

- 3.01** Le Syndicat peut afficher aux tableaux d'affichage du salon du personnel et distribuer dans les pigeonniers, les avis, bulletins et documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. De plus, l'Employeur permet au Syndicat l'utilisation de la messagerie électronique.
- 3.02** Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur après avoir été autorisé par ce dernier. Une telle autorisation n'est pas nécessaire afin de pouvoir utiliser le local syndical. Cette utilisation est sans frais pour le Syndicat sauf si telle réunion entraîne des déboursés particuliers à l'Employeur.
- 3.03** L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local meublé d'un bureau, d'un classeur et d'un téléphone.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01** L'Employeur prélève, sur le salaire brut de chaque salarié visé par l'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.

8


L'Employeur prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au paragraphe précédent.

- 4.02** L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir le quinze (15) du mois suivant au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des salariés, leur salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles, ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Après entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

- 4.03** Pour toute autre cotisation, l'Employeur dispose d'un délai de trente (30) jours, après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au Syndicat la somme prévue.
- 4.04** L'Employeur inscrit le montant de la cotisation syndicale sur les formulaires gouvernementaux appropriés.
- 4.05** Lorsque l'Employeur demande au Tribunal administratif du travail si une personne déjà salariée doit être comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du Tribunal, suivant les dispositions du Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.
- 4.06** Eu égard à l'article 63 du Code du Travail, tout salarié, doit, comme condition d'emploi et de son maintien, adhérer et maintenir son adhésion et les conditions de son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective. Toutefois, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier et/ou licencier un salarié expulsé par le Syndicat.
- 4.07** À chaque embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur permet à un représentant syndical une rencontre de quinze (15) minutes avec celui-ci. Cette rencontre se fait sur le temps de travail.

ARTICLE 5 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01** Les personnes représentantes du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat faite trois (3) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour assister aux congrès annuels, aux journées d'étude ou à d'autres activités syndicales. À cette fin, le Syndicat dispose d'une banque de six (6) jours ouvrables, sans remboursement par le Syndicat, pour chaque année de la convention, cumulables d'une année à l'autre. Si d'autres jours d'absence sont requis, l'Employeur maintient le salaire et il le facture au Syndicat.

Un maximum de deux (2) salariés à la fois, mais venant de services et/ou d'une classe d'emplois différente, peuvent s'absenter aux fins de la présente clause.

9
PS

Telles libérations ne peuvent être refusées sans un motif valable. Cependant, l'Employeur peut refuser une libération si cette libération est d'une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 5.02** Aux fins d'application de la présente convention collective, pour toutes affaires syndicales et en cas de grief à discuter, l'Employeur libère, sans perte de salaire, le ou les salariés désignés par le Syndicat. Telle libération ne peut être refusée sans motif valable.
- 5.03** Un salarié peut s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise, pour discuter de son grief au CRT.
- 5.04** Le requérant à un grief et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'Employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat afin de participer aux séances d'arbitrage de grief.
- 5.05** Tout salarié appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail après avis à l'Employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre ou du président du Tribunal, le cas échéant.
- 5.06** Deux (2) salariés, membres du comité de négociation peuvent s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat pour participer aux séances de négociation et de conciliation de la convention collective.

Sur demande écrite faite à l'Employeur sept (7) jours à l'avance, les membres du comité de négociation bénéficient d'une banque de quatre (4) jours de libération ou son équivalent en heures sans perte de salaire en vue de la préparation de la négociation de la prochaine convention collective. Cette banque peut être utilisée dans les six (6) mois précédent l'expiration de la convention collective jusqu'à son renouvellement.

- 5.07** Deux (2) salariés, membres du comité de relations de travail ou du comité de santé-sécurité peuvent s'absenter sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat pour participer aux rencontres du comité.

Lorsqu'un salarié de l'équipe de soir ou de l'équipe nuit est membre du comité, il reçoit un crédit d'heures à taux régulier pour le temps passé à ces comités. Ce temps sera repris à un moment déterminé par entente entre le salarié et l'Employeur.

5.08 Assemblées générales syndicales

Les salariés qui sont au travail lors d'assemblées du Syndicat ayant lieu après 16 h 30 sont libérés, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat, pour la durée des assemblées. Au moins un (1) salarié par service actif après 16 h 30 doit demeurer au travail. Lors de situations particulières, les parties peuvent convenir d'autres modalités.

Lors des assemblées générales (maximum trois (3) par année civile), l'Employeur devance l'horaire de travail de certains salariés de l'équipe de nuit afin de limiter la période d'attente entre la fin de l'assemblée et le début de leur quart de travail, en tenant

compte des besoins du service. La limite d'assemblées générales ci-haut mentionnée ne s'applique pas durant la période de négociation visant le renouvellement de la convention collective.

5.09 Congé pour occuper une fonction syndicale

- a) Si un salarié est élu à un poste de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), ou un de ses organismes affiliés, l'Employeur, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère ce salarié avec salaire remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année.
- b) Les mêmes dispositions s'appliquent à tout salarié appelé à remplir une fonction syndicale permanente.
- c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la présente clause n'ont pas pour effet de libérer plus de deux (2) salariés à la fois venant de services et/ou classes d'emplois différentes.

5.10 a) Quand un salarié désire reprendre son poste de travail, il donne à l'Employeur un préavis écrit de vingt et un (21) jours.

- b) Si le salarié cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa charge de travail à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, ce salarié bénéficie alors d'un congé sans salaire à compter de la date où l'Employeur est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel le salarié est libéré. Pendant ce congé sans salaire, le salarié continue de jouir de tous les droits qui étaient les siens comme salarié libéré avec remboursement de salaire.

- c) Dans le cas du retour prévu à la présente clause, l'Employeur accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

5.11 Toute demande de congé pour activités syndicales doit être signée par le salarié et approuvée par un représentant autorisé du Syndicat.

5.12 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 mensuel détaillé indiquant le nom du salarié absent, la durée de l'absence et le montant à être versé.

Le remboursement par le Syndicat correspondra au salaire du salarié libéré, calculé à un deux cent soixantième (1/260e) du salaire annuel par jour complet d'absence.

5.13 Tout salarié libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi de l'Employeur pour toutes les fins prévues à la convention collective.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 L'Employeur affiche sur le réseau partage et transmet par courriel à chaque salarié copie de toute directive ou de tout document d'ordre général à l'intention des salariés et transmet une copie papier au Syndicat de tout document adressé à un groupe ou à l'ensemble des salariés relativement à l'application de la convention collective.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier (décimales).

7.02 La liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective est officielle et lie les salariés.

Le 31 octobre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat, une liste d'ancienneté des salariés en date du 30 juin. Cette liste indique le nom, le poste occupé, la date d'embauche et l'ancienneté. Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours.

Pendant toute la durée de l'affichage, tout salarié et/ou le Syndicat peuvent contester les informations y apparaissant ou la liste elle-même.

À l'expiration du délai de trente (30) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

7.03 a) Dans l'éventualité où un salarié à temps partiel devient un salarié à temps complet, son ancienneté est celle qu'il a acquise pendant qu'il était à temps partiel, comme prévu à la clause 1.01.

b) La même règle s'applique au salarié à temps complet qui accède au statut de salarié à temps partiel, même si cela résulte d'une mise à pied.

7.04 Le salarié qui est en période de probation au sens de la clause 1.27 ne cumule pas d'ancienneté. Cependant, si son lien d'emploi se poursuit au-delà de la période de probation, son ancienneté rétroagit.

7.05 L'ancienneté continue de s'accumuler :

a) Durant une absence due à un accident du travail ou d'une maladie reconnue comme tel par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST);

b) Durant un congé de perfectionnement autorisé par l'Employeur;

c) Durant un congé pour activités professionnelles prévu à l'article 14;

d) Durant un congé pour activité syndicale prévu à l'article 5;

- e) Durant un congé prévu à l'article 11 traitant des congés parentaux et selon les modalités qui y sont stipulées;
- f) Durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'une maladie ou un accident du travail, pendant vingt-quatre (24) mois;
- g) Durant les congés prévus à l'article 12 traitant des congés sociaux;
- h) Durant une mise à pied, jusqu'à concurrence des dix-huit (18) premiers mois pour le salarié permanent, incluant une mise à pied due à un ralentissement cyclique d'activités;
- i) Durant l'occupation d'une fonction en dehors de l'unité de négociation, pour un maximum de deux (2) ans.

7.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié :

- a) Durant l'exercice d'une charge publique, sous réserve des dispositions de la clause 15.02;
- b) À compter du dix-neuvième (19^e) mois d'une mise à pied pour le salarié permanent;
- c) Après vingt-quatre (24) mois pour un congé pour maladie ou accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail;
- d) Durant un congé sans salaire;
- e) Durant l'exercice d'un congé à traitement différé;
- f) Durant la période qui excède deux (2) ans jusqu'à un maximum de six (6) ans de l'occupation d'une fonction en dehors de l'unité de négociation.

7.07 L'ancienneté accumulée se perd et l'emploi prend fin :

- a) Lors d'un départ volontaire.
- b) Après une période excédant trente-six (36) mois pour le salarié permanent mis à pied.
- c) Lors du refus ou de la négligence du salarié de reprendre le travail suite à une mise à pied, dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent un rappel à un poste, de sa sous-catégorie d'emploi ou de sa catégorie d'emploi dans les cas où le salarié répond aux exigences normales de ce poste, notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue ou d'accepter un poste de sa sous-catégorie d'emploi.

Malgré ce qui précède, le salarié peut refuser de reprendre le travail, si le poste offert dans sa sous-catégorie constitue une promotion ou que ce poste comporte

un nombre d'heures égal ou supérieur au nombre d'heures que le salarié détenait sur son poste avant qu'il soit mis à pied.

Dans ce cas, le salarié demeure sur la liste de rappel et les clauses 7.05 et 7.06 s'appliquent.

Un remplacement temporaire de moins de six (6) mois ou un surcroît de travail n'est pas considéré comme un rappel au travail au sens de l'article 7.07 c).

- d) Suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale.
- e) Après une période excédant six (6) ans pour le salarié qui occupe une fonction en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 8 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

Poste vacant ou nouvellement créé

- 8.01**
- a) Tout poste vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé est affiché aux endroits prévus pendant cinq (5) jours ouvrables.
 - b) Également, entre le 30 juin et le 15 août, l'Employeur procède de la façon suivante :
 - i) Au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'affichage, il transmet à l'adresse courriel personnelle des salariés un avis préalable informant les salariés que des postes seront affichés sur le site web du Collège;
 - ii) Le premier jour de l'affichage, l'Employeur transmet un rappel au même effet à l'adresse courriel personnelle des salariés;
 - c) L'attribution des heures aux salariés occupant le poste de surveillant se fait en tenant compte de l'ancienneté et de la disponibilité des surveillants.

Pour les heures additionnelles à temps simple, les heures sont offertes à tour de rôle en commençant par le salarié qui a le plus d'ancienneté. Dès qu'un salarié accepte d'accomplir le travail offert, il voit son nom placé à la fin de la liste de distribution.

Cependant, lors des activités parascolaires à l'extérieur du Collège, l'Employeur programme les surveillants en tenant compte des facteurs suivants dans l'ordre où ils sont énumérés :

1. Les besoins du service;
2. L'ancienneté;
3. Les disponibilités transmises par le salarié.

8.02 L'avis d'affichage comporte la date d'affichage et sa date d'expiration, la catégorie d'emploi, la classe d'emplois, le service, le taux de salaire, le nombre d'heures de travail, les qualifications requises selon le plan de classification, les tests requis par l'Employeur (s'il y a lieu) et les autres exigences déterminées par l'Employeur. Copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat.

8.03 Tout candidat doit poser sa candidature par écrit auprès de l'Employeur dans les délais indiqués sur l'avis d'affichage qui seront cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'avis. Les délais sont suspendus durant la période de la relâche et le congé de Pâques. Copie de toutes les candidatures est transmise au Syndicat à l'expiration du délai.

En l'absence d'un salarié, un membre de l'exécutif du Syndicat peut poser la candidature dudit salarié par écrit conformément aux dispositions du présent article.

8.04 Le poste est attribué dans les dix (10) jours ouvrables après la date d'expiration de l'affichage au salarié candidat qui possède le plus d'ancienneté dans la mesure où celui-ci peut satisfaire aux exigences normales du poste.

Il incombe à l'Employeur de prouver qu'un salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

Un salarié candidat qui postule sur un poste dont il a déjà occupé les fonctions à l'interne depuis moins de cinq (5) ans est reconnu posséder les exigences normales de ce poste.

8.05 Tout salarié dont les fonctions chevauchent les deux (2) unités d'accréditation demeure rattaché à son unité d'origine et ne transfère aucune ancienneté dans l'autre unité.

8.06 Tout salarié qui transfère d'une unité d'accréditation à l'autre ne se voit reconnaître son ancienneté que pour les fins du choix et du quantum des vacances.

8.07 Au jour de la nomination à un poste, l'Employeur affiche aux endroits habituels les détails de la nomination et expédie au Syndicat copie dudit affichage et le curriculum vitae du candidat nommé.

8.08 a) Le salarié candidat qui obtient, conformément au présent article, un poste d'une classe d'emplois différente du poste qu'il quitte a droit à une période d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours travaillés.

b) Le salarié non permanent candidat qui obtient conformément au présent article un poste d'une classe d'emploi différente du poste qu'il quitte, voit sa probation repartir à zéro.

Dans le cas où ce salarié ne réussit pas la probation sur ce nouveau poste, il peut retourner sur son poste antérieur si celui-ci n'a pas été comblé. La probation sur ce poste se continue comme s'il ne l'avait pas quitté. L'Employeur peut utiliser le même affichage pour combler le poste ainsi libéré.

Dans le cas où le salarié ne réussit pas sa probation sur ce nouveau poste et que le poste qu'il a quitté a été comblé, le lien d'emploi se termine.

8.09 Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.

8.10 Si le salarié permanent est réintégré à son ancien poste à l'intérieur de sa période d'essai, il incombe à l'Employeur de prouver qu'il ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

Il est reconnu que le salarié permanent peut retourner volontairement à son ancien poste pendant sa période d'essai.

8.11 Les exigences déterminées par l'Employeur lors de l'affichage doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à accomplir.

8.12 a) L'Employeur n'est pas tenu d'afficher un nouveau poste dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de moins de six (6) mois ou dans le cas où le poste nouvellement créé n'est que pour une durée prévisible de moins de six (6) mois. Dans ce cas, les heures disponibles sont offertes en priorité parmi ceux ayant manifesté leur intérêt conformément au paragraphe b) de la même classe d'emploi en respectant l'ancienneté.

b) Tout salarié à temps partiel et en mise à pied cyclique doit signifier son intérêt à travailler dans d'autres classes d'emploi, et ce, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année pour les six (6) mois suivants. Afin que sa candidature soit retenue, le salarié doit rencontrer les exigences normales du poste à combler et réussir les tests exigés s'il y a lieu.

c) Lorsqu'un poste vacant s'avère difficile à combler suite à l'application des dispositions de la convention collective et à une démarche extérieure, l'Employeur rencontre le Syndicat lorsqu'il doit requérir les services d'un sous-traitant afin d'expliquer la situation. Le Syndicat peut faire toute représentation qui viserait à corriger la situation.

d) Lorsqu'un poste est dépourvu de son titulaire depuis six (6) mois et qu'une date de retour au travail prévue est connue, l'Employeur n'a pas à afficher le poste conformément à la clause 8.12 a). Si aucune date de retour au travail prévue n'est connue, l'Employeur procède à l'affichage conformément à la clause 8.12 a).

8.13 À l'intérieur de la période d'affichage et des délais de nomination l'Employeur comble le poste à sa convenance.

8.14 Au retour d'un salarié titulaire d'un poste, le salarié qui l'a remplacé retourne à son poste attitré et la période de service fournie à ce titre est considérée comme ayant été fournie au poste auquel il est normalement attitré.

MISE À PIED

8.15 Tout salarié visé par une mise à pied peut, s'il le désire, déplacer tout salarié de la même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure ayant moins d'ancienneté peu importe son statut.

Tout salarié ayant plus d'ancienneté qu'un salarié occupant un poste dans une autre classe d'emplois peut déplacer celui-ci dans la mesure où il rencontre les exigences normales de la tâche à accomplir.

Les règles ci-haut mentionnées s'appliquent également au salarié temporaire ayant complété sa période de probation.

Le salarié visé par l'application de l'un ou l'autre des paragraphes de la présente clause dispose de deux (2) jours ouvrables pour informer l'Employeur de sa décision. Le salarié qui, en application de la présente clause, déplace un salarié temporaire, maintient ses droits de déplacement lorsque le salarié remplacé revient à son poste.

8.16 Dans tous les cas de déplacement prévus au présent article, le salarié est rémunéré selon le salaire fixé pour le poste où il déplace, et ce, proportionnellement aux heures de travail applicables.

8.17 Le salarié qui obtient, suite à un déplacement, un poste d'une classe d'emplois différente du poste qu'il quitte a droit à une période d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours.

Au terme de cette période d'essai, si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Si pendant la période d'essai l'Employeur prétend que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales, dont la preuve lui incombe, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

Pendant cette période le salarié peut renoncer au poste qu'il a obtenu, il est alors inscrit sur la liste de rappel.

8.18 Au 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat copie de la liste de rappel et lui communique toute modification à cette liste dans les trente (30) jours d'une telle modification.

8.19 Rappel au travail

Lorsque l'Employeur comble un poste vacant ou temporairement vacant, il accorde la préférence au salarié sur la liste de rappel avant de recruter à l'extérieur en tenant compte de l'ancienneté et dans la mesure où le salarié sur la liste de rappel peut remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 9 CONGÉ DE MALADIE

9.01 Un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, sauf dans le cas d'accident de travail, à un congé de maladie sans perte de salaire selon les conditions ci-après décrites.

9.02 a) La définition d'invalidité est celle inscrite aux régimes d'assurances.

Le salarié en invalidité peut utiliser sa banque de congés maladie lorsque l'assurance salaire ne paie pas.

- b) Tout salarié à temps complet a droit, à compter du 1^{er} juillet 2018, à un crédit de douze (12) jours de congé de maladie pour la période du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin suivant.

Tout salarié à temps partiel a droit à un crédit de congé maladie qui lui est accordé au prorata de sa tâche versus le crédit accordé aux salariés à temps complet. Il en est de même pour le salarié temporaire.

Les salariés en mise à pied cyclique au 1^{er} juillet (moins de deux cent vingt-trois (223) jours) ont droit à leur crédit de maladie au premier jour de leur rappel au travail.

Au 30 juin de chaque année, le salarié qui a droit à un crédit de congé de maladie qui n'a pas utilisé ledit crédit a le choix suivant :

- I) monnayer le solde non utilisé du crédit de congé maladie;
- II) inclure le crédit de journées maladie non utilisé dans sa banque de congés maladie. Cette banque de congés maladie ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables;
- III) Une banque de jours de congés maladie constituée en vertu des règles en vigueur avant le 1er juillet 2011 (ci-après appelée banque A) n'est pas monnayable.

À compter du 1er juillet 2011, avant de se faire monnayer ses congés non utilisés, le salarié doit se constituer une banque de vingt (20) jours (ci-après appelée banque B) pour couvrir le délai de carence exigé dans le cadre de la police d'assurance collective, pour des congés maladie ou si prévu autrement à la présente convention. Cette banque, constituée à partir du 1er juillet 2011, sera monnayable au départ du salarié.

Lorsque le crédit annuel de jours de maladie est épuisé, l'employé peut puiser dans la banque « A » en premier dans la banque « B » par la suite.

- IV) Les journées maladie incluses dans la banque antérieure au 1er juillet 2011 ne sont pas monnayables. Elles peuvent toutefois être utilisées une fois les journées maladie de l'année en cours épuisées, avant l'utilisation de la banque de vingt (20) jours monnayables.

- 9.03** a) Le salarié informe l'Employeur, à moins de cas fortuit ou force majeure, de la cause de son absence dès la première journée.
- b) L'Employeur peut exiger du salarié un certificat médical lorsque le dossier de celui-ci démontre une fréquence anormalement élevée d'absences de trois (3) jours ouvrables et moins.

- c) Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, le salarié doit présenter à l'Employeur un certificat médical d'un médecin de son choix attestant cette incapacité.

Sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur rembourse les frais pour tout certificat médical exigé par l'Employeur ou par la convention collective.

- d) L'Employeur doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

- 9.04** Après cinq (5) jours consécutifs d'absence, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié par un médecin de son choix. Si le médecin traitant du salarié et le médecin de l'Employeur divergent d'opinion, le salarié ou l'Employeur peuvent demander l'expertise d'un troisième (3^e) médecin choisi d'un commun accord par le médecin représentant le salarié et le médecin représentant l'Employeur. La décision de ce troisième (3^e) médecin est finale.

Tant et aussi longtemps que la décision du troisième (3^e) médecin n'est pas rendue, la décision du médecin traitant du salarié prévaut. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés par l'Employeur.

- 9.05** Le salarié à temps partiel, le salarié à temps complet embauché en cours d'année et le salarié temporaire bénéficient des avantages prévus au présent article au prorata de leurs tâches.

- 9.06** Les congés de maladie non utilisés par les salariés et en excédent de la banque de vingt (20) jours (appelée banque « B ») sont monnayés avec la première (1^{ère}) paie du mois de juillet.

Le salarié en mise à pied cyclique voit cet excédant lui être versé sur la dernière paie du mois de septembre.

Ils sont aussi monnayés au départ du salarié en cours d'année d'engagement ou en cas de fermeture d'école, au prorata du temps travaillé.

Les congés de maladie sont payés en un (1) versement distinct du salaire.

- 9.07** Tous les cas d'absence sont pénalisés à raison de un (1) deux cent soixantième (260^e) du salaire annuel. Dans l'éventualité où un salarié ne serait absent que pour une partie de sa journée de travail, son absence sera calculée au prorata de la tâche de travail qu'il était tenu de fournir cette même journée.

- 9.08** À son retour, le salarié signale son absence sur sa feuille de temps.

- 9.09** Au plus tard le vingt (20) août de chaque année, l'Employeur communique au salarié l'état de sa banque de congés de maladie.

ARTICLE 10 ASSURANCES

- 10.01** Tout salarié admissible a droit, en tout temps, aux régimes collectifs d'assurances : assurance-vie, assurance-maladie, assurance dentaire et assurance-salaire aussi longtemps qu'il conserve un lien d'emploi avec l'Employeur. La participation du salarié admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurances, s'il est à l'emploi de l'Employeur à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.
- 10.02** L'Employeur verse, pour chaque salarié admissible, un montant équivalent à soixante-quinze pour cent (75 %) de la prime individuelle de base, avec taxes pour les modules vie, décès et mutilation par accident, médical et dentaire, par mois comme participation au régime de base d'assurance collective à l'exception de l'assurance salaire.
- 10.03** Le comité de relations de travail est chargé de l'étude des régimes collectifs d'assurance et peut recommander toute modification qui pourrait y être apportée, incluant un changement d'assureur.
- 10.04** L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés participant aux plans d'assurances collectives.
- 10.05** Le salarié invalide au sens de l'assurance salaire a le droit à l'affichage et à la supplantation au sens de la présente convention collective. À la fin d'une période d'invalidité, le salarié reprend sa charge normale de travail.

ARTICLE 11 CONGÉS PARENTAUX

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 11.01** Le présent régime prend effet au moment de la signature de la présente convention collective.
- 11.02** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section B sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le RQAP ne prévoit rien.

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

- 11.03** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 11.06, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire, ou d'un congé partiel sans salaire a aussi droit à un congé de maternité.

- 11.04** La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 11.08, 11.09, 11.10 et 11.11.

11.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

11.06 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

11.07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

1) Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

11.08 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération) et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 11.12:

- a) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations de maternité du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'elle reçoit. Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime québécois d'assurance parentale;
- b) pour chacune des semaines du congé de maternité qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20) semaine du congé de maternité.

11.09 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuables au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un traitement habituel, au

moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations du RQAP, indemnités et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 11.06, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

2) Cas non admissibles au régime québécois d'assurance parentale

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

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP en raison du fait qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP pour l'un des motifs suivants :

- a) elle n'a pas contribué au RQAP;
- b) elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de la période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

11.11 Dans les cas prévus aux paragraphes 1) et 2) :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la Direction des ressources humaines Canada à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normal.

- c) Dans le cas de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention prend fin à la date de mise à pied de la salariée.

Par la suite, lorsque la 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 salariée aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux (2) cas, les semaines pour lesquelles la 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 vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la salariée a droit en vertu de la convention et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

11.12 L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe 1) de la clause 11.08.

11.13 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 11.14, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- assurance dentaire;
- accumulation des congés-maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- indemnité de vacances comme si la salariée avait été au travail;

- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

11.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt (20) semaines.

Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

11.16 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend sa tâche ou son poste, selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective.

C) CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

- 11.17** a) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. La salariée ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.
- b) Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.
- c) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- d) En plus des dispositions qui précèdent, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux sans salaire

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) 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) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

11.19 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 11.18, la salariée bénéficie d'un congé jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Les congés prévus en vertu de la présente clause peuvent être pris par demi-journée ($\frac{1}{2}$). Lesdits congés peuvent être rémunérés en utilisant la banque de temps supplémentaires compensés, le crédit annuel OU, si épuisé, la banque de congés de maladie.

11.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 11.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 11.16. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 11.18 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire selon les conditions normalement applicables. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à la clause 11.19.

D) AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

11.21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

11.22 Le salarié dont la conjointe accouche a aussi droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la Loi sur les normes du travail, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e 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.

Dans le cas où le salarié 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Congé pour adoption

11.23 Le salarié qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

11.24 Le salarié qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé sans salaire d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également, et sous réserve de la Loi sur les normes du travail, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Dans le cas où le salarié 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé sans salaire doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

11.25 Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de cinq (5) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Le congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, le salarié n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

11.26 Durant le congé prévu à la clause 11.24, le salarié à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé pour adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

Le salarié à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé pour adoption, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base.

Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

Congé sans salaire pour maternité, paternité ou adoption

- 11.27** Le salarié qui désire prolonger son congé de maternité, de paternité ou le congé pour adoption bénéficie d'un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans après son congé ou peut choisir de le prolonger jusqu'au 30 juin suivant la fin du deux (2) ans.

Le salarié peut également bénéficier d'un congé sans salaire à temps partiel pour une durée maximale de deux (2) ans après son congé ou peut choisir de le prolonger jusqu'au 30 juin suivant la fin du deux (2) ans.

- 11.28** Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit 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 salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de cinq (5) semaines, conformément à la clause 11.24.

- 11.29** La salariée peut utiliser sa banque de congés de maladie afin que soit rémunéré une partie de son congé sans salaire prévu à la clause 11.27.

- 11.30** a) Un congé sans salaire ou partiel sans salaire pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou qu'une maladie nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à la clause 11.27.

b) Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit annuel de congé maladie du salarié et à défaut ces absences sont sans traitement.

c) Dans tous les cas, le salarié doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

- 11.31** Au cours du congé sans salaire, le salarié cumule son ancienneté et cumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire. Par la suite, elle ou il cumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début et si elle ou s'il verse la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, le salarié cumule son ancienneté, cumule son expérience comme une ou un salarié à temps partiel et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes sur la portion correspondante à son congé. Elle ou il doit en tout temps maintenir les couvertures d'assurance médiate.



11.32 Le salarié peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption et si au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé il ou elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

Dispositions diverses

11.33 Les congés visés aux clauses 11.22, 11.24, 11.25, 11.27, 11.28 et 11.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

11.34 Le salarié doit faire parvenir à l'Employeur au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, congé de maternité de paternité ou parental un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié qui a fait parvenir à l'Employeur l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé.

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

11.35 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 11.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 11.13, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 11.16.

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

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01 Le salarié peut s'absenter sans perte de salaire à l'occasion de l'un ou l'autre des événements ci-après décrits :

a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.

Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié a droit à un congé sans solde d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à être pris immédiatement après les cinq (5) jours ouvrables consécutifs prévus au paragraphe précédent.

b) En cas de décès de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur : cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant la journée des funérailles;

c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son gendre, de sa bru, de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son petit-fils, de sa petite fille : trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;

- d) Le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour des funérailles ainsi que deux (2) jours consécutifs sans-solde si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et s'il assiste aux funérailles ou le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et s'il assiste aux funérailles;
- e) Le salarié nommé exécuteur testamentaire peut s'absenter, après entente avec l'Employeur et preuve justificative fournie, une journée sans perte de salaire et un maximum de dix (10) journées sans solde pour remplir les obligations reliées à cette fonction;
- f) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant : Le jour du mariage;
- g) Un congé dans le cas de changement de domicile, soit le jour du déménagement; cependant, un même salarié n'a droit qu'à une (1) seule journée de congé par année scolaire;
- h) Le mariage du salarié : un maximum de sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris celui du mariage;
- i) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, accident d'auto) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail;
- j) Toute journée où le Collège suspend ses activités pédagogiques habituelles pour tempête de neige ou pour tout événement de force majeure.

Cependant, si un ou des salariés ne peuvent se prévaloir du congé parce que leurs services sont requis, le congé est reporté, pour ces salariés, à un moment convenu entre le salarié et l'Employeur.

- k) Les salariés continuent de bénéficier du régime de congé pour affaires personnelles qui était en vigueur en vertu de l'ancienne convention collective. À compter du 1er juillet 2018, la présente clause se lit comme suit :

Annuellement du 1^{er} juillet au 30 juin, une (1) journée de congé pour affaires personnelles. Ce congé ne peut être pris lors de journée précédant ou suivant un long congé (trois (3) jours ou plus), un congé férié ou une journée pédagogique, et doit être convenu d'avance avec le supérieur immédiat. Il ne peut y avoir deux (2) salariés du même service en congé pour affaires personnelles en même temps. Ces journées peuvent être utilisées en ½ journée, calculées au prorata de la tâche et peuvent être complétées avec du temps repris.

12.02 Dans les cas visés par les alinéas a), b), c) et d) de la clause 12.01, si l'événement a lieu plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel et si l'événement a lieu à plus de six cents (600) kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à deux (2) journées additionnelles sans salaire.

12.03 Dans les cas visés par les alinéas a), b), et c) de la clause 12.01, le salarié peut utiliser une journée de façon non consécutive, sans augmentation du nombre de jours, pour assister à un service funéraire à une date ultérieure.

12.04 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Le salarié peut utiliser sa banque de temps compensé et ses journées de maladie afin qu'une ou plusieurs de ces journées soient rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journée ou en demi-journée.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

12.05 Le salarié qui est appelé à la sélection d'un jury, à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

12.06 Le salarié appelé à comparaître devant un tribunal administratif ou dans une cause à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 13 CONGÉ SANS SALAIRE

13.01 Sur avis écrit, six (6) semaines avant la date prévue, tout salarié permanent ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté peut obtenir, s'il le désire, un congé sans salaire à temps plein d'une durée de six (6) mois ou d'un (1) an, renouvelable pour la même période sur avis écrit d'un (1) mois avant la date prévue, ou demander l'autorisation de travailler à temps partiel pour une durée maximale de deux (2) ans.

13.02 L'autorisation de l'Employeur est donnée par écrit et ne peut être refusée que pour un motif raisonnable.

13.03 Un maximum de trois (3) salariés permanents peuvent bénéficier de tels congés par année, lesdits salariés devant venir de services et/ou classes d'emplois différentes. Si plus de trois (3) salariés permanents formulent une telle demande, la question est soumise au CRT quant au choix des trois (3) salariés qui bénéficieront des dispositions du présent article.

En vertu des règles de la CARRA, un salarié peut demander un congé sans salaire pour une préretraite et ce salarié est exclus du calcul du ratio a 13.03.

13.04 Le salarié en congé sans salaire conserve son ancienneté et son expérience.

Le salarié ayant reçu l'autorisation de travailler à temps partiel accumule son ancienneté au prorata de sa tâche à temps complet. Le salaire et les avantages monétaires de ce salarié sont également calculés au prorata de sa tâche.

13.05 L'Employeur informe le Syndicat de toute demande de congé sans salaire.

- 13.06** a) Tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et les avantages. Cependant, pour continuer à bénéficier pendant son congé sans salaire des avantages découlant des régimes collectifs d'assurances et d'autres bénéfices issus de plans de groupe y compris le régime de retraite, le salarié doit en assumer le coût (part du salarié et part de l'Employeur) et il faut que cela soit conforme aux conditions des polices maitresses et des régimes de retraite.
- b) Tout salarié qui bénéficie d'un tel congé doit informer l'Employeur de l'intention de son retour un (1) mois avant la date effective du retour.
- c) Tout salarié ayant bénéficié d'un tel congé doit attendre au moins cinq (5) ans d'ancienneté avant d'y être éligible de nouveau.

ARTICLE 14 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

14.01 Tout salarié peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite de l'Employeur, un congé sans salaire d'une durée minimum d'un (1) an et d'une durée maximum de trois (3) ans, pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programmes officiellement reconnus par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, pour exercer une fonction pédagogique au Québec ou hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers, d'un programme d'échange, d'un programme d'enseignement extra territorial.

14.02 L'autorisation de l'Employeur au salarié visé par la clause 14.01 doit prévoir la date de retour du salarié. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une année scolaire.

À son retour, le salarié est affecté à la fonction qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour lui au moment de son départ, après, s'il y a lieu, discussion au CRT.

14.03 Le salarié obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable :

- a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association ou d'une corporation professionnelle dont il est membre en règle;
- b) s'il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

Le salarié qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

ARTICLE 15 CHARGES PUBLIQUES

- 15.01** Le salarié qui est candidat à la fonction de député fédéral, député provincial, de maire ou de conseiller municipal a le droit, après en avoir informé par écrit l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Le salarié doit retourner à son travail dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la tenue du scrutin, advenant sa défaite.
- 15.02** Si le salarié est élu ou nommé audit poste, il a droit à un congé sans salaire pour la durée de son mandat.
- S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle de la part du salarié, ce dernier et l'Employeur peuvent convenir de modalités permettant au salarié de poursuivre son travail si l'exercice du mandat ne nuit pas à l'organisation et à la bonne marche du Collège.
- 15.03** Le salarié en congé sans salaire peut continuer de participer aux régimes contributifs d'assurances groupes et de retraite pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la ou les polices maitresse(s) le permettent. Il doit en tout temps maintenir les couvertures d'assurance médicale.
- 15.04** Si le salarié en congé en vertu de la clause 15.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en briguant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner au travail. À défaut de donner un tel avis, le salarié est présumé démissionnaire. Lors de son retour au travail, le salarié reprend son poste.
- 15.05** Lorsqu'un salarié entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 15.02.

ARTICLE 16 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 16.01** Ce contrat a pour effet de permettre à un salarié permanent de voir son traitement étalé. Ce congé à traitement différé devra être pris la dernière année du contrat. Le congé doit débuter au plus tard à la fin d'une période maximale de six (6) ans qui suit la date à laquelle a débuté l'entente. Pour que le contrat de congé à traitement différé puisse être conclu, le salarié doit en faire la demande au plus tard le 1^{er} mai précédant l'entrée en vigueur du contrat.
- 16.02 Période couverte par le présent article et retour au travail**
- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un salarié permanent donné pour une période minimale de trois (3) ans et pour une période maximale de cinq (5) ans;
 - b) Cette période est ci-après appelée « Le contrat »;

- c) Un salarié qui profite d'un congé à traitement différé doit réintégrer, après son congé et pour une période au moins égale à la durée de ce congé, la tâche à laquelle il a droit selon les dispositions de la convention collective.

16.03 Durée du congé et prestation de travail

- a) Le congé est d'une année scolaire;
- b) Pendant la durée du contrat, la tâche du salarié est la même que celle de tout autre salarié permanent. Le salarié occupe la tâche qui est la sienne nonobstant qu'il participe au contrat;
- c) À son retour, le salarié est réintégré dans sa tâche conformément aux dispositions de la convention collective.

16.04 Droits et avantages

- a) Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit;
- b) Le pourcentage applicable est le pourcentage indiqué à la clause 16.11 du présent article;
- c) Sous réserve des dispositions prévues au présent article pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires prévues, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu des dispositions de la convention collective. Cependant, lors de l'année de prise du congé à traitement différé, le salarié ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective, sauf pour l'assurance collective s'il en assume la totalité du coût et il conserve ses droits dans le cadre des mouvements de main d'œuvre prévus à l'article 8 de la présente convention. Le salarié doit assumer au minimum de coût nécessaire au maintien de l'assurance médicale. Durant l'année de prise du congé à traitement différé, les dispositions de la clause 7.06 e) s'appliquent;
- d) La reconnaissance des années scolaires visées par le contrat comme période de service est définie dans le cadre du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP).

16.05 Annulation, retraite, désistement, démission, congédiement, mise à pied ou non-réengagement du salarié

Advenant la retraite, le désistement¹, le congédiement, la mise à pied ou le non-réengagement du salarié, le contrat est annulé à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) **Le salarié n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé)**

¹ Note : le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} mai précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

L'Employeur rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

b) **Le congé est en cours**

Le calcul du montant s'effectue de la façon suivante :

Les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de la clause 16.04 moins les montants reçus par le salarié durant le congé.

c) Sous réserve de la loi aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat.

Ainsi, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au salarié. Si le congé a été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître le total des années travaillées doivent être remboursées par le salarié.

16.06 Congé sans traitement

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

Si le total des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 16.07 c) s'appliquent.

16.07 Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié. Dans ce cas, le salarié choisit sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire;

1. Soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le salarié a droit à sa prestation d'assurance-salaire.
2. Soit de mettre fin au contrat et ainsi de recevoir les montants non versés du contrat. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) **L'invalidité survient au cours du congé**

Dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire;

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié.

Le salarié a droit, durant son congé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la police maitresse tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire.

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

Dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance salaire et sous réserve de la limite prévue à la clause 16.01;

Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le traitement non versé est remboursé (sans intérêt).

16.08 Décès du salarié

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 16.07 s'appliquent.

16.09 Congé de maternité (20 semaines), congé pour adoption (5 semaines)

a) Le congé prévu à la présente clause survient au cours de la prise du congé à traitement différé

Le congé ne peut être interrompu.

b) Le congé prévu à la présente clause survient avant et se termine avant le congé (traitement différé)

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent, sous réserve de la limite prévue à la clause 16.01.

c) Le congé prévu à la présente clause survient avant le congé (traitement différé) et se continue au moment où débute le congé (traitement différé)

Le congé de maternité ou congé d'adoption est interrompu à la date où devait débiter la prise du congé à traitement différé.

16.10 Au cours de l'année de prise du congé à traitement différé, le salarié ne peut recevoir aucun traitement de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, autre que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

16.11 Pourcentage du traitement

Le congé est d'une (1) année :

- Le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du salaire
- Le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du salaire
- Le contrat est de trois (3) ans : 66 2/3 % du salaire

16.12 Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la reconnaissance des années de service et la fixation du traitement moyen reconnu sont déterminées par le régime de retraite applicable.

La contribution du salarié à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé est établie par le régime de retraite applicable.

ARTICLE 17 PERFECTIONNEMENT

17.01 L'Employeur reconnaît l'importance du perfectionnement pour les salariés et leur fournit des possibilités réelles de perfectionnement par des activités, des cours ou des travaux utiles et pertinents à l'exercice de leur profession.

17.02 La gestion du perfectionnement et de la formation est assumée par le CRT qui en établit la politique et en assure le suivi dans le respect des lois et règlements applicables. Toute demande de perfectionnement et de formation doit être transmise au supérieur immédiat; copie est transmise au Syndicat.

S'il y a refus, la demande est référée au Comité de relation du travail (CRT).

17.03 La personne qui assume la direction générale conserve son droit d'approuver le projet d'attribution établi à la clause 17.02.

17.04 Tout salarié peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable, un congé sans salaire à temps complet ou à temps partiel, d'une durée maximale de deux (2) ans.

Les conditions de départ et de retour du salarié en congé de perfectionnement sans salaire sont convenues entre les parties conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes si le congé est à temps complet ou la totalité des primes sur la portion correspondante à son congé s'il est à temps partiel. Il doit en tout temps maintenir les couvertures d'assurance médicale.

17.05 L'Employeur, encourageant le perfectionnement individuel des salariés, met à la disposition du Comité de relation du travail (CRT) une somme annuelle de cinq mille dollars (5 000 \$) pour l'ensemble des salariés couverts par toute convention collective applicable.

En vue d'établir les règles applicables en matière de perfectionnement, le Comité de relation du travail (CRT) a pour mandat prioritaire d'établir une politique de perfectionnement afin d'encadrer le processus et de définir les priorités en cette matière.

- 17.06** Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, un salarié doit quitter le service de l'Employeur, celui-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'ancienneté que s'il était demeuré en fonction dans la mesure où le perfectionnement est autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 18.01** L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et sécurité au niveau requis par la Loi et la réglementation applicable à l'Employeur.

En particulier, l'Employeur doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et les instruments exigés par les normes et les règlements de régie internes ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

- 18.02** L'Employeur rembourse deux (2) sarraus par année aux techniciens en travaux pratiques sur présentation des pièces justificatives.

- 18.03** L'Employeur fournit gratuitement aux salariés de soutien manuel des gants, des lunettes de sécurité et une (1) paire de chaussures de sécurité par année.

De plus, l'Employeur fournit gratuitement aux salariés de soutien manuel ayant complété leur période de probation (article 1.27), à chaque année, cinq (5) chemises ou polo et deux (2) paires de pantalons.

L'entretien de ces vêtements est la responsabilité des salariés.

- 18.04** a) L'Employeur fournit gratuitement au salarié affecté au déneigement lors de la période hivernale, un manteau d'hiver et des bottes, qui seront remplacés au besoin

b) L'Employeur fournit gratuitement aux salariés tout uniforme ou vêtement spécial dont il exige le port.

ARTICLE 19 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 19.01** L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités autorisées par le Collège et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grave ou de faute lourde.

Le salarié mis en cause, dont la présence est nécessaire à la préparation de l'audition ou à l'audition, ne subit pas de perte de salaire ou de droit, à moins d'être tenu responsable de négligence grave ou de faute lourde.

19.02 L'Employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège pour les fins de son travail et de toute autre fonction requise par l'Employeur, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où cette perte, vol ou destruction serait couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Pour qu'une réclamation puisse prendre place en vertu de la présente clause, le bien personnel visé par une réclamation doit avoir été inclus dans l'inventaire mis à jour par l'Employeur.

ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

20.01 Avant qu'elle ne prenne effet, toute décision de mesures disciplinaires est communiquée, par écrit, au salarié, avec les motifs. Une copie est transmise en même temps au Syndicat.

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

20.03 Lorsqu'un salarié est convoqué par l'Employeur pour motifs disciplinaires, le salarié et le Syndicat sont avisés de la nature du motif disciplinaire par écrit vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la rencontre à moins d'une situation d'urgence qui justifie un délai plus court. Le salarié doit être accompagné par un représentant du Syndicat lors de ladite rencontre.

Lorsqu'un salarié est convoqué par l'Employeur pour une enquête pouvant entraîner une mesure disciplinaire et que plus d'un (1) représentant de l'Employeur est présent à ladite rencontre, le salarié doit être accompagné par un représentant du Syndicat.

20.04 Tout avis ou mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

20.05 Seuls les avis communiqués par écrit à la personne salariée avec copie au Syndicat peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.

20.06 Une suspension doit être limitée dans le temps.

20.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré à la fin d'une période de douze (12) mois après la date dudit avis si aucun autre avis de même nature ne lui a été adressé.

20.08 Tout salarié a droit, lorsqu'un avis de congédiement lui a été signifié d'obtenir copie de son dossier.

20.09 Aucun aveu signé par le salarié donné dans le cadre de l'application de l'article 20 ne peut lui être opposé devant un tribunal.

20.10 La suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.

20.11 Tout salarié a droit de consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur en se présentant en personne après avoir pris rendez-vous. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

Le dossier du salarié comprend :

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) la fiche du salarié;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les avis et aveux, s'il y a lieu;
- e) toute demande pour remplir une charge disponible;
- f) les documents relatifs à la classification, au classement du salarié et à ses tâches de travail

20.12 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

21.01 L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

21.02 En vue de régler les griefs dans les meilleurs délais, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante :

21.03 a) Le salarié, un groupe de salariés, le Syndicat ou l'Employeur peut loger un grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits qu'il aurait dû en avoir, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief;

b) Dès la soumission d'un grief, l'Employeur ou le Syndicat peut demander l'inscription à l'ordre du jour du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

21.04 Saisi du grief, l'Employeur ou le Syndicat dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 21.03 b). Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse de l'Employeur ou le Syndicat est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre du CRT.

21.05 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

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

21.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat.

21.07 Aux fins des clauses 21.03, 21.04 et 21.08, les délais ne courent pas durant la période du 30 juin au 15 août.

Procédure d'arbitrage

21.08 Si l'Employeur ou le Syndicat ne rend pas sa décision dans les délais prévus, ou si le Syndicat, le groupe de salariés, le salarié ou l'Employeur, selon le cas, n'est pas satisfait de la décision, et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, une fois la procédure prévue à la clause 21.04 épuisée, et dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'expiration des délais prévus, donner un avis écrit à l'autre partie de son intention de poursuivre le grief à l'arbitrage. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

21.09 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, avis est donné au ministre du Travail d'en désigner un.

21.10 L'arbitre convient avec les parties concernées et leurs représentants de l'heure, du jour et du lieu de l'audition.

21.11 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, à la demande d'une des parties ou de son propre chef, ordonner le huis clos.

21.12 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, à moins que les parties ne consentent, par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

21.13 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; et il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

21.14 En matière disciplinaire, l'arbitre unique peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

21.15 Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre unique lui soumet le différend pour sentence finale.

21.16 Toute réclamation de l'Employeur pour des sommes payées en trop au salarié ne peut être réclamée s'il s'est écoulé plus de six (6) mois depuis l'occurrence des faits.

21.17 Chaque partie paye ses propres frais d'arbitrage.

- 21.18** Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 21.19** Les audiences d'arbitrage se tiennent en principe dans les locaux de l'Employeur, à moins que les parties ou l'arbitre n'en décident autrement.
- 21.20** L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres et il a le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.
- 21.21** La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.
- 21.22** La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

ARTICLE 22 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

22.01 Le comité des relations de travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Il a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail prévues ou non aux présentes.

22.02 Le Comité des relations de travail (CRT) est composé :

- a) De deux (2) représentants de l'Employeur;
- b) De deux (2) personnes désignées par le Syndicat.

22.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective et par la suite au plus tard le dix (10) juin de chaque année, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

Dans les mêmes délais, le Syndicat avise l'Employeur du nom de son substitut appelé à combler une absence motivée d'un de ses représentants.

22.04 Les membres du Comité ont un mandat qui débute le 1^{er} juillet et qui se termine le 30 juin de l'année suivante. Ce mandat peut être renouvelé.

Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre dans un délai raisonnable.

Si l'une des parties devait procéder au remplacement permanent d'un ou de plusieurs de ses représentants, elle informe, par écrit, l'autre partie du nom de cette ou ces personnes.

22.05 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'Employeur convoque tous et chacun des représentants des parties. Aux fins des présentes, toute rencontre valide au CRT constitue une réunion et une rencontre n'est valide que si tous les représentants de la partie syndicale ont été dûment convoqués. La rencontre se tient durant les heures de travail de l'équipe de jour. Lorsqu'un salarié de l'équipe de soir ou de l'équipe de nuit est membre du comité, il reçoit un crédit d'heure à taux régulier pour

le temps passé à ces comités. Ce temps sera repris à un moment déterminé par entente entre le salarié et l'Employeur.

22.06 Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande. Toutefois, pendant les vacances d'été et les périodes de congé, le CRT ne peut être convoqué sans l'accord du Syndicat et de l'Employeur. La partie qui demande une réunion au CRT ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente qu'elle possède. Un avis écrit de convocation et l'ordre du jour comportant tout point que, soit l'Employeur soit le Syndicat veut y inscrire, doivent être transmis à l'autre partie au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. Tout point à l'ordre du jour qui n'a pas été inscrit et/ou porté à la connaissance de l'autre partie dans ce délai sera discuté à la réunion suivante à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

22.07 Pour qu'il y ait quorum, deux (2) membres de chacune des parties doivent être présents.

Aux fins de constater l'entente ou le défaut d'entente, chaque partie détient un vote.

22.08 Le CRT se réunit obligatoirement avant toute décision de l'Employeur relative aux questions suivantes :

- a) La mise à pied d'un salarié;
- b) La réduction des effectifs de salariés conformément à l'article 8;
- c) La définition des qualifications et des critères de sélection des candidats à une charge quelconque de salarié;
- d) La détermination de la charge de travail d'un salarié.

22.09 L'Employeur doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, un groupe de salariés ou un salarié relativement à:

- a) La réinstallation d'un salarié;
- b) La liste d'ancienneté;
- c) Les modalités de remboursement par le salarié d'une somme résultant d'une erreur sur la paye.
- d) Toute question relative à la santé et la sécurité.

22.10 Pour qu'une entente soit valide, le comité doit comprendre au moins deux (2) représentants de chacune des parties.

Le huis clos peut être décrété en tout temps par le Comité.

22.11 À défaut d'entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, l'Employeur procède, à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date ultérieure.

22.12 Le salarié dont le cas sera discuté au CRT est préalablement averti par écrit par l'Employeur de la date, du lieu et de l'heure, au moins deux (2) jours avant la date de la réunion. Ce salarié peut alors demander d'être entendu par le CRT.

22.13 Une entente intervenue en vertu du présent article lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés.

22.14 Dans les dix (10) jours suivant la dernière réunion portant sur le sujet, l'Employeur fait part de sa décision au(x) salarié(s) concerné(s) au moins deux (2) jours ouvrables avant l'application de ladite décision.

De plus, l'Employeur affiche à l'intention de l'ensemble des salariés, toute entente ou toute décision de portée collective, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'entente ou de la décision, à moins qu'un autre délai soit entendu par le CRT.

22.15 Tout grief logé conformément à l'article 21 peut être soumis au Comité par l'Employeur ou le Syndicat.

Le Comité doit alors s'en saisir à sa prochaine réunion et tenter d'en arriver à un règlement, conformément aux dispositions du présent article.

22.16 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les représentants de chacune des parties, au plus tard à la réunion suivante : il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante. Le procès-verbal ne doit contenir que les propositions et, s'il y a lieu, les ententes.

Copie du procès-verbal officiel est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 23 CLASSEMENT

I. SOUTIEN ET PROFESSIONNEL NON-ENSEIGNANT

23.01 Le classement d'un salarié est déterminé par son expérience à l'intérieur d'une catégorie d'emploi afin de l'intégrer à l'échelle de salaire qui correspond à sa classe d'emplois. Cette catégorie et cette classe d'emplois doivent correspondre à la charge définie lors de l'affichage.

23.02 Aux fins exclusives du classement, l'expérience pertinente est l'expérience ayant préparé le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé et jugée pertinente par l'Employeur. Cette expérience peut avoir été acquise au sein de l'Employeur ou chez un autre Employeur.

23.03 a) Aux fins d'application de la convention collective, le terme « plan de classification du personnel de soutien » désigne le plan de classification appliqué par les commissions scolaires francophones au personnel de soutien qui négocie par l'entremise de la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN) ainsi que les modifications ou amendements qui pourraient être apportés par les parties à la convention collective.

Aux fins d'application de la convention collective, le terme « plan de classification du personnel professionnel » désigne le plan de classification du personnel professionnel s'appliquant au personnel professionnel des commissions scolaires francophones ainsi que toute(s) modification(s) ou amendement(s) qui pourraient y être apportés par les parties à la convention collective.

b) Pour fins d'application de la présente convention, les catégories d'emploi sont les suivantes :

- Catégorie du personnel professionnel
- Catégorie de soutien technique :
 - Sous-catégorie des emplois techniciennes ou techniciens;
 - Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique;
- Catégorie de soutien administratif
- Catégorie de soutien manuel
 - Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié
 - Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

c) Si pendant la durée de la convention, et ce, après consultation du Syndicat, de nouvelles classes d'emploi sont créées par l'Employeur, le taux de traitement de ces classes d'emploi fait l'objet d'une négociation entre les parties. Cette négociation doit tenir compte des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs publics et parapublics.

Si, après trente (30) jours de la création de la nouvelle classe d'emplois, il n'y a pas d'accord entre les parties, le Syndicat peut alors déposer un grief directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent et l'Employeur applique entre-temps sa solution.

L'arbitre doit tenir compte des taux en vigueur dans les secteurs publics et parapublics pour des emplois comparables et sa décision est rétroactive à la mise en vigueur du poste.

23.04 Le salarié remet à l'Employeur tous les documents exigés par l'Employeur (diplôme, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) dans les trente (30) jours suivant son embauche. Dans le cas où un salarié désire conserver un document original qui lui appartient, l'Employeur accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.

- 23.05** Pour tout salarié à l'emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le classement déjà établi pour lui n'est pas modifié et il est réputé détenir les qualifications et les exigences du poste.
- 23.06** Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification. Par la suite, il est informé de toute(s) modification(s) de ses fonctions.
- 23.07** Dans tous les cas, l'attribution par l'Employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.
- 23.08** Le Syndicat ou le salarié concerné peut en tout temps loger un grief sur l'évaluation des années d'expérience.
- 23.09** La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne peut loger un grief selon la procédure habituelle. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, et ne peut rétroagir plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

II. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 23.10** L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes. L'Employeur reconnaît le ou les doubles avancements d'échelon prévus dans les échelles salariales du secteur public pour le professionnel qui démontre qu'il a obtenu un tel échelon en application d'un système équivalent à celui du système public et pour aucune autre raison.
- 23.11** Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est engagé au premier échelon de la classe.
- 23.12** a) L'expérience requise à chaque classe d'emplois constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction;
- b) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emplois au niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des exigences requises par la classe d'emplois;
- c) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emplois.
- 23.13** Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un (1) échelon par d'année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

- a) Pour être reconnu, aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'Employeur ou chez un autre Employeur, dans une classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

23.14 a) De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle le salarié appartient.

b) **Poste professionnel non enseignant**

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

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, une professionnelle ou un professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

De même, une année d'études (ou son équivalent, 30 crédits) au niveau du 2^e ou 3^e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel, équivaut à une année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de 45 crédits ou plus et de moins de 60 crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de la professionnelle ou du professionnel équivaut à 1^{re} année d'expérience pertinente.

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent donner lieu à une révision à la baisse de l'échelon attribué à la professionnelle ou au professionnel régulier en vertu de dispositions antérieures aux modifications du présent article.

III. AVANCEMENT D'ÉCHELON

23.15 La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année en équivalence à temps complet et le changement d'échelon s'effectue le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet d'une année.

Malgré le paragraphe précédent, le premier changement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

Pour les salariés de la catégorie du personnel professionnel, la durée normale de séjour n'est que six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons, et le changement d'échelon s'effectue le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet d'une année.

23.16 Dans le cas où un avancement d'échelon n'est pas accordé, le salarié en cause peut demander à l'Employeur les motifs qui justifient le fait que son échelon ne lui ait pas été accordé.

23.17 Un grief peut être soumis à la suite d'un refus d'avancement d'échelon.

23.18 Aux fins d'application de la présente clause, est considéré comme une période de travail toute période pendant laquelle le salarié reçoit son salaire, toute période de congé pour étude effectuée à la demande de l'Employeur, toute période pendant laquelle le salarié est en congé parental, ainsi que les absences pour invalidité reconnues par l'assureur dont la durée n'excède pas trois (3) mois par année scolaire.

23.19 Nonobstant ce qui précède l'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsqu'au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où tel avancement d'échelon aurait été consenti, le salarié a bénéficié d'un congé sans salaire conformément aux articles : sur la charge publique, sur les congés sans salaire ou si le salarié a été invalidé pour une période excédant trois (3) mois.

23.20 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

23.21 Détermination de l'échelon d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation.

1. Lors d'une promotion :

Lorsqu'un salarié obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe est déterminé selon la procédure suivante : il reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; ou il se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe soit le plus avantageux des deux.

2. Lors d'une mutation :

Lorsqu'un salarié est muté, il se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

3. Lors d'une rétrogradation :

Lorsqu'un salarié est rétrogradé volontairement ou involontairement il obtient le traitement correspondant à l'échelon de la nouvelle classe selon ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

4. Pour des fins d'interprétation et d'application de la clause 23.21, les termes suivants ont la signification correspondante :

Mutation : Mouvement d'un salarié à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle salariale est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux salarial unique, dont le taux est identique.

Promotion : Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou s'il s'agit de classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

Rétrogradation : Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

ARTICLE 24 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

24.01 La semaine régulière de travail pour les salariés suivants est comme suit :

- a) La catégorie des emplois de soutien technique et para technique, de soutien administratif et des professionnels non enseignants : la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- b) La catégorie des emplois de soutien manuel : la semaine de travail est de quarante (40) heures suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures.

- c) Pour les techniciens en loisirs et le technicien en audiovisuel : la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures. L'horaire est variable et déterminé avec le supérieur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance. Chaque horaire de travail doit comporter au moins deux (2) jours de congé consécutifs.
- d) Cependant, pendant la période de déneigement du 15 novembre au 15 avril, le salarié affecté au déneigement travaille selon un horaire flexible. Cet horaire est en fonction des conditions climatiques.

Le salarié affecté au déneigement conserve son horaire régulier de travail et fait des heures en sus de son horaire régulier si les conditions climatiques l'exigent.

Les heures travaillées pendant les congés fériés, les samedis et dimanches, ainsi qu'en sus de la semaine régulière de travail (40 heures) sont considérées comme du temps supplémentaire au sens de l'article 25.

24.02 Sauf pour les postes de surveillants d'élèves, pour les postes de conducteurs de véhicules lourds (chauffeur d'autobus), et pour les ouvriers d'entretien classe 2 au gymnase, l'horaire quotidien des salariés mentionnés à la clause 24.01 est continu et réparti sur un maximum d'une heure de plus que leur journée régulière de travail. Cet horaire comprend l'heure du dîner de chacun des salariés.

24.03 Le salarié a droit à une période de pause de quinze (15) minutes, rémunérée pour chaque demi-journée de travail et d'une période de repas non rémunérée de une (1) heure pour prendre son repas par journée de travail, sauf pour le soutien manuel pour lequel la période de repas est de trente (30) minutes par journée de travail.

Lors des journées pédagogiques, les salariés peuvent, à leur choix, bénéficier d'une période de repas non rémunérée d'une heure trente minutes (1 h 30).

Ils doivent cependant reprendre le temps de travail manqué durant leurs périodes de pauses ou à la fin de la journée. Ils avisent leur supérieur immédiat au préalable.

Lorsque l'Employeur autorise un salarié à ne pas prendre de pause afin de poursuivre un travail, le temps de ses pauses sera mis en banque ou payé au choix du salarié, à taux régulier (100 %) pour les salariés dont la semaine régulière de travail est moins de quarante (40) heures.

Les salariés travaillant quatre (4) heures ont droit à une (1) pause payée de (15) minutes.

Les salariés travaillant cinq (5) heures ont droit à une (1) pause de trente (30) minutes dont quinze (15) minutes sont payées.

Les salariés travaillant six (6) heures ont droit à une (1) pause payée de quinze (15) minutes et à une (1) période de repas de trente (30) minutes non payée.

24.04 Les salariés qui effectuent leurs services sur un horaire régulier de soir peuvent être transférés sur un horaire de jour les journées où les élèves ne sont pas présents au collège après avoir reçu l'autorisation de l'Employeur.

24.05 Les horaires des salariés à temps complet sont stables, l'Employeur ne peut les modifier sans un préavis d'une (1) semaine, si les besoins du service l'exigent, à moins du consentement du salarié concerné. La présente clause ne s'applique pas pour le chauffeur d'autobus et l'ouvrier d'entretien classe 2 au gymnase.

Entre le 1^{er} juillet et le 2^e vendredi du mois d'août, les salariés terminent leur journée de travail de la semaine (vendredi ou samedi) après quatre (4) heures de travail.

Le chauffeur d'autobus doit donner un avis de disponibilité ou de non-disponibilité au moins deux (2) semaines à l'avance.

24.06 Journées porte ouverte

Lors des journées porte ouverte, l'Employeur déplacera au besoin l'horaire régulier des salariés afin que chaque présence lors de ces journées ne dépassent pas une demi-journée de travail.

24.07 Malgré l'article 24.05, une personne salariée peut ponctuellement convenir, avec l'Employeur, d'une modification de son horaire normal de travail. Pour ce faire, la personne salariée doit s'être entendue avec l'Employeur préalablement à la modification. Cette modification doit être volontaire et est accordée selon les besoins du service. Un salarié n'est pas tenu d'accepter une telle proposition de modification d'horaire. Si l'Employeur demande à la personne salariée de travailler plus d'heures que sa semaine normale de travail, cette dernière est rémunérée conformément à l'article 25.

Nonobstant le paragraphe précédent, les surveillants d'élèves qui ont un horaire normal de travail de jour peuvent échanger leur horaire avec les surveillants d'élèves qui ont un horaire de travail de soir, et vice versa. Un tel échange doit être volontaire et est accordé selon les besoins du service. Un salarié n'est pas tenu d'accepter une telle proposition. Les menuisiers et les ouvriers d'entretien ne peuvent bénéficier de la modification ponctuelle de l'horaire.

24.08 La personne salariée occupant un des postes énumérés à l'Annexe « C » (à titre indicatif), qui se présente au travail avant le début de son horaire régulier peut débiter sa prestation de travail un maximum de quinze (15) minutes avant le début de l'horaire programmé. Dans ce cas, la fin de la journée régulière de travail de la personne salariée se terminera le même nombre de minutes avant l'heure prévue à l'horaire programmé.

ARTICLE 25 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

25.01 Tout travail préautorisé par l'employeur en plus de la semaine de travail de la personne salariée est considéré comme du temps supplémentaire.

Le travail effectué lors des pauses-repos n'est pas considéré dans le calcul du temps de travail aux fins de déterminer le temps supplémentaire au-delà de la semaine de travail de la personne salariée.

- 25.02** a) Le travail effectué par le salarié en temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) ou peut-être placé dans une banque de temps pour être éventuellement repris en temps au taux du temps supplémentaire après entente avec l'Employeur.
- b) Le 15 janvier de chaque année, l'employeur rembourse la banque de temps supplémentaire à tout salarié pour la partie de ladite banque qui excède 5 jours. Le paiement s'effectue avec la paie suivant immédiatement le 15 janvier.

25.03 Lorsque du travail en temps supplémentaire doit être effectué, l'Employeur doit l'offrir au salarié qui fait normalement le travail.

Si plus d'un salarié d'une même classe d'emplois font normalement le travail, le temps supplémentaire est réparti à tour de rôle entre ces salariés de la classe d'emplois pour lequel le temps supplémentaire est requis. À cette fin; l'Employeur offre le temps supplémentaire à tour de rôle en commençant par le salarié qui a le plus d'ancienneté.

Si aucun salarié n'est disponible dans la classe d'emplois pour lequel le temps supplémentaire est requis, l'Employeur offre le temps supplémentaire, par ancienneté, aux salariés des autres classes d'emplois en mesure d'effectuer le travail.

25.04 Le temps supplémentaire est facultatif sauf la semaine précédant la rentrée scolaire, la semaine de la rentrée scolaire, la dernière semaine de juin et la première semaine de juillet.

ARTICLE 26 CONGÉS FÉRIÉS

26.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année onze (11) journées de congés fériés payées :

1. La Fête du Travail
2. L'Action de Grâce
3. Le jour de Noël
4. Le Lendemain de Noël
5. Le Jour de l'An
6. Le Lendemain du Jour de L'An
7. Le Vendredi Saint
8. Le Lundi de Pâques
9. La Journée nationale des Patriotes
10. La Fête nationale du Québec

11. La Fête du Canada. Le Comité des relations de travail (CRT) détermine, au plus tard le 1er juin précédent la fête du Canada, si le congé est reporté.
- 26.02** À chaque année, entre Noël et le Jour de l'An, les salariés bénéficient de six (6) journées de congés payés en outre des journées prévues à la clause 26.01.
- 26.03** Tout salarié saisonnier à temps partiel bénéficie des congés fériés énumérés aux clauses 26.01 et 26.02 et reçoit à titre d'indemnité de congé férié un montant égal à sept point soixante-deux pour cent (7.62 %) soit 17/223 du salaire gagné dans l'année. Ledit montant étant versé en deux (2) versements, le premier (1er) sur la deuxième (2e) paie de janvier, et le second versement sur la dernière paie de l'année scolaire. Le pourcentage payé doit alors tenir compte des jours fériés auxquels il est admissible et non obligatoirement 17/223.

ARTICLE 27 SALAIRES

- 27.01** L'Employeur applique à ses salariés les échelles de traitement et les primes de soir et de nuit des conventions collectives en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public.

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

Les primes de soir et de nuit ne sont pas versées lorsque le salarié travaille en temps supplémentaire.

A) PRIME DE DÉNEIGEMENT

Une prime de déneigement, pour chacune des heures travaillées entre seize (16 h) heures et sept (7) heures, tient lieu et place de toute autre prime. Cette prime s'applique au salarié qui effectue le déneigement. La prime est versée même si le salarié travaille en temps supplémentaire. Cette prime est de :

0 à 5 ans d'ancienneté : 11 %

5 ans à 10 ans d'ancienneté : 12 %

10 ans et plus d'ancienneté : 14 %

B) PRIMES DE DISPONIBILITÉ - OUVRIERS D'ENTRETIEN

L'Employeur offre par ordre d'ancienneté parmi les salariés acceptant les postes de concierge et ouvrier d'entretien classe I, une (1) prime de disponibilité afin de pouvoir

répondre aux appels et/ou situation d'urgence qui se produisent en dehors de leur quart de travail régulier.

Il existe deux (2) plages de disponibilité :

- a) Une plage de disponibilité qui couvre une (1) semaine complète (7 jours) : 50 \$/semaine
- b) Une plage de disponibilité du vendredi soir au lundi matin : 35 \$/ fin de semaine

27.02 Les échelles salariales applicables aux salariés à l'emploi du Collège varieront aux mêmes dates que celles applicables aux employés des commissions scolaires.

27.03 Le salarié à temps partiel est rémunéré au prorata de la charge de travail d'un salarié à temps complet de la même catégorie. Le salarié temporaire est rémunéré selon l'échelon qui lui est reconnu.

27.04 Le salaire des salariés est payable en vingt-six (26) versements à tous les deux (2) jeudis.

Le salaire est versé automatiquement par l'Employeur dans le compte personnel de chaque salarié à l'établissement bancaire choisi par celui-ci.

27.05 Advenant une erreur sur la paie, soulevée en temps utile, l'Employeur corrigera cette erreur au moment du versement de la paie suivante.

Cependant, lorsque le salarié reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, les modalités de remboursement ne seront pas arrêtées avant d'avoir fait l'objet de discussion au CRT.

27.06 Le bordereau de paie électronique est accompagné des informations suivantes :

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) salaire additionnel;
- e) retenue pour institutions d'épargne;
- f) détail des déductions;
- g) paie nette;
- h) gains et déductions cumulés;
- i) déductions pour fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant;
- j) retenue pour traitement différé, s'il y a lieu;

- k) cumul des journées de maladie de l'année en cours;
- l) banque des journées de maladie;
- m) cumul des heures de temps supplémentaire;
- n) banque de journées vacances accumulées.

ARTICLE 28 VACANCES

28.01 Les professionnels non enseignants ainsi que le personnel de soutien ont droit à des vacances rémunérées dont la durée est déterminée à la clause 28.08.

28.02 a) L'Employeur affiche le 1^{er} février de chaque année un formulaire permettant à l'ensemble des salariés d'effectuer leur choix de vacances pour la période s'échelonnant du 1^{er} juillet au 31 décembre de la même année. Les vacances sont choisies par rang d'ancienneté. Tout salarié doit avoir apposé son choix de vacances, et ce au plus tard pour le 15 février. L'Employeur règle les conflits reliés aux choix de vacances exprimés par les salariés et affiche le 1^{er} mars le choix définitif de vacances.

Chaque salarié doit choisir un minimum de trois (3) semaines complètes de vacances durant la période s'échelonnant de la mi-juin à la rentrée des classes.

Avec l'autorisation écrite de l'Employeur, un salarié peut choisir moins de trois (3) semaines complètes de vacances durant le période estivale.

b) Pour les semaines de vacances qui n'auront pas été choisies en application de la clause 28.02 a); l'Employeur affiche le 1^{er} novembre de chaque année un formulaire permettant à l'ensemble des salariés d'effectuer leur choix de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin. Les vacances sont choisies par rang d'ancienneté. Tout salarié doit avoir apposé son choix de vacances, et ce au plus tard pour le 15 novembre.

Entre le 15 novembre et le 1^{er} décembre, l'Employeur règle les conflits reliés au choix de vacances exprimé par les salariés et affiche le 1^{er} décembre le choix définitif des vacances.

La période de relâche du printemps est nécessairement visée par l'application du présent article.

La reprise de banque de temps supplémentaire ne peut empêcher la prise de vacances lors de la semaine de relâche.

c) Tout salarié qui décide de ne pas exercer son choix de vacances en application des clauses 28.02 a) et 28.02 b) ne peut déplacer un salarié qui a choisi ses vacances en application desdites clauses, sans égard à son ancienneté.

- d) L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés pouvant quitter pour vacances en même temps. Cette limite est faite à l'intérieur de chaque classe d'emplois et tient compte également du nombre total de salariés.
- e) Le Comité de relations de travail (CRT) identifie les semaines ou périodes au cours desquelles certains services ne peuvent prendre aucune vacance.
- f) Le salarié doit prendre ses vacances payées pendant l'année qu'elles sont dues. Les vacances ne peuvent en aucun cas être accumulées ou reportées à une autre année.

Toutefois, et sans préjudice à ce qui précède, le salarié qui devient en état d'invalidité peut reporter la portion restante de ses vacances lors de son retour au travail à une date convenue avec l'Employeur.

- 28.03** L'ancienneté générale, mais appliquée par classification dans le service, sert de critère pour le choix des dates de vacances.
- 28.04** Lorsque des conjoints travaillent ensemble au collège, ils peuvent prendre leurs vacances au même moment, si possible, à la condition de choisir la période de vacances du conjoint ou de la conjointe ayant le moins d'ancienneté.
- 28.05** Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente et aux mêmes moments prévus à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Cette rémunération ne comprend pas les primes. Exceptionnellement, le salarié peut demander que la totalité des sommes qui lui sont dues pour ses vacances lui soit remise en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.
- 28.06** Aux fins du tableau apparaissant à la clause 28.07, une ou plusieurs périodes de maladie personnelle ou accident du travail, et ce jusqu'à concurrence de trois (3) mois constituent du service actif. Cependant, toute période de congé de maternité constitue du service actif pour fins du droit aux vacances.

28.07 La personne salariée bénéficie de :

1.	20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition
2.	21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition
3.	22 jours ouvrables de vacances si elle a 18 ans d'ancienneté ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition
4.	23 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans d'ancienneté ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition
5.	24 jours ouvrables de vacances si elle a 20 ans d'ancienneté ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition
6.	25 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans d'ancienneté ou plus au 30 juin de l'année d'acquisition

28.08 Les salariés travaillant normalement les jours de classe et qui subissent une mise à pied estivale, ci-après appelés salariés saisonniers, bénéficient de vacances représentant huit point quatre-vingt-douze pour cent (8.92%) du salaire gagné durant l'année de référence. Ils ont la possibilité de choisir un des deux modes suivants de rémunération des vacances :

1. Les vacances sont payées par chèque séparé avec la dernière paie de l'année scolaire.
2. Les vacances seront réparties au fil de l'année qui suit l'année de référence pendant les jours où le travail du salarié n'est pas requis.

Les vacances des salariés à temps partiel autres que les salariés saisonniers représentent huit point quatre-vingt-douze pour cent (8.92%) du salaire gagné durant l'année de référence et sont payées par chèque séparé avec la dernière paie de l'année de référence.

ARTICLE 29 DIVERS

29.01 Durée de la convention

La convention entre en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 30 juin de l'an 2023.

29.02 La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

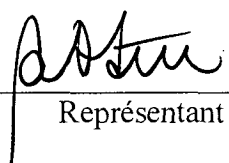
AB.
PS

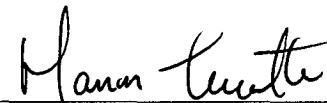
- 29.03 À compter de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention.
- 29.04 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 29.05 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 29.06 L'Employeur met à la disposition de l'ensemble des salariés un local leur servant de salle de travail et de détente.
- 29.07 Une copie du texte intégral et définitif de la convention reprographiée sous forme réduite est remise au Syndicat et à chacun des salariés.
- 29.08 Les erreurs ou les fautes techniques n'invalident en rien une clause ou article de la convention.

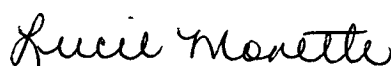
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.

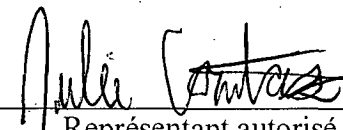
COLLÈGE DE MONTRÉAL

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

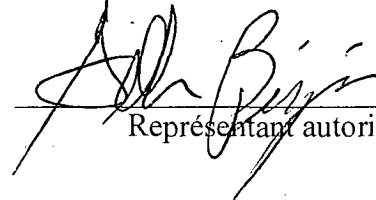
Par : 
Représentant autorisé

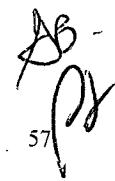
Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : _____
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé



**ANNEXE « A »
LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2017**

SALARIÉS PERMANENTS			
NOMS	POSTE OCCUPÉ AU 30 JUIN 2017	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ CUMULÉE AU 30 JUIN 2017
	Technicienne en organisation scolaire	18 octobre 1996	18.48
	Secrétaire d'école	13 novembre 1997	18.35
	Surveillante d'élèves (200 jours)	26 novembre 1999	17.55
	Ouvrier d'entretien classe II	23 mai 2000	17.11
	Technicienne en administration	30 octobre 2000	16.67
	Menuisier	28 mai 2001	16.10
	Surveillante d'élèves (180 jours)	28 novembre 2000	15.30
	Ouvrier d'entretien classe II	15 novembre 2004	12.63
	Technicienne en loisir (207 jours)	22 août 2005	11.86
	Technicien en informatique et en audiovisuel (200 jours)	3 février 2006	11.33
	Surveillante d'élèves (180 jours)	10 septembre 2007	9.77
	Bibliothécaire	26 novembre 2007	9.59
	Surveillante d'élèves (200 jours)	24 septembre 2007	9.58
	Technicienne en loisir (207 jours)	21 août 2008	8.51
	Secrétaire d'école	28 août 2006	8.50
	Agente de bureau chasse I	15 juin 2009	8.04
	Surveillante d'élèves (180 jours)	22 février 2010	7.26
	Ouvrier d'entretien classe II	17 mai 2010	7.12
	Agente de bureau classe principale	31 mai 2010	7.08
	Surveillant d'élèves (180 jours)	23 août 2010	6.87
	Technicienne en travaux pratiques (200 jours)	23 août 2011	5.86
	Ouvrier d'entretien classe I	13 janvier 2012	5.43
	Surveillant d'élèves (180 jours)	19 août 2013	3.78

	Ouvrier classe II au gymnase (samedi-dimanche)	6 décembre 2011	3.71
	Surveillante d'élèves (180 jours) + agent bureau classe II au CRM (210 jours)	26 août 2013	3.31
	Surveillante d'élèves (180 jours)	21 janvier 2013	3.28
	Agente de bureau classe I	26 mai 2014	3.10
	Surveillante d'élèves (180 jours)	25 octobre 2013	2.84
	Technicien informatique	9 septembre 2014	2.81
	Secrétaire d'école	9 mars 2015	2.29
	Secrétaire d'école	24 août 2015	1.85
	Conseillère pédagogique	1 septembre 2015	1.84
	Chauffeur de véhicules lourd	14 septembre 2012	1.82
	Ouvrier d'entretien classe II location	1 septembre 2015	1.25
	Ouvrier d'entretien classe II	3 octobre 2016	0.72
	Ouvrier d'entretien classe II	25 octobre 2016	0.65

SALARIÉS EN PROBATION AU 30 JUIN 2017

NOMS	POSTE OCCUPÉ AU 30 JUIN 2017	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ CUMULÉE AU 30 JUIN 2017
	Technicien informatique	14 mars 2017	
	Technicien en éducation spécialisée (200 jours)	24 avril 2017	
	Orthopédagogue	27 mars 2017	
	Agente de bureau classe II (Réception)	8 mai 2017	
	Surveillant sur appel	29 mars 2016	
	Ouvrier d'entretien classe II	28 novembre 2016	
	Éducatrice en prévention des toxicomanies	25 janvier 2017	
	Surveillante d'élèves (160 jours)	26 août 2016	
	Surveillant sur appel	9 janvier 2017	
	Ouvrier d'entretien classe II	12 mai 2017	

ANNEXE « C »
TITRES D'EMPLOI ÉLIGIBLES À L'APPLICATION DE LA CLAUSE 24.08

- Agent de bureau classe I
- Agent de bureau classe principale
- Concierge
- Conseiller en orientation
- Conseiller pédagogique
- Orthopédagogue
- Ouvrier d'entretien de jour (sauf le ou les salariés affectés au gymnase)
- Ouvrier d'entretien de nuit (sauf le ou les salariés affectés au gymnase)
- Ouvrier d'entretien de soir (sauf le ou les salariés affectés au gymnase)
- Secrétaire d'école vie étudiante
- Technicien éducation spécialisée
- Technicien en administration
- Technicien en loisirs socioculturels
- Technicien en loisirs sportifs
- Technicien en organisation scolaire
- Technicien informatique (horaire débutant le plus tôt au cours de la journée si plus d'un (1) technicien en informatique est programmé)

**LETTRE D'ENTENTE NO 1
MESURES TRANSITOIRES**

ENTRE : **COLLÈGE DE MONTRÉAL**

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont négocié une convention collective dont la durée est prévue à la clause 29.01 de ladite convention collective;

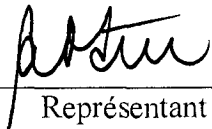
ATTENDU QU'il existe actuellement un climat d'incertitude quant à l'avenir réservé au financement de l'enseignement privé au Québec;

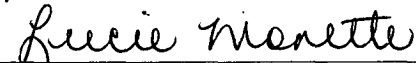
LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les parties aux présentes acceptent de renégocier l'ensemble des clauses à incidence monétaire dans l'éventualité où pour quelque raison que ce soit, la survie du Collège était menacée par l'existence de problèmes financiers;
2. Dans ce cas, les parties s'entendent pour utiliser la voie normale des négociations afin de reconsidérer l'ensemble des clauses à incidence monétaire;
3. Le terme clause à incidence monétaire signifie toute clause de la convention collective représentant un déboursé pour l'Employeur, et non les conditions accessoires qui peuvent s'y rapporter.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.


COLLÈGE DE MONTRÉAL

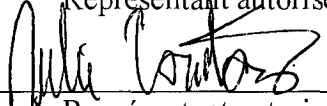
Par : 
Représentant autorisé

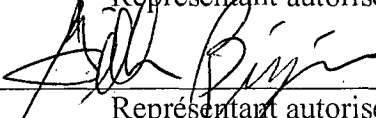
Par : 
Représentant autorisé

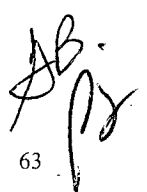
Par : _____
Représentant autorisé

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé



LETTRE D'ENTENTE NO 2
CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DU CHAUFFEUR D'AUTOBUS

ENTRE :

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET :

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QUE l'entente convenue au Comité des relations de travail du 11 mai 2009;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

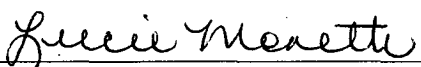
1. Le Collège offrira les conditions particulières de travail ci-dessous au chauffeur d'autobus :
 - a) Les heures travaillées seront rémunérées.
 - b) Les frais de déplacement seront remboursés (chambre, repas, etc.) s'il y a lieu, selon la politique actuelle.
 - c) Une rémunération forfaitaire par nuit à l'extérieur au montant de cent dollars (100,00 \$).
 - d) Les heures d'attente quand il y a hébergement à l'extérieur ne sont pas rémunérées.
 - e) Les heures d'attente à l'extérieur du Collège quand il n'y a pas hébergement à l'extérieur sont rémunérées.
 - f) Les heures d'attente entre deux assignations quand il y a retour au Collège ne sont pas rémunérées.

[Signatures à la page suivante]

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.

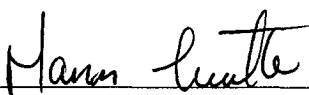
COLLÈGE DE MONTRÉAL

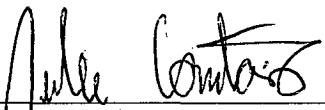
Par : 
Représentant autorisé

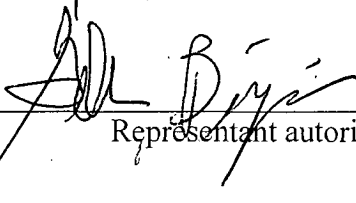
Par : 
Représentant autorisé

Par : _____
Représentant autorisé

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

**LETTRE D'ENTENTE NO 3
OCTROI D'UN POSTE EN REMPLACEMENT SANS RESPECTER TOUS LES
CRITÈRES DE QUALIFICATIONS**

ENTRE :

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET :

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QU'un poste d'agent de bureau classe II et surveillant en remplacement est ouvert depuis le printemps 2017;

ATTENDU QUE Mme [REDACTED] a déposé sa candidature pour ce poste en remplacement;

ATTENDU QUE Mme [REDACTED] n'a pas réussi tous les tests exigés pour ce poste;

ATTENDU QUE l'ouverture du Syndicat à octroyer un poste en remplacement sans exiger toutes les qualifications requises sans créer de précédent;

ATTENDU QU'il y a eu discussion à ce sujet entre Mme [REDACTED] présidente du Syndicat, et Mme [REDACTED] directrice générale, le 11 janvier 2018.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

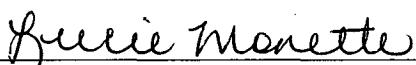
1. Octroyer le poste d'agent de bureau classe II et de surveillant en remplacement à Mme [REDACTED] en date du 17 janvier 2018 jusqu'au retour de l'employée en congé.
2. Cet octroi ne peut causer aucun précédent pour une situation semblable pour Mme [REDACTED] ou tout autre membre du personnel dans l'avenir.

[Signatures à la page suivante]

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.

COLLÈGE DE MONTRÉAL

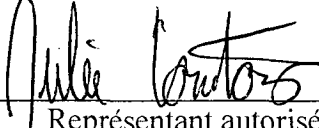
Par : 
Représentant autorisé

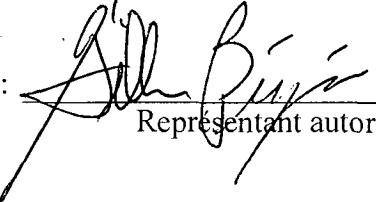
Par : 
Représentant autorisé

Par : _____
Représentant autorisé

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

LETTRE D'ENTENTE NO 4
CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES APPLICABLES À
MONSIEUR [REDACTED]

ENTRE : **COLLÈGE DE MONTRÉAL**

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET : **LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES**
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QUE monsieur [REDACTED] effectue des tâches relatives au titre d'emploi qu'il occupe à titre de salarié du Collège de Montréal;

ATTENDU QUE les parties aux présentes se sont entendues afin de prévoir dans le cas de monsieur [REDACTED] des conditions de travail qui dérogent de l'application générale de la convention collective;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les dispositions de l'article 24.02 de la convention collective, l'horaire de monsieur [REDACTED] inclut une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Par : [Signature]
Représentant autorisé

Par : [Signature]
Représentant autorisé

Par : _____
Représentant autorisé

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)

Par : [Signature]
Représentant autorisé

Par : [Signature]
Représentant autorisé

Par : [Signature]
Représentant autorisé

AB
PS

LETTRE D'ENTENTE NO 5

SOUS-TRAITANCE

ENTRE :

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET :

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont négocié une nouvelle convention collective pour valoir jusqu'au 30 juin 2023;

ATTENDU QUE lors des négociations, le Syndicat a manifesté certaines inquiétudes face à la présence de l'entreprise « Succès scolaire » dans les murs du Collège, ladite entreprise étant vouée au service de tutorat et d'aide aux devoirs;

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont longuement discuté afin de préciser la relation existante entre « Succès scolaire » et l'Employeur;

ATTENDU QU'il y a lieu d'encadrer l'exercice du droit de gérance de l'Employeur en matière d'octroi de sous contrat ou de contrat à forfait relativement à des tâches normalement accomplies par un ou des salariés de l'unité de négociation;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

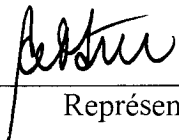
1. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'Employeur n'octroiera à « Succès scolaire » aucun sous-contrat ou contrat forfaitaire afin qu'elle accomplisse en tout ou en partie les tâches qui sont normalement accomplies par un ou des salariés de l'unité de négociation;
2. Dans l'éventualité où l'Employeur décide de requérir à la sous-traitance ou d'octroyer un contrat à forfait pour une ou des tâches normalement accomplies par les salariés de l'unité de négociation, il doit donner au Syndicat un préavis écrit d'un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours avant d'exercer ce droit;
3. Durant cette période, l'Employeur soumet au Syndicat, lors d'un comité de relation de travail (CRT) spécial, l'analyse qui l'amène à requérir de la sous-traitance ou à octroyer un contrat à forfait. Le Syndicat peut faire toute représentation visant à proposer des

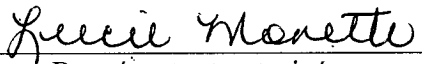
solutions alternatives et à convaincre l'Employeur de modifier son projet. Pour ce faire, le Syndicat peut se faire accompagner par une firme-conseil extérieure (ex. : MCE Conseils). Cette firme pourra avoir accès aux données soutenant l'analyse de l'Employeur, notamment aux informations financières de l'Employeur pertinentes au dossier, sous réserve de la signature des obligations de confidentialité usuelles en la matière;

4. La présente lettre d'entente ne reçoit pas application lorsque suite à l'application de l'article 8.12 l'employeur doit combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 8^e jour de juin 2018.

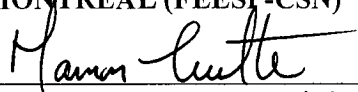
COLLÈGE DE MONTRÉAL

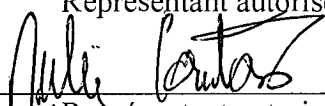
Par : 
Représentant autorisé

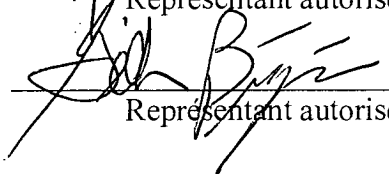
Par : 
Représentant autorisé

Par : _____
Représentant autorisé

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)**

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

Par : 
Représentant autorisé

LETTRE D'ENTENTE NO 6

CONGÉS PARENTAUX

ENTRE :

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET :

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE
DE MONTRÉAL (FEESP-CSN)

Ci-après appelé « le Syndicat »

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont négocié une nouvelle convention collective pour valoir jusqu'au 30 juin 2023;

ATTENDU QUE lors des négociations des questions ont été soulevées relativement à la clause 11 de la convention collective relativement aux congés parentaux;

ATTENDU QUE les parties ont choisi de reconduire la clause de l'ancienne convention collective;

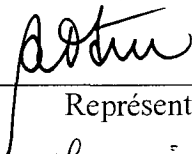
LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le Comité de relations du travail (CRT) sera saisi d'analyser la clause de congés parentaux de la convention collective afin de la comparer et si nécessaire de l'ajuster avec la clause entendue entre l'Employeur (Collège de Montréal) et le syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Montréal (FNEEQ-CSN);
2. Le Comité de relations de travail (CRT) pourra requérir toute information supplémentaire pertinente aux fins de compléter son étude des clauses de « congés parentaux ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 2^e jour de juin 2018.

COLLÈGE DE MONTRÉAL

Par :



Représentant autorisé

Par :



Représentant autorisé

Par :

Représentant autorisé

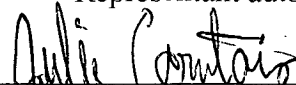
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DU COLLÈGE DE
MONTRÉAL (FEESP-CSN)

Par :



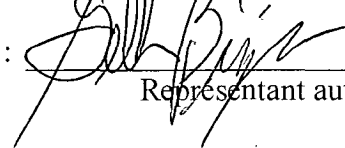
Représentant autorisé

Par :



Représentant autorisé

Par :



Représentant autorisé

