

Convention collective de travail



COLLÈGE DE NOTRE-DAME

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNEL-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 574, SEPB,
CTC-FTQ

TABLE DES MATIÈRES

article 1 - DÉFINITION DES TERMES	5
article 2 - DISPOSITIONS DIVERSES	8
article 3 - RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION	8
article 4 - DROITS DE LA DIRECTION	11
article 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	11
article 6 - AFFAIRES SYNDICALES.....	13
article 7 - PROCÉDURE DE GRIEF	15
article 8 - MESURES DISCIPLINAIRES	17
article 9 - ANCIENNETÉ	19
article 10 - PROMOTIONS ET MUTATIONS.....	21
article 11 - MISE A PIED - SUPPLANTATION.....	24
article 12 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	25
article 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	26
article 14 - TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	30
article 15 - JOURS FÉRIÉS.....	31
article 16 - CONGÉS SPÉCIAUX	33
article 17 - VACANCES.....	36
article 18 - CONGÉS DE MALADIE.....	38
article 19 - DROITS PARENTAUX	39
article 20 - FORMATION DES SALARIÉS.....	61
article 21 - SANTÉ, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL	62
article 22 - RÉMUNÉRATION.....	64
article 23 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	65
article 24 - UNIFORMES	66
article 25 - PRIMES.....	66
article 26 - CLASSIFICATION OU FONCTIONS NON PRÉVUES.....	67
article 27 - CONGÉ SANS TRAITEMENT	68
article 28 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.C).....	70
article 29 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	71
ANNEXE A - SALAIRES	73
ANNEXE B - TABLEAU DES RANGEMENTS AU COLLÈGE NOTRE-DAME	75
ANNEXE C - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES OU CULTURELLES.....	76
ANNEXE D - RETRAITE PROGRESSIVE D'UN SALARIÉ MEMBRE DE L'UNITÉ.....	77

MODÈLE D'ENTENTE INDIVIDUELLE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ DÉSIRANT SE PRÉVALOIR D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE	79
ANNEXE E - COUVERTURE 2016-2023	80
ANNEXE F - TABLEAU RÉTROACTION 2019	82
LETTRE D'ENTENTE No 1 - RELATIVE AUX SERVICES D'UNE ENTREPRISE DE SÉCURITÉ.....	84
LETTRE D'ENTENTE No 2 - RELATIVE À L'EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE	85
LETTRE D'ENTENTE No 3 - RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE JOURNÉES DE CONGÉS DE MALADIE EFFACÉS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION 2004-2007	86
LETTRE D'ENTENTE No 4 - RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSEURS DE L'ACTIVITÉ DANSE.....	87
LETTRE D'ENTENTE No 5 - RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DU POSTE DE M.STÉPHANE CHARTRAND (NOUVEAU POSTE DE 12 MOIS).....	88
LETTRE D'ENTENTE No 6 - RELATIVE AU CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL CONSIDÉRÉ LORS DES VOYAGES AVEC LES ÉLÈVES	89
LETTRE D'ENTENTE No 7 - RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DE MADAME JOHANNE DUPUIS	90
LETTRE D'ENTENTE No 8 - MAINTIEN DE CERTAINS PRIVILÈGES	91
LETTRE D'ENTENTE No 9 - HORAIRE DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DES TRAVAUX	92
LETTRE D'ENTENTE No 10 - PAIEMENT DES LICENCES	93
LETTRE D'ENTENTE No 11 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE	94
LETTRE D'ENTENTE No 12 - RELATIVE À L'ABOLITION DE LA BANQUE DE CONGÉS MOBILES POUR RAISONS PERSONNELLES.....	95
LETTRE D'ENTENTE No 13 - RELATIVE AUX VACANCES ANNUELLES POUR MADAME SAVAUN TONG ET MONSIEUR NORMAND SIMARD LES SALARIÉS DES SECTEURS ENTRETIEN MÉNAGER ET SERVICES ALIMENTAIRES	96
LETTRE D'ENTENTE No 14 - RELATIVE À LA RÉVISION DES DISCRIPTIONS DE POSTE	97
LETTRE D'ENTENTE No 15 - RELATIVE AU CHOIX DES SURVEILLANTS-ÉDUCATEURS RÉGULIERS QUANT À LA BANQUE DE TEMPS COMPENSÉ DE 100 HEURES PAR ANNÉE SCOLAIRE	98
LETTRE D'ENTENTE NO 16 - RELATIVE À LA CRÉATION D'ADRESSE COURRIEL.....	99

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions ci-après énumérées sont définies comme suit :

1.01 Ancienneté

L'ancienneté signifie la durée totale des services d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation.

1.02 Classification

Regroupement des diverses fonctions prévues à la présente convention et apparaissant en annexe.

1.03 Conjoint

Deux personnes de même sexe ou de sexe opposé :

- a) qui sont ou mariés ou unies civilement ou qui vivent maritalement et cohabitent depuis au moins un an;
- b) qui vivent maritalement et sont les père(s) et/ou mère(s) d'un même enfant;

1.04 Département

Le département réfère au service dans lequel le poste est associé, soit : l'aréna, la cuisine, l'entretien ménager, les finances, les infrastructures, les ressources humaines, les services éducatifs, la surveillance et la vie étudiante.

1.05 Emplois de soutien technique

La catégorie des emplois de soutien technique comprend les emplois caractérisés par l'exécution de travaux comportant l'application de procédés et de techniques dont l'utilisation ne requiert pas de formation universitaire. Sont inclus dans cette catégorie, entre autres, les emplois suivants : infirmier(ère), technicien(ne) en travaux pratiques, technicien(ne) en documentation, technicien(ne) en éducation spécialisée, technicien(ne) en organisation scolaire, technicien(ne) en loisirs, technicien(ne) en informatique, technicien(ne) en administration, responsable de niveau.

1.06 Emplois de soutien paratechnique

Les emplois de soutien paratechnique comportent l'application des procédés usuels et l'exécution d'opérations techniques simples ou répétitives en vue d'assister le personnel technique ou le personnel professionnel. Sont inclus dans cette catégorie, entre autres, les emplois suivants : surveillants(tes) éducateur.

1.07 Emplois de soutien administratif

La catégorie des emplois de soutien administratif comprend les emplois caractérisés par l'exécution de divers travaux usuels de l'administration courante.

Sont inclus dans cette catégorie, entre autres, les emplois suivants : acheteur(euse), agents de bureau (toutes classes), magasinier(ère) (toutes classes), secrétaires (toutes catégories), , réceptionniste.

1.08 Emplois de soutien manuel et qualifié

La catégorie des emplois de soutien manuel comprend les emplois caractéristiques de travail manuels ayant trait, soit aux divers métiers de la construction, à l'entretien physique et ménager de l'équipement, soit à divers services communautaires, cuisines, les cafétérias, l'entretien ménager et l'aréna.

1.09 Emplois de professionnelles et professionnels

Aux fins du système de classification des emplois, la catégorie des emplois de professionnelles et professionnels comprend les emplois dont l'exercice exige normalement un diplôme universitaire terminal.

1.10 Employeur

Désigne la personne morale du Collège Notre-Dame et, pour les fins d'application de la présente convention collective, le directeur général ou son représentant autorisé.

1.11 Exécutif

Désigne les salariés nommés ou élus, représentant l'ensemble des salariés.

1.12 Jour

Désigne un jour de calendrier.

1.13 Jour ouvrable

Désigne du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des congés fériés proclamés par l'autorité civile et les jours chômés et payés fixés par la convention collective. La présente clause, ne sert qu'au calcul des différents délais prévus à la convention collective.

1.14 Lésion professionnelle

Se dit de toute condition résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail tel que définis dans la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

1.15 Période d'entraînement

Période minimale d'une journée pour permettre au salarié de se familiariser à la clientèle, au lieu de travail, aux règlements et à la philosophie de l'institution ainsi qu'au poste obtenu.

1.16 Poste

Le poste signifie la localisation individuelle d'un salarié dans l'une ou l'autre des fonctions définies à l'annexe A de la présente convention collective, sans exclure celles qui pourraient être créées selon les besoins durant la période couverte par cette convention. .

1.17 Poste combiné

Jumelage de deux postes à temps partiel, de classes d'emploi semblables, afin de créer des postes à temps partiel ou complet. Ce procédé ne doit cependant pas avoir pour effet de créer des postes dont le nombre d'heures serait supérieur au nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail.

1.18 Promotion

Mouvement d'un salarié à un autre poste dont l'échelle salariale, conformément aux fonctions exercées, est supérieure à celle qu'il quitte.

1.19 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à un autre poste dont l'échelle salariale, conformément aux fonctions exercées, est inférieure à celle qu'il quitte.

1.20 Salarié à temps complet

Tout salarié qui travaille le nombre d'heures régulières prévues pour son poste ou le poste qu'il occupe de manière temporaire, entre 35 et 40 heures.

1.21 Salarié à temps partiel

Tout salarié qui travaille moins de 35 heures.

1.22 Salarié en probation

Tout salarié embauché pour occuper une fonction et qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 9.02a).

1.23 Salarié régulier

Tout salarié à temps complet, à temps partiel ou saisonnier, détenant un poste selon l'annexe A et ayant complété la période de probation prévue à la clause 9.02a).

1.24 Salarié saisonnier

Tout salarié embauché par le Collège pour un travail dont la durée est inférieure à une année complète.

1.25 Salarié temporaire

Tout salarié embauché par le Collège de façon provisoire, comme remplaçant ou comme surnuméraire.

a) Salarié temporaire remplaçant

Tout salarié embauché par le Collège pour le remplacement d'un salarié absent de sa ou ses fonctions pour une période de dix (10) jours et plus. Le salarié temporaire remplaçant est licencié lorsque le salarié remplacé reprend sa ou ses fonctions.

b) Salarié temporaire surnuméraire

Tout salarié embauché par le Collège sur appel dans le cas d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu dans une ou plusieurs fonctions pour une durée maximale de six (6) mois, cumulée dans une (1) année, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1.26 Syndicat

Désigne le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, Section 574, SEPB, CTC-FTQ.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS DIVERSES

2.01 But de la convention

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre l'employeur et ses salariés et de définir les conditions de travail des salariés représentés par le syndicat conformément à l'article 3.01.

2.02 Discrimination et harcèlement

Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de discrimination ni de harcèlement à l'égard de quelque salarié que ce soit. Les salariés et l'employeur doivent s'opposer activement à toute forme de discrimination et de harcèlement.

2.03 Utilisation des salariés à temps partiel

L'employeur ne peut utiliser des salariés à temps partiel dans le but de réduire les effectifs ou d'empêcher la création de postes à temps complet.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Reconnaissance

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail, conformément au certificat d'accréditation

émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du ministère du Travail.

3.02 Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat sous réserves des stipulations suivantes :

a) **Salarié en probation**

Le salarié en probation est couvert par les clauses de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement.

b) **Salarié à temps partiel**

La convention collective s'applique au salarié à temps partiel. Toutefois, les avantages s'appliquent au prorata des heures régulières de travail.

c) **Salarié temporaire remplaçant**

Le salarié temporaire remplaçant est couvert par la présente convention collective à l'exception des dispositions suivantes : libération pour activités syndicales, congés de perfectionnement, absences et congés sans traitement. L'assurance collective sur la vie, l'invalidité et les soins médicaux et dentaires est accessible après 4 mois de service continu.

Pour avoir droit aux congés spéciaux, le salarié doit avoir travaillé l'équivalent de six (6) mois à l'intérieur des huit (8) derniers mois. Ces salariés sont tout de même assujettis aux congés prévus par la *Loi sur les normes du travail*.

d) **Salarié temporaire surnuméraire**

Le salarié temporaire surnuméraire est couvert par la convention collective relativement aux avantages suivants : le salaire, les heures de travail, le temps supplémentaire, les vacances, les congés fériés, les primes, les uniformes pour les employés de la cuisine, santé et sécurité, ainsi que la procédure de grief et d'arbitrage.

e) **Le salarié saisonnier**

La convention collective s'applique au salarié saisonnier.

3.03 Recours à la sous-traitance

- a) L'employeur n'accordera pas de contrats ou de sous-contrats si cela doit entraîner des mises à pied, des abolitions de postes, une réduction des heures de travail ou du temps supplémentaire des salariés, ou empêcher l'ouverture d'un nouveau poste. De plus, l'employeur s'efforcera de faire en sorte qu'aucun salarié ne soit déchargé de ses affectations régulières

prévues aux descriptions de tâches, du seul fait de la présence de salariés de sous-contractants. L'employeur informe le syndicat de tout contrat en sous-traitance qu'il accorde.

- b) Les salariés de l'employeur exclus de l'unité de négociation ne pourront faire le travail normalement accompli par les salariés compris dans l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence; la preuve d'une telle urgence incombe à l'employeur.
- c) Nonobstant les sous-paragraphes a), b), et d) du présent article, les religieux de Sainte-Croix, remplissant des tâches au moment de l'accréditation, continuent à remplir ces mêmes tâches. De plus, l'employeur pourra combler tout poste laissé vacant, remplacer tout salarié absent temporairement pour l'un des motifs prévus à la présente convention, ou remplir tout nouveau poste créé, par les religieux de Sainte-Croix. Ce principe n'aura pas cependant pour effet d'occasionner des mises à pied, une réduction du nombre d'heures de travail des salariés ou des congédiements.
- d) L'employeur ne peut faire de concession partielle dans son entreprise.

3.04 Unité d'accréditation

Dans le cas où l'employeur demande à un salarié couvert par la présente convention d'effectuer temporairement le travail d'un salarié non régi par cette même convention, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. S'il accepte, le salarié conserve son droit de retour dans son poste pour une période de deux ans. A son retour, le salarié reprend tous ses droits en vertu de la présente convention.

Tout salarié au sens de cette convention et conformément au paragraphe précédent qui accepte un poste chez l'employeur en dehors de l'unité d'accréditation devra, s'il réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation, payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

3.05 Promotion hors de l'unité d'accréditation

- a) Le salarié régulier de l'unité d'accréditation promu à un poste chez l'employeur, en dehors de l'unité d'accréditation, a droit à une période de congé autorisé d'une durée maximale de deux (2) ans du poste qu'il détient dans l'unité d'accréditation.
- b) À l'intérieur de ce congé autorisé, le salarié peut réintégrer le poste qui était sien à son départ s'il n'est pas satisfait de son nouveau poste ou si l'employeur ne le confirme pas dans son nouveau poste.
- c) L'employeur comblera le poste laissé vacant par le salarié promu en appliquant les procédures prévues aux clauses 10.01, 10.02, 10.03 et 10.04.
- d) Si le salarié promu choisit de réintégrer le poste qui était sien à son départ, le salarié ayant obtenu ledit poste en vertu du sous-paragraphe c) de la

présente clause, pourra retourner à son ancien poste par suppléance et ainsi de suite pour les autres salariés touchés, le cas échéant.

- e) Si le salarié promu choisit de ne pas réintégrer le poste qui était sien à son départ, le salarié ayant obtenu ledit poste en vertu du sous-paragraphe c) de la présente clause, devient officiellement titulaire dudit poste. Il en va de même pour tous les autres salariés touchés, le cas échéant.
- f) Si le salarié promu réintègre l'unité d'accréditation, toute l'ancienneté qu'il a accumulée dans un poste non syndicable au sens du Code du travail ne lui sera pas reconnue sur la liste d'ancienneté prévue à la convention collective et son salaire sera égal au salaire qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste (incluant changement d'échelon et augmentation, si applicables).

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Reconnaissance

Le syndicat reconnaît que l'employeur possède et conserve de façon exclusive tous les droits et prérogatives d'administrer, de diriger et de gérer son personnel et ses opérations, à son gré, sauf si ces droits et prérogatives sont limités par une disposition expresse de la présente convention collective et dans la mesure où ils le sont.

4.02 Entente individuelle

L'employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui viendrait en conflit avec les dispositions de la présente convention.

4.03 Conditions pour exécution de travaux par un tiers

L'employeur peut faire exécuter par un tiers, des travaux de construction, d'agrandissement, de réfection ou de rénovation, d'aménagement paysager, à la condition que cela n'entraîne pas l'abolition de poste, de mise à pied, ou de réduction des heures de travail des salariés.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion au syndicat

- a) Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention. Cependant, tout salarié expulsé par le syndicat, conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article 5.02.
- b) Tout nouveau salarié devra adhérer au syndicat dès son premier jour de travail. L'employeur remet au nouveau salarié un formulaire d'adhésion fourni par le syndicat. Le nouveau salarié remplit ledit formulaire et l'employeur le transmet au syndicat.

5.02 Cotisation syndicale

- a) Tous les salariés couverts par la présente convention doivent payer la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- b) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur, à chaque période de paye. L'employeur fait remise au syndicat, à tous les mois, au plus tard le dixième jour du mois suivant, des cotisations perçues le mois précédent. Si pour une raison quelconque les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.
- c) Les montants ainsi déduits seront remis au syndicat avec copie à l'exécutif au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom du salarié, la fonction, le taux horaire, les heures travaillées, le salaire brut et la cotisation prélevée.

5.03 Inscription sur formulaires

Les déductions faites pour la perception des cotisations syndicales apparaîtront sur les feuillets fiscaux de chaque salarié.

5.04 Retenue temporaire

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient mais ne remet pas la cotisation syndicale ou son équivalent, jusqu'à ce que le commissaire ait statué sur la demande. Selon la décision rendue, l'employeur remet les sommes retenues au syndicat ou au salarié concerné.

5.05 Information

- a) Le syndicat ou l'exécutif s'engage à fournir à l'employeur les noms des salariés qui font partie des différents comités, ainsi que ceux des délégués syndicaux suivant leur élection ou nomination.
- b) Par la transmission d'une copie de la lettre d'embauche, l'employeur fournit à l'exécutif, dans les soixante-douze (72) heures de l'embauche d'un salarié, les renseignements suivants : son nom, son statut de salarié temps partiel, temps complet, temporaire remplaçant, temporaire surnuméraire ou saisonnier, ainsi que le poste comblé par celui-ci ou dans le cas d'un salarié temporaire, son affectation.
- c) Dans tous les cas, l'employeur transmet sans délai à l'exécutif du syndicat la formule d'adhésion prévue à la clause 5.01b).

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 Négociation

- a) Les séances de négociation auront lieu durant les heures de travail, sauf après entente entre le syndicat et l'employeur.
- b) Un permis d'absence, sans perte de salaire, est accordé à deux salariés, membres du comité de négociation, pour assister à des rencontres de négociation avec l'employeur ou aux séances de conciliation, si lesdites séances ont lieu durant les heures de travail. Au besoin, un troisième salarié pourra se joindre au comité après entente entre les parties.
- c) Au début et à la fin de la négociation, les membres du comité de négociation du syndicat pourront être libérés, sans perte de salaire, pour une période d'au plus deux (2) jours pour la rédaction du projet et deux (2) jours pour la rédaction du texte final de la convention.

6.02 Permis d'absence pour activités syndicales

L'employeur accordera une permission d'absence à tout délégué par le syndicat pour animer un congrès, un colloque, une session de formation ou activités syndicales, ou pour y assister. Les permissions seront accordées aux conditions suivantes:

- a) Le total des journées d'absence sans perte de salaire est fixé à douze (12) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.
- b) Le total des journées d'absence sans traitement est fixé à dix (10) jours ouvrables pour l'ensemble des salariés.
- c) Les jours non utilisés dans une année civile ne peuvent être reportés à l'année suivante.
- d) Le syndicat doit informer l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence.
- e) Il ne devra jamais y avoir plus d'un délégué du même département, tel que défini à la clause 1.04, ni jamais plus de trois (3) délégués pour l'ensemble des salariés pour un même événement.

6.03 Droit d'affichage

L'employeur met à la disposition de l'exécutif, dans un lieu convenu entre les parties, un tableau d'affichage bien en vue. L'exécutif peut afficher sur le tableau prévu à cet effet, tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant de l'exécutif. Le syndicat peut utiliser le courriel interne pour informer ses membres après avoir reçu l'approbation de l'employeur.

6.04 Conseiller syndical

Les représentants du SEPB pourront prendre part à toutes les réunions patronales- syndicales en rapport avec l'application de la convention collective. Après entente avec l'employeur, ils pourront rencontrer un ou des salariés durant les heures de travail, au jour, à l'heure et à l'endroit qui auront été convenus avec l'employeur, et ce, sans perte de salaire.

6.05 Problèmes internes

S'il devenait nécessaire de discuter de problèmes d'application de la convention collective au niveau de l'unité d'accréditation qu'il représente au cours des heures de travail, un membre de l'exécutif pourra rencontrer son supérieur immédiat. Après entente avec son supérieur immédiat, le membre de l'exécutif pourra s'absenter sans perte de salaire afin de s'occuper dudit problème d'application de la convention collective. Cette permission ne pourra être refusée sans motif valable.

6.06 Dossier du salarié

Tout salarié a le droit de consulter son dossier officiel. Cette consultation se fait après que le salarié a donné à l'employeur un avis écrit de 24 heures de son intention d'une telle consultation. La consultation se fera durant les heures normales d'ouverture des bureaux de l'employeur. À l'occasion d'un avis, d'une mesure disciplinaire ou d'un grief, le salarié pourra obtenir copie de tout document pertinent au litige.

6.07 Information des salariés

- a) L'employeur s'engage à remettre à chacun des salariés une copie de la convention collective en vigueur.
- b) L'employeur s'engage, lors de l'engagement de nouveaux salariés, à les informer par écrit de leur statut et de leur salaire.
- c) L'employeur expédiera à l'exécutif les documents qu'il distribue aux salariés.
- d) L'employeur remettra au syndicat cinq (5) copies de la convention collective dans les trente jours suivant la signature, ainsi qu'une convention collective sous format électronique.
- e) Dans la séquence d'accueil d'un nouveau salarié régulier, le syndicat pourra rencontrer le nouveau salarié. La rencontre ne devra pas dépasser 20 minutes.

6.08 Liste d'ancienneté

L'employeur fournit, une (1) fois par année, soit au plus tard le 15 février la liste d'ancienneté, incluant le titre d'emploi, des salariés membres de l'unité.

6.09 Bureau syndical

À la signature de la présente convention, l'employeur mettra à la disposition du syndicat un bureau syndical avec un classeur fermant à clef ainsi qu'un téléphone, une table et des chaises.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF

7.01 Définition

Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation ou à la prétendue violation d'une disposition de cette convention.

7.02 Grief individuel

- a) Avant de soumettre un grief, le salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur.
- b) Le salarié et/ou le délégué syndical doit soumettre son grief par écrit au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le salarié à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois de l'événement.
- c) L'employeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

7.03 Grief collectif

- a) Avant de soumettre un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, le délégué syndical peut tenter de régler le problème avec l'employeur ou son représentant.
- b) Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs salariés pris collectivement, l'exécutif syndical pourra soumettre un grief par écrit au représentant de l'employeur en spécifiant le nom de tous les salariés visés et portant la signature d'un délégué syndical dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les salariés concernés à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
- c) L'employeur ou son représentant doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

7.04 Grief syndical

- a) Avant de soumettre un grief ayant trait aux droits conférés comme tel au syndicat, l'exécutif syndical peut tenter de régler le problème avec l'employeur ou son représentant.

- b) Dans le cas de grief ayant trait aux droits conférés comme tel au syndicat par la présente convention collective, l'exécutif syndical pourra soumettre par écrit, un grief au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le syndicat à l'intérieur d'un délai maximal de six (6) mois.
- c) L'employeur ou son représentant, doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief.

7.05 Procédure de grief et délais

- a) Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Nonobstant ce qui précède, les jours compris entre le 23 juin et le 23 août inclusivement n'entrent pas dans le calcul du dit délai.
- b) Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance de l'événement, le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.
- c) Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant, ou le syndicat.
- d) Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
- e) Le grief doit contenir une description sommaire de la nature de la mésentente et prévoir la réclamation exigée pour le règlement.
- f) Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le syndicat et l'employeur.

7.06 Respect du droit du salarié

Un salarié qui présente un grief ne peut être pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait par l'employeur.

7.07 Méthode

Si l'employeur ou son représentant ne rend pas sa décision ou si la décision est jugée insatisfaisante, le syndicat pourra dans les trente (30) jours aviser l'employeur, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

7.08 Choix de l'arbitre

Les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministre du travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

7.09 Pouvoir et devoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, de modifier, d'amender ou d'ajouter quelque partie que ce soit de la convention.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, d'une suspension, d'un congédiement ou d'une rétrogradation, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou d'infirmier la décision de l'employeur. Il a de plus le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour le salarié qui en a été privé, tenant compte des sommes d'argent gagnées par ledit salarié pendant la période où il a été suspendu, congédié ou rétrogradé, ainsi qu'imposer toute autre sanction ou rendre la décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

7.10 Sentence

- a) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audience.
- b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie les deux parties à cette convention.

7.11 Frais d'arbitrage

- a) Les frais de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les deux parties. Si l'arbitrage se tient sur les lieux de travail ou dans la localité, le salarié appelé comme témoin ainsi que le plaignant et son représentant syndical peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de leur présence devant l'arbitre.
- b) En matière de grief collectif et syndical, deux (2) membres du comité exécutif peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'arbitrage; de plus, lors de grief collectif, le comité exécutif peut s'adjoindre un salarié parmi les plaignants. De plus, deux (2) représentants de l'employeur pourront assister aux séances d'arbitrage.

7.12 Lieu désigné pour les audiences d'arbitrage

Les audiences se tiennent dans les locaux de l'employeur

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Méthode

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné, contenant l'exposé des motifs. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à l'exécutif du syndicat avec diligence.

- b) Les mesures disciplinaires dont le salarié et l'exécutif du syndicat n'ont pas été informés selon le paragraphe a), ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage ni apparaître au dossier du salarié.
- c) Toute décision de suspendre ou de congédier un salarié doit faire l'objet d'un avis de convocation écrit de 24 heures adressé au salarié et à l'exécutif du syndicat, sauf dans les cas de congédiements basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle reliée à l'emploi.

8.02 Droit de grief

Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage. L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires possibles.

8.03 Bien-fondé d'une mesure disciplinaire

Dans tous les cas d'arbitrage relativement à des mesures disciplinaires, l'employeur s'engage à établir le bien-fondé desdites mesures.

8.04 Suspension – ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

8.05 Prescription d'une mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié, et qui date de plus de dix-huit mois, ne peut être invoquée par l'employeur par la suite, sauf en cas de récidive, c'est-à-dire une infraction de la même nature, auquel cas le délai sera de trente mois.

8.06 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

- a) 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 aux fins de la présente convention.
- b) Dans tous les cas où l'employeur invoque des incidents dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance, il devra justifier le bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'incident.

8.07 Représentation

Un salarié peut, lors d'une rencontre avec l'employeur, se faire accompagner d'un représentant syndical. L'employeur avise le syndicat au préalable de la tenue de ladite rencontre.

8.08 Assurances et régime de retraite en cas de congédiement

L'employeur ne verse pas au salarié concerné les sommes accumulées au régime de retraite tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. Le salarié pourra continuer à bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance frais hospitaliers et

paramédicaux à la condition qu'il paie mensuellement à l'avance la totalité des primes, soit sa participation du salarié et celle de l'employeur et à condition que l'assureur accepte.

8.09 Équipement électronique

Ce qui a été vu et enregistré par le système électronique de contrôle est irrecevable en preuve dans un arbitrage sur une mesure disciplinaire ou administrative, sauf dans le cas où la faute reprochée constitue un acte ou une infraction au sens du code criminel.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 Définition et principes

- a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation.
- b) Un salarié ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année.
- c) Un salarié régulier mis à pied pour la période estivale est réputé accumuler de l'ancienneté pendant cette même période estivale.
- d) L'ancienneté des salariés autres que ceux à temps plein se calcule au prorata du nombre d'heures travaillées comparativement à leur semaine régulière de travail.

9.02 Période probatoire

- a) Tout nouveau salarié sera soumis à une période de probation. Les catégories d'emplois professionnels, techniques, paratechniques ont une période de probation de cent-quatre-vingts (180) jours travaillés. Les autres catégories d'emplois ont une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

Le renvoi d'un salarié en probation ne peut donner lieu à un grief. Cependant, l'employeur devra fournir, sur demande du syndicat, tous les motifs concernant l'échec de la probation d'un salarié.

- b) Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste permanent sera soumis à la période probatoire prévue au paragraphe précédent. Dans ce cas, le temps accompli à titre de salarié temporaire sera compté jusqu'à concurrence de :

70 % du temps requis pour la période probatoire à la condition qu'il ait travaillé un minimum de trente (30) jours de façon cumulative et que le poste qu'il obtient comporte les mêmes tâches que celui qu'il occupait de façon temporaire pour les catégories d'emplois professionnels, techniques et paratechniques.

40 % du temps requis pour la période probatoire à la condition qu'il ait travaillé un minimum de trente (30) jours de façon cumulative et que le poste qu'il obtient comporte les mêmes tâches que celui qu'il occupait de façon temporaire pour les catégories d'emplois manuels et soutien administratif.

Le salarié, durant sa période de probation, est couvert par la présente convention, sauf pour le droit de grief concernant son congédiement.

9.03 Acquisition de l'ancienneté

- a) À la fin de la période probatoire, l'ancienneté prend effet à la date du début de la probation du salarié.
- b) Le salarié temporaire qui devient salarié régulier se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire à la condition, toutefois, qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

9.04 Service continu et absences autorisées

Les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés par la présente convention ne constituent pas une interruption de service, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

9.05 Accumulation, maintien ou perte de l'ancienneté

- a) Accumulation de l'ancienneté

Le salarié accumule de l'ancienneté :

1. lorsqu'il est en service actif;
2. lorsqu'il est en congé avec traitement;
3. lorsqu'il est en absence du travail à la suite d'une maladie ou d'une invalidité, ou suite à une lésion professionnelle;
4. dans les autres cas où la convention collective le prévoit;
5. pendant le congé de maternité et ses prolongations autorisées;
6. pendant le congé de paternité et d'adoption et ses prolongations autorisées;
7. pendant les douze (12) premiers mois suivant sa mise à pied.

- b) Conservation de l'ancienneté

Le salarié conserve son ancienneté :

1. lors d'un congé sans traitement supérieur à douze (12) mois autorisé par l'employeur;
 2. après les trente-six (36) premiers mois d'une absence de maladie, d'invalidité ou suite à une lésion professionnelle;
 3. pendant douze (12) mois suivant ceux prévus à l'article 9.05a)7.
- c) Perte d'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi:

1. lors d'une cessation définitive volontaire;
2. lors d'un congédiement pour juste cause;
3. lors d'une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
4. lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, avec copie expédiée simultanément à l'exécutif. Lorsqu'il ne s'est pas prévalu de ce droit au rappel, il est présumé, après l'expiration du délai, avoir démissionné.
5. Durant les 36 premiers mois d'absence suite à une maladie, une invalidité ou suite à une lésion professionnelle, le salarié conserve son droit de retour dans son poste. Après cette période, l'employeur s'engage à analyser la situation du salarié et à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnables qui pourraient lui permettre de réintégrer son poste. Advenant l'impossibilité d'accommodement, son poste est déclaré vacant et les dispositions de l'article 10 s'appliquent. À ce même moment, le salarié perd son ancienneté et son emploi à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 10 - PROMOTIONS ET MUTATIONS

10.01 Affichage

- a) L'employeur peut abolir un poste dans les trente (30) jours de la date où le poste devient vacant. Dans ce cas, il avise l'exécutif à l'intérieur de ces délais.
- b) L'employeur ne procédera à aucun affichage ni abolition de poste pendant la période comprise entre le 1er juillet et le 1er août à moins d'y être contraint suite à un décès ou une démission survenus pendant cette période, et en excluant les affichages en lien avec le camp de jour. Dans ce cas, l'employeur doit aviser par écrit à l'adresse courriel du syndicat.
- c) Sous réserve de l'article 3.03c), lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, couvert par la présente convention, il affiche ledit poste durant une période d'au moins sept (7) jours ouvrables, en excluant le camp de jour et sauf après entente avec le syndicat

pour une période réduite, et envoie copie de l'affichage à l'exécutif. Cet affichage doit être fait dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision prise par l'employeur prévue au sous- article a) de la présente clause.

- d) L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre, la nature de la fonction, les qualifications du poste et les autres exigences déterminées par le Collège, le salaire, la période d'affichage, l'horaire de travail.

Dans tous les cas où le Collège détermine des exigences, ces dernières doivent être en relation avec la nature des tâches à accomplir dans le poste à combler.

10.02 Candidature

Tout salarié a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit à l'employeur.

Les salariés sur la liste de rappel reçoivent copie de l'affichage à leur adresse courriel personnel si cette dernière est connue de l'employeur ou à sa dernière adresse connue de l'employeur.

10.03 Nomination

- a) Sous réserve de la clause 3.03c), dans tous les cas de poste vacant, le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il puisse satisfaire aux qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par le Collège.
- b) Le salarié temporaire peut poser sa candidature à des postes réguliers. Si un poste régulier affiché n'a pu être comblé par des salariés réguliers, l'employeur s'engage à favoriser la candidature des salariés temporaires en place qui ont au moins six (6) mois de service continu au Collège et qui répondent à toutes les exigences requises du poste affiché. Si plus d'un candidat répond à toutes les exigences requises du poste, l'employeur accorde le poste au salarié temporaire le plus apte. L'employeur devra fournir, sur demande du syndicat, toutes les raisons justifiant le refus de la candidature d'un salarié temporaire sur un poste régulier.
- c) Sous réserve de l'article c), lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour congé de maternité, il procède selon les modalités prévues au présent article de la convention.
- d) Pour un remplacement de quinze (15) jours ouvrables ou moins, l'employeur n'a pas à afficher le poste devenu vacant de façon temporaire et imprévisible. Toutefois, lorsque l'employeur décide de remplacer un poste devenu temporairement vacant pour une période de plus de quinze (15) jours ouvrables, il doit l'afficher et peut s'entendre avec le Syndicat pour une période d'affichage réduite à trois jours ouvrables. Le délai de quinze (15) jours ouvrables pourra être prolongé avec l'accord du syndicat.

- e) Si le salarié absent pour congé parental ne revient pas au travail, l'employeur comble le poste selon les modalités prévues à l'article 10 de la présente convention.
- f) Les salariés présents au moment de la signature de la présente convention sont réputés détenir les qualifications requises pour le poste qu'ils occupent à ce moment.
- g) La nomination sera faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. L'employeur transmet à l'exécutif le nom du candidat choisi, et ce, le jour de la nomination.
- h) Dans les cas où l'entrée en fonction du salarié dépasse de quinze (15) jours ouvrables, sa nomination, les mécanismes salariaux rattachés à la promotion prendront effet dès la fin de ce délai.
- i) Les exigences du poste, tels; l'expérience, les diplômes, la scolarité et les certificats d'attestation d'études, ne seront pas, prises séparément, des critères absolus pour l'obtention du poste.

10.04 Période d'essai

- a) Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Cette période inclut l'entraînement tel que défini à l'article 1.14. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste après cette période, il est réputé satisfait aux exigences requises du poste.
- b) Dans le cas où un salarié régulier choisi ne peut remplir les tâches définies à sa nouvelle fonction, l'employeur réintègrera ce salarié dans son ancien poste à l'intérieur ou à la fin de sa période d'essai si ce poste n'a pas été aboli. Pour les fins d'application du présent sous-paragraphe, l'ancien poste du salarié régulier pourra demeurer vacant jusqu'à la fin de la période d'essai. L'employeur pourra combler temporairement, sans affichage, le poste laissé vacant par le salarié régulier choisi et ce, jusqu'à la fin de la période d'essai.
- c) Le salarié régulier pourra demander à être réintégré à son ancien poste, à condition que son ancien poste n'ait pas été aboli. Si son ancien poste n'a pas été aboli, le salarié régulier désirent réintégrer ses anciennes fonctions donnera avis de son intention à l'employeur à l'intérieur de sa période d'essai. Si le poste du salarié régulier désirent retourner à ses anciennes fonctions n'existe plus, alors le salarié régulier devra ou conserver son nouveau poste, ou procéder en vertu des dispositions de mise à pied.

10.05 Affectation temporaire

Si l'employeur opte de ne pas procéder en vertu de l'article 3.03c) de la présente convention, il offre le poste dépourvu temporairement de son titulaire au salarié régulier qui rencontre les exigences requises du poste par ordre d'ancienneté.

10.06 Retour du salarié titulaire du poste

Au retour du salarié titulaire du poste, ou à la fin de l'affectation, le salarié en affectation temporaire reprend le poste qu'il détenait avant l'affectation.

ARTICLE 11 - MISE A PIED - SUPPLANTATION

11.01 Mécanismes de mise à pied

- a) Lorsque l'employeur désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise par écrit l'exécutif et le titulaire du poste concerné.
- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, le salarié régulier avise l'employeur, de son option :
 - 1. du déplacement qu'il peut effectuer en vertu et selon la méthode prévue à l'article 11.02 de la présente convention; ou
 - 2. de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel de travail.

11.02 Méthode de supplantation

- a) Le salarié régulier qui a opté pour une supplantation en vertu de l'article 11.01b)1 peut déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Le salarié ainsi supplanté exerce les mêmes droits.
- b) Le salarié régulier mis à pied le moins ancien peut supplanter un salarié temporaire remplaçant pour la durée du remplacement pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Lorsque le salarié régulier titulaire du poste revient au travail, le salarié régulier ayant supplanté un salarié temporaire est mis à pied
- c) Le salarié temporaire peut déplacer un salarié temporaire remplaçant ayant moins de durée de service pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Lorsque le salarié régulier revient au travail, ce dernier est mis à pied.

11.03 Préavis

Le salarié régulier mis à pied reçoit un avis de trois semaines de la date effective de sa mise à pied, de quatre semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu ou une indemnité équivalente.

11.04 Rappel au travail

- a) Les salariés réguliers qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté générale pourvu qu'ils répondent aux exigences du poste à combler.

- b) Les rappels se feront selon les modalités prévues à l'alinéa 9.05 c) 4.
- c) Un salarié régulier rappelé au travail doit se présenter à l'intérieur des délais prévus à l'alinéa 9.05 c) 4.
- d) Un salarié régulier sur la liste de rappel a priorité sur tout nouveau salarié embauché pour combler un poste régulier ou temporaire, pourvu qu'il rencontre les exigences normales du poste.

11.05 Vacances des salariés mis à pied

Les vacances peuvent être prises immédiatement après leur dernier jour travaillé ou immédiatement avant leur date de retour au travail.

L'employeur accepte de reporter la date de mise à pied temporaire d'un salarié saisonnier afin de lui permettre de prendre des jours de vacances.

ARTICLE 12 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

12.01 Définition

Changement qui consiste en la mise en service par l'employeur de changements informatiques, d'installations technologiques ou outillages dont la nature ou l'espèce diffèrent de ceux utilisés antérieurement et qui, dans certains cas, peuvent affecter les conditions de travail d'un ou plusieurs salariés ou qui ont comme conséquence de rendre un ou plusieurs salariés incapables d'accomplir leurs fonctions.

12.02 Préavis au syndicat

Avant de procéder à un changement technologique susceptible d'affecter les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés, l'employeur doit aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.

12.03 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre de postes et les fonctions touchés par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

12.04 Rencontre

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause 12.02, les parties se rencontreront afin d'examiner la possibilité de recyclage en vue de permettre à

certain salariés susceptibles d'être mis à pied ou déplacés, d'occuper un autre poste chez l'employeur.

12.05 Indemnité de fin d'emploi

Le salarié qui justifie plus de dix (10) ans de service continu recevra, en plus des huit (8) semaines d'avis de mise à pied prévues à la clause 11.03, une indemnité de départ de trois (3 %) pour cent par année de service continu, à compter de la onzième (11e) année, et ce, jusqu'à la vingtième (20e) année (maximum 30 %).

ARTICLE 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 Semaine de travail

La semaine de travail d'un employé régulier à temps plein est entre 35 et 40 heures par semaine, selon le poste occupé, et sera défini dans l'affichage.

Les heures régulières de travail se répartissent du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour certains postes de soutien manuel et qualifié dont l'horaire comprend le samedi et le dimanche.

13.02 Horaire quotidien de travail

L'horaire quotidien de travail pour un salarié à temps complet est égal à 1/5 du nombre d'heure de sa semaine régulière de travail selon le poste occupé et tel que défini lors de l'affichage du poste.

À moins d'entente avec le syndicat, les heures de travail sont continues et comprennent les périodes de repos, mais excluent les périodes de repas. Le surveillant-sauveteur, les animateurs et les entraîneurs ne sont pas assujettis à la présente clause, non plus que le personnel venant faire des surveillances à temps partiel et de façon surnuméraire, le midi et le soir après 18 h, le tout sans préjudice aux emplois réguliers.

Les horaires de travail doivent être offerts par ordre d'ancienneté et selon les exigences du poste (assignation).

13.03 Aréna

Les opérateurs et aide-opérateurs réguliers à temps complet bénéficient d'une garantie de soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines de travail. Les horaires de travail sont affichés une semaine à l'avance. Ces horaires peuvent être modifiés quarante-huit (48) heures à l'avance. Ces salariés doivent cependant être disponibles à effectuer toutes tâches confiées par l'employeur, autre que leur affectation habituelle. Les heures de travail seront réparties équitablement entre les salariés réguliers. Les heures de travail du lundi au vendredi débutent à 16h00 et se poursuivent jusqu'à la fermeture. Les heures de travail peuvent être réparties sur le samedi et le dimanche de l'ouverture à la fermeture.

Par exception, un poste d'opérateur de 40 heures est affecté à l'aréna du lundi au vendredi de 07h30 à 16h00 avec une demi-heure pour le repas.

Également, les salariés de ce département ne prendront que trente (30) minutes pour la période de repas.

13.04 Entretien ménager

Dans la mesure du possible, l'employeur organise le travail de l'entretien ménager durant le quart de jour pour les journées pédagogiques et les journées de congé des élèves.

13.05 Modification des horaires de travail

L'employeur peut modifier les horaires si des besoins d'ordre pédagogique, administratif ou de service à la clientèle rendent de tels changements nécessaires. Dans un tel cas et ce, avant le 30 septembre de l'année scolaire, l'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire. Après le 30 septembre de l'année scolaire, à moins d'entente avec le syndicat, l'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire.

Pour les fins de la présente clause, un changement d'horaire est un changement de plus de quinze (15) minutes à l'horaire prévu. Les animateurs d'activités et les entraîneurs ne sont pas assujettis à la présente clause.

13.06 Pauses

- a) Le salarié dont la journée de travail est entre 7 et 8 heures dispose de deux pauses de quinze minutes par jour, réparties à raison d'une pause par demi-journée de travail. Si la journée de travail est de moins de 7 heures, le salarié dispose d'une pause de 15 minutes.
- b) Ces périodes de repos de quinze minutes dans une journée de travail sont payées par l'employeur et font partie de l'horaire régulier du salarié.
- c) L'employeur n'utilisera pas les périodes de repos des salariés pour la tenue de réunions ou quelques autres utilisations.
- d) La seconde pause de 15 minutes ne peut être placée à la fin de la journée de travail sauf après entente avec l'employeur.

13.07 Période de repas

Le salarié dont l'horaire de travail est de plus de 5 heures par jour a droit à une période de repas d'un minimum de cinquante (50) minutes ou d'un maximum de soixante (60) minutes non rémunérées. Elle est établie par l'employeur et doit tenir compte des besoins du service. Cette période de 50 ou de 60 minutes doit débiter au plus tôt à 10 h 45 ou au plus tard à 14 h.

Pour le personnel de soutien manuel et qualifié le temps alloué pour le repas est d'un minimum de trente (30) minutes, à moins d'entente particulière entre l'employeur et l'exécutif. La période de repas est déterminée selon les besoins du service et le quart de travail.

13.08 Journée sans présence élèves

A) Surveillants-éducateurs

Ces salariés bénéficieront de congés lors des journées sans présence élèves inscrits au calendrier scolaire durant leur période d'emploi. Il en est de même pour les journées pédagogiques inscrites au calendrier scolaire durant leur période d'emploi à l'exception des jours pédagogiques du mois d'août et d'une journée dans l'année que l'employeur peut utiliser pour offrir aux salariés visés des activités de formation sans préjudice à leur travail auprès des élèves.

En contrepartie, chacun de ces salariés doit à l'employeur une banque de temps compensé de cent (100) heures par année scolaire qui sera utilisée afin d'affecter le salarié à des tâches hors de l'horaire normal de travail. Lorsque cette banque est épuisée, le salarié recouvre son droit au travail en temps supplémentaire.

- a) à cette fin, une liste d'activités sera déposée par l'employeur au syndicat au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année scolaire; chacun des salariés visés devra, par ordre d'ancienneté, choisir sur cette liste les activités auxquelles il s'engage à être affecté, jusqu'à concurrence de 100 heures pour l'année. Cette liste complétée devra être ramenée à l'employeur cinq jours ouvrables après avoir été déposée. Dans les 10 jours qui suivent la remise des choix effectués par les salariés, l'employeur confirme par écrit l'attribution des activités à chacun des salariés visés en respectant, dans la mesure du possible, les choix exercés par ordre d'ancienneté.
- b) les salariés visés par cette clause peuvent être appelés à prendre part à toute activité non prévue dont la durée sera comptée dans le calcul de la banque de temps compensé. Dans ces cas, l'employeur devra aviser les salariés dont la présence est requise au moins 15 jours ouvrables avant la date prévue pour l'activité.
- c) une absence non motivée à une activité à laquelle un salarié est affecté en vertu de la présente disposition entraîne une perte de rémunération équivalente à 1 ½ fois le salaire régulier du salarié pour le nombre d'heures pour lesquelles il était en défaut. Cependant, dans le cas d'une absence motivée, le salarié peut reprendre le temps d'absence en prenant part à une activité d'une durée équivalente à celle qu'il a manquée.
- d) Les salariés temporaires remplaçants travaillant moins d'une année scolaire complète n'ont pas droit aux présentes dispositions relatives à la banque de temps compensé. Cependant, le cas échéant, le temps supplémentaire leur est payé en vertu des dispositions prévues à l'article 14.03.
- e) Les salariés à temps partiel couverts par les dispositions de la banque de temps compensé se voient attribuer des activités auxquelles ils doivent prendre part au prorata de leur charge de travail à temps partiel.

B) Responsable de niveau et infirmière

Ces salariés bénéficieront de congés lors des journées sans présence élèves inscrites au calendrier scolaire sous réserve de dix (10) de ces jours où ils devront effectuer une prestation de travail. Ces dix (10) jours se composent de deux (2) journées du mois d'août, de six (6) journées au choix de l'employeur durant l'année scolaire et de deux (2) journées au mois de juin. Ces six (6) journées seront déterminées et communiquées au début de l'année scolaire.

En contrepartie, ces salariés seront assujettis à une banque de temps reconnu. Ils devront fournir quatre-vingt-cinq virgule trente-trois (85,33) heures au Collège au cours d'une année scolaire dont trente-trois (33) heures d'activités ainsi que cinquante-deux virgule trente-trois (52,33) heures de temps compensé.

Il est entendu que les responsables de niveau devront prioriser leur présence aux activités de leur niveau. Advenant qu'un niveau nécessite davantage d'activités que le trente-trois (33) heures d'activités requis, l'excédent pourra être choisi par les autres responsables de niveau. En cas de désaccord sur les choix d'activités, les excédents seront attribués par ancienneté.

13.09 Salariés non couverts par 13.08

Pour les regroupements des journées sans présence élèves, les salariés non couverts par la clause 13.08 peuvent, après entente avec leur supérieur immédiat, s'absenter du travail selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié visé par cette clause peut utiliser sa banque de temps supplémentaire accumulé.
- b) tout salarié visé par cette clause qui n'a pas de temps supplémentaire accumulé mais qui souhaite prendre congé à ses frais. Cette demande est automatiquement acceptée.
- c) tout salarié visé par cette clause peut utiliser les congés personnels non monnayables prévus à l'article 16.01i).
- d) tout salarié visé par cette clause peut utiliser les jours de congés de maladie monnayables restés en banque l'année précédente selon les dispositions prévues à l'article 18.
- e) tout salarié visé par cette clause peut faire une demande de vacances anticipées. Advenant le départ du salarié avant le remboursement, celui-ci autorise l'employeur à déduire toute somme due par l'application de cette disposition.

ARTICLE 14 - TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Définition

Sous réserve des dispositions en 14.03, tout travail requis par le supérieur immédiat et effectué par un salarié en surplus de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

14.02 Attribution du travail en temps supplémentaire

La personne qui a débuté le travail doit le terminer. En cas d'impossibilité et dans le cas où les heures supplémentaires peuvent être effectuées par plus d'un salarié, le temps supplémentaire doit être attribué par classe d'emploi et au sein du même département, l'employeur offre d'abord les heures en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté. Cependant, s'il s'avère que le nombre de salariés requis est insuffisant, l'employeur désigne les salariés qui ont le moins d'ancienneté.

Advenant une situation où le temps supplémentaire revient à plus d'une reprise, la répartition des heures sera allouée de manière équitable entre les personnes de la même classe d'emploi et du même département.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la banque de temps compensé pour les surveillants éducateurs est atteinte, ces derniers récupèrent le droit d'effectuer du temps supplémentaire.

14.03 Calcul du temps supplémentaire

- a) Toute heure travaillée excédant l'horaire quotidien de travail du salarié est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire régulier.
- b) Tout travail effectué par un salarié régulier le samedi et le dimanche est calculé à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier, à l'exception des salariés dont l'horaire régulier comprend le samedi et/ou le dimanche.
- c) Tout travail effectué par un salarié régulier un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier, en sus du paiement du congé.

14.04 Temps supplémentaire – mesures d'urgence

Un temps supplémentaire à temps double sera offert aux ouvriers aux infrastructures lorsqu'ils devront effectuer des présences dites d'urgence au Collège. Il est attendu que les présences dites d'urgence nécessitent un déplacement au Collège à l'extérieur des heures régulières de travail ou lors d'une intempérie alors que le Collège est fermé.

L'ouvrier aux infrastructures aura le choix de se faire payer ce temps supplémentaire ou de pouvoir le mettre en banque, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours de temps cumulables qui seront liquidés à la fin de chaque année scolaire.

14.05 Garantie

Lorsqu'un salarié est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires, l'employeur garantit un minimum de quatre (4) heures de travail au taux prévu au présent article.

14.06 Période de repos

Tout salarié qui doit travailler en continuité avec sa journée de travail pendant une période d'au moins trois (3) heures en temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée et prise à un moment convenu entre le salarié et l'employeur et ce, avant d'effectuer le surtemps.

14.07 Reprise ou paiement du temps supplémentaire

Sous réserve de la clause 14.04, le salarié peut convertir ses heures effectuées en temps supplémentaire en congé d'une durée équivalente au taux applicable. Le moment de ce congé est choisi après entente entre l'employeur et le salarié; à défaut d'entente, les heures seront payées.

14.08 Autorisation de l'employeur pour effectuer du temps supplémentaire

Il est entendu que seul le temps supplémentaire autorisé par l'employeur sera effectué et rémunéré. Le temps supplémentaire effectué suite à des situations imprévisibles et d'urgence est rémunéré même si celui-ci n'a pu être autorisé au préalable à cause de l'absence du supérieur immédiat. Ce temps supplémentaire devra être déclaré par écrit à l'employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le temps supplémentaire effectué

14.09 Refus d'effectuer du temps supplémentaire

Un salarié ne peut refuser de faire du temps supplémentaire à moins d'un motif sérieux.

ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS

15.01 Liste des jours fériés

- a) Le salarié régulier bénéficie d'un congé de dix (10) jours chômés et payés à l'occasion de la période des fêtes de Noël. Cette période de congé est établie par les parties pour chacune des années avant le 30 juin. De plus, le salarié régulier bénéficie des jours chômés et payés suivants lorsqu'il est réputé être au travail :

Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, selon le calendrier scolaire de l'année en cours

Fête des Patriotes

Fête nationale du 24 juin

1er juillet

Fête du Travail

Action de Grâces

- b) Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des congés prévus à 15.01 a) au prorata de la semaine régulière de travail calculé sur la base de la dernière période de paye précédant le congé. Le salarié à temps partiel est réputé être au travail même s'il ne travaille pas normalement lors de la journée fériée.
- c) Un salarié temporaire bénéficie d'une indemnité équivalente à un 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des quatre (4) semaines de paye précédant la semaine du congé férié :

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques, selon le calendrier scolaire de l'année en cours

La fête des Patriotes

La Fête nationale du 24 juin

Le 1er juillet

La Fête du Travail

L'Action de Grâces

La veille de Noël

Le jour de Noël

Le lendemain de Noël

La veille du Jour de l'An

15.02 Coïncidence du jour férié avec un samedi ou un dimanche

Si un jour de fête chômé coïncide avec un samedi, un dimanche, ce jour est reporté au jour ouvrable qui suit ladite fête. S'il s'agit d'un congé hebdomadaire du salarié, ce jour est reporté à un jour ouvrable après entente avec le syndicat ou le salarié et l'employeur.

15.03 Coïncidence du jour férié avec la période de vacances

Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura droit de reprendre ce congé à la fin de sa période de vacances ou à toute autre date après entente avec l'employeur.

15.04 Droit au congé en cas de mise à pied

Le salarié mis à pied moins de dix (10) jours ouvrables précédant le jour férié ne perd pas son droit audit congé payé.

15.05 Droit aux congés fériés

Pour un salarié embauché dans les 30 jours avant la survenance d'un congé férié, l'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Pour bénéficier d'un congé férié, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence soit autorisée par l'employeur ou motivée ultérieurement conformément aux dispositions de la convention collective ou motivée pour une raison sérieuse.

15.06 Restrictions

Le salarié en congé de maladie, en invalidité ou en congé pour lésion professionnelle n'a pas droit aux congés fériés énumérés à l'article 15.01.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 Modalités et circonstances

Le salarié a droit à une autorisation d'absence sans perte de salaire selon les cas et pour le nombre de jours ouvrables indiqués ci-après :

- a) son mariage ou son union civile, sept (7) jours ouvrables consécutifs y compris le jour de l'événement.
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement.
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de sept (7) jours ouvrables consécutifs, à compter de la date du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

Le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à compter de la date du décès¹. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, la personne salariée doit pouvoir bénéficier

¹ L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne salariée a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

d'un maximum de deux (2) jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);

- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur un maximum de 5 jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, - bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à compter de la date du décès¹ ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;
- f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint: le jour de la cérémonie soulignant le décès, si une ou un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle ou il assiste à la cérémonie soulignant le décès
- g) lorsque le salarié change de résidence, le jour du déménagement. Ce congé ne sera accordé qu'une fois par année scolaire
- h) dans une cause matrimoniale où le salarié est en cause : une journée avec solde.
- i) le salarié a droit à une absence de deux (2) jours par année pour des raisons personnelles. La prise de ces jours de congés personnels peut s'effectuer chaque jour de l'année à l'exception du jour précédent et du jour suivant la période de congés du temps des fêtes, de la semaine de relâche et de la semaine de Pâques si ces jours sont inscrits au calendrier scolaire comme des jours d'activité normale avec présence d'élèves.

Ces congés sont non monnayables et ne peuvent pas être mis en banque.

16.02 Durée d'un congé

- a) Dans le présent article, un jour de congé veut dire une période de vingt-quatre (24) heures.
- b) Le permis d'absence sans perte de salaire dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d), e) de la clause 16.01 n'est accordé que si le salarié assiste à la cérémonie du défunt; dans ces cas, si cérémonie se tient à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel. Si la cérémonie a lieu à plus de 480 kilomètres du lieu de résidence du salarié, il a droit à deux (2) jours additionnels.

16.03 Salarié juré ou témoin devant une cour de justice

Le salarié appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie bénéficie d'un congé sans perte de salaire. Cependant, il doit remettre à l'employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire pour ses fonctions de juré ou de témoin.

16.04 Information transmise à l'employeur

Le salarié devra suivre la procédure mise en place par le Collège, et, à la demande de l'employeur, produire la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.05 Autorisation d'absence sans perte de salaire

L'employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de salaire.

16.06 Procédure en cas d'absence

Le salarié, à son retour d'un congé prévu au présent article complète le formulaire à cette fin en y indiquant le motif de l'absence.

16.07 Délai pour avoir droit à certains congés spéciaux

Dans tous les cas sauf ceux de décès et des congés mobiles personnels, le salarié doit présenter à son supérieur un avis de dix (10) jours ouvrables pour avoir droit aux congés spéciaux prévus au présent article.

16.08 Participation aux affaires publiques

- a) Le Collège reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.
- b) Le salarié régulier qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la 10^e journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux (2) événements.
- c) Le salarié régulier qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés est considéré avoir démissionné.
- d) Le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- e) Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

- f) Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, il doit signifier au Collège sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi il est considéré avoir démissionné.
- g) À son retour, il reprend son poste, si celui-ci n'a pas été aboli ou comblé de façon définitive pendant son absence.

ARTICLE 17 - VACANCES

17.01 Droit aux vacances payées

Sous réserve de l'article 17.03, tout salarié couvert par la présente convention a droit aux jours de vacances payés selon les années de service complétées au 30 juin de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

Moins de 1 an de service : 1 journée par mois de service avec maximum de 10 jours ouvrables ou au salaire hebdomadaire régulier, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

1 an de service : 10 jours ouvrables ou 4 % du salaire brut annuel, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

3 ans de service : 15 jours ouvrables ou 6 % du salaire brut annuel, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

5 ans de service : 20 jours ouvrables ou 8 % du salaire brut annuel, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

15 ans de service : 25 jours ouvrables ou 10 % du salaire brut annuel, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée;

Dans le cas d'un départ en cours d'année, le calcul se fait au prorata du temps travaillé.

17.02 Période de référence

La période de référence pour le calcul des journées de vacances est du 1er juillet au 30 juin de l'année en cours.

17.03 Durée des vacances en cas d'absence

Les crédits de vacances des salariés ne seront pas affectés par des absences avec maintien de traitement. De plus, les congés parentaux, le congé de maternité et les absences suite à une maladie, une invalidité ou suite à une lésion professionnelle de moins d'un an n'affectent pas le paiement des vacances tel que prévu à l'article 17.01 de la convention collective. Les personnes absentes pour maladie, invalidité ou lésion professionnelle ne reçoivent aucun paiement de vacances, pourcentage ou autre, pour la période excédant un an d'absence.

17.04 Programmation des vacances

L'employeur accordera préférence quant au choix des dates de vacances au salarié ayant plus d'ancienneté, en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail.

17.05 Choix de la période de vacances

- a) Entre le 1er et le 15 mars de chaque année, les salariés font connaître à leur supérieur immédiat leur choix de vacances pour l'été suivant. L'employeur confirme ce choix le 31 mars au plus tard. Pour les salariés de soutien manuel et qualifié, le choix de vacances devra être fait entre le 1er avril et le 15 avril. L'employeur confirme ce choix au plus tard le 30 avril.
- b) Dans le cas où deux salariés affectés au même secteur ne peuvent prendre leurs vacances en même temps, la priorité du choix est accordée au salarié qui possède le plus d'ancienneté.
- c) Un salarié peut, après le 15 avril, avec l'autorisation de l'employeur, effectuer une modification à son choix de vacances, en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant, pourvu qu'il en fasse la demande au moins un mois d'avance.
- d) Le personnel de soutien technique et paratechnique, administratif et professionnel, doivent prioritairement prendre leurs vacances entre le 1er juillet et le 8 août à moins que le fonctionnement du service exige leur présence ou à la suite d'une entente avec le supérieur immédiat. Le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois et d'au plus cinq (5) semaines consécutives à la fois, sauf après entente avec l'employeur.
- e) Pour le personnel de soutien manuel et qualifié et d'entretien ménager :

Durant la période du 21 juin au 20 septembre, l'employeur n'accordera jamais plus de trois semaines consécutives de vacances, sauf après entente.

17.06 Versement de crédits de vacances accumulés

En cas de départ volontaire ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés seront payés en entier à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu au présent chapitre.

17.07 Vacances d'un salarié en invalidité

Un salarié qui est absent à cause d'une invalidité et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date ultérieure, après entente avec l'employeur quant au moment de la reprise.

17.08 Vacances d'un salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés de vacances conformément à la clause 17.01, mais est rémunéré selon les pourcentages prévus en fonction du salaire gagné pendant la période de référence définie à l'article 17.02.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE

18.01 Crédits de jours de congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année ou, dans le cas des salariés saisonniers mis à pied pendant la période estivale, au retour de la période de mise à pied l'employeur crédite au salarié à temps complet une banque de huit (8) jours de congés de maladie. Les quatre (4) premiers de ces huit (8) jours sont monnayables au 30 juin de chaque année.

Dans le cas d'un salarié régulier en absence suite à une maladie, une invalidité ou suite à une lésion professionnelle, les crédits de congé de maladie ne sont pas versés au 1^{er} juillet, mais plutôt au moment du retour en poste du salarié à la fin de son congé, et au prorata du nombre de jours restant dans l'année.

Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa charge régulière de travail et calculés en heures.

Toutes les journées de maladie monnayables non prises sont payables au retour du salarié qui s'est absenté suite à une maladie, une invalidité ou suite à une lésion professionnelle. Les journées de congé de maladie monnayables non utilisées et mises en banque sont également payables au salarié lors de sa cessation d'emploi.

Au trente juin de chaque année :

- a) le salarié informe l'employeur de son désir de voir les jours monnayables non utilisés payés ou mis en banque en remplissant le formulaire prévu à cette fin. Dans le cas où ces jours seront mis en banque, ils pourront être utilisés pour bonifier certains congés tels que prévu à la clause 13.09.
- b) les jours de congé de maladie non monnayables qui n'auront pas été utilisés seront mis en banque. Le maximum de jours cumulables dans la banque de congés de maladie est de trente (30) jours.

18.02 Avis de congé de maladie

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès la première journée de maladie en indiquant la durée probable de son absence. S'il s'avère nécessaire de prolonger ladite absence, il doit communiquer à nouveau avec l'employeur.

Normalement, l'employeur n'exigera pas de certificat médical avant la troisième journée d'absence. Si l'employeur exige une expertise médicale autre qu'un certificat d'attestation de maladie, l'employeur choisit le médecin et en assume les frais.

18.03 Absences non déductibles

Les absences causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle ne sont pas déductibles de la banque de maladie.

ARTICLE 19 - DROITS PARENTAUX

Section I – Généralités et définitions

19.01 Aux fins du présent article, l'expression « personne salariée » peut être remplacée par les termes « salariée » ou « salarié » lorsqu'ils désignent expressément une personne salariée de sexe féminin ou masculin.

Les indemnités du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après,

à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu aux clauses 19.06 et 19.07, pendant le congé de paternité prévu à la clause 19.27 ou pendant le congé pour adoption prévu à la clause 19.39.

19.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

De même, le Collège ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23).

- 19.04** Le traitement hebdomadaire de base², le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 19.05** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II – Congé de maternité

- 19.06** Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 19.09 et 19.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 19.09 ou 19.10, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des clauses 19.09 ou 19.10, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 19.13, 19.15 et 19.16, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 19.07** La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.08** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

² On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

19.09 Suspension du congé de maternité

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

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

Toutefois, la salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a droit à une suspension du congé de maternité.

19.10 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 19.53 et 19.54 durant cette suspension.

- 19.11** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 19.09 ou 19.10, le collège verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 19.13, 19.15 ou 19.16, selon le cas, sous réserve de la clause 19.01.

19.12 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 19.13** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁴ de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A- 29.011).

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*. (L.R.Q., c. A. 29.011).

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

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

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

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

⁴ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, à l'assurance-emploi et au RQAP laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

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

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

19.15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁶ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue

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

⁶ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

19.16 La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 19.13 et 19.15.

Toutefois, la salariée occupant un poste à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁷ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁸ de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

Si la salariée occupant un poste à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage

⁷ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁸ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

19.17 Dans les cas prévus par les clauses 19.13, 19.15 et 19.16

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1^{er} versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au Collège au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco- québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de services requises en vertu des clauses 19.13, 19.15 et 19.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 19.23 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement

hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 19.05.

- e) 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 et versée par le Collège, prend fin à compter de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, dans le cas où la salariée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, 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 semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des dispositions des clauses 19.13, 19.15 ou 19.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 19.13, 19.15 ou 19.16, selon le cas.

19.18 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

19.19 Prolongation du congé de maternité

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 19.18 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 19.53 et 19.54 par la suite.

19.20 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 19.06. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

19.21 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui le Collège fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.52.

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

19.22 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de priorité d'emploi.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de 22.08. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, le Collège 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 temps travaillé 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

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

19.25 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 19.24, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 19.18, en autant qu'elle y ait normalement droit et par la clause 19.22 de la section II. La salariée visée à la clause 19.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas des dispositions du paragraphe c) de la clause 19.24, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité – durée maximale de 5 jours ouvrables

19.26 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du 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.

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

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

19.27 Congé de paternité – durée maximale de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses et 19.29, 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.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et

doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

19.28 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

19.29 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 19.53 et 19.54 durant cette période.

19.30 Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 19.28 et 19.29, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. Le Collège verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 19.27, sous réserve de 19.01.

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

Pendant les 5 semaines du congé de paternité prévu à la clause 19.27, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits

de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par RHDCC.

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

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

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

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

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

La personne salariée non admissible aux prestations d'assurance parentale du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 19.27 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

- 19.34** Dans les cas prévus par les clauses 19.27 et 19.31 :

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

- b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1er versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au Collège au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de paternité.

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

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 19.05.

- d) Dans le cas où la personne salariée est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par le Collège prend fin à compter de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité

de congé de paternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Dans les deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des dispositions de la clause 19.27, selon le cas, et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de

semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 19.27 ou 19.31, selon le cas.

- 19.35** Durant le congé de paternité prévu aux clauses 19.26 et 19.27, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 19.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 19.22.

19.36 Prolongation du congé de paternité

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 19.53 et 19.54 durant cette période.

- 19.37** La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 19.52.

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

19.38 Congé pour adoption – durée maximale de 5 jours

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

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée au Collège.

19.39 Congé pour adoption – durée maximale de 5 semaines

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 19.40 et 19.41, doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de

versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

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

19.40 Suspension du congé pour adoption

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

19.41 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 19.53 et 19.54 durant cette période.

19.42 Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 19.40 et 19.41, le Collège verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. Le Collège verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de la clause 19.39, sous réserve de 19.01.

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

Pendant les 5 semaines du congé pour adoption prévu à la clause 19.39 la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la

demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par RHDC.

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

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

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

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

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

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime

d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 19.39, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

19.46 Dans les cas prévus aux clauses 19.39 ou 19.43 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le 1er versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au Collège au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé d'adoption.

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

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 19.05.

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

Par la suite, lorsque la personne salariée mise à pied temporairement est rappelée au travail, conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont

déduites du nombre de semaines auquel la personne salariée a droit en vertu de la clause 19.39 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 19.39 ou 19.43, selon le cas.

19.47 Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

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

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

19.48 Durant le congé pour adoption prévu à 19.38, 19.39 et 19.47, la personne salariée a droit aux avantages prévus par la clause 19.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par les dispositions de la clause 19.22.

19.49 Prolongation du congé pour adoption

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

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 19.53 et 19.54 durant cette période.

19.50 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 19.39 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 19.53 et 19.54.

19.51 La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 19.52.

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

19.52 Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

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

1. un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 19.06;
2. un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 19.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement d'une durée de 2 ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 19.39. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée occupant un poste à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

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

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

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

- d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des 52 premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 19.53 et 19.54 durant cette période.

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

demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel.

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

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

19.56 La personne salariée à qui le Collège a fait parvenir, 4 semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 19.52, doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

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

Congés pour responsabilités parentales

19.58 a) Une personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 18.01 ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

b) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio- affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

ARTICLE 20 - FORMATION DES SALARIÉS

20.01 Principe

L'employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leurs fonctions et de leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures chez l'employeur.

À compter du 1er janvier de chaque année, l'employeur consacre au perfectionnement et à la formation de tous les salariés un montant équivalent à 1 % de la masse salariale de ces derniers, selon le registre de paye au 31 décembre de l'année précédente. Les montants non utilisés au 1er octobre de chaque année sont transférés au fonds général de formation du Collège.

20.02 Demande de formation

- a) Le salarié doit faire parvenir, à son supérieur immédiat, un formulaire de demande de formation.
- b) L'employeur doit promouvoir la formation et le développement professionnel des salariés dans le cadre d'activités de formation tant interne qu'externe en tenant compte des besoins identifiés par l'employeur et ceux exprimés par les salariés et ce, conformément à la *Loi sur les compétences*.
- c) L'employeur s'engage à soumettre à l'exécutif syndical, sur demande de l'un de ses membres, un rapport comprenant le titre de la formation, le nombre de salariés ayant suivi les cours et le montant investi.
- d) L'employeur respectera l'ancienneté comme l'un des critères dans l'attribution de la formation interne.

20.03 Formation des salariés requise par l'employeur

- a) Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de suivre une formation ou d'apprendre de nouvelles techniques ou procédures en dehors de l'établissement de ce dernier, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que le transport et les repas sont entièrement payés par ce dernier. Ces cours devront avoir lieu durant les heures de travail du salarié. Celui-ci ne subira aucune retenue de salaire et ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.
- b) Lorsqu'un salarié est requis de suivre une formation par l'employeur en dehors des heures normales de travail de l'employé, les frais d'inscription et de scolarité et les autres frais afférents, tels que le transport et les repas sont entièrement payés par ce dernier. De plus, les heures de formations seront comptabilisées dans une banque de temps, à raison d'une fois et demie le salaire régulier de l'employé.

20.04 Formation ponctuelle demandée par un salarié et accordée par l'employeur

Lorsque l'employeur accepte une demande de perfectionnement ou de formation ponctuelle en dehors de l'établissement, demandé par l'employé seuls les frais d'inscription sont automatiquement remboursés. Pour le remboursement des autres frais afférents, tels que le transport, les repas et l'hébergement, ils seront analysés dans le cadre du processus d'acceptation. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail du salarié, celui-ci ne subira aucune retenue de salaire et ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

20.05 Contribution aux frais de livres ou outillage

Les frais d'achat de livres ou outillage seront remboursés conformément aux normes établies par l'employeur et les dispositions de la *Loi sur les compétences*.

20.06 Projet de formation

L'employeur peut assujettir son acceptation d'un projet de formation de plus de 500 \$ dans une année civile ou se déroulant sur une période de plus d'un an à une mesure de remboursement de la part du salarié si ce dernier quitte le service de l'employeur, à l'intérieur de l'année suivant la formation. Dans ce cas, les modalités (délais à respecter, montant à être remboursés et détermination du type de frais à inclure dans ce remboursement, calendrier de remboursements, etc) font l'objet d'une entente entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 21 - SANTÉ, SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

21.01 Principe

L'employeur, en collaboration avec le syndicat, reconnaît l'importance de prendre tous les moyens mis à sa disposition pour maintenir une bonne condition d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

- a) L'employeur et l'exécutif coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et pour promouvoir la santé des salariés au travail.
- b) Outre l'infirmière, qui en est membre d'office, un membre du syndicat, au choix de l'exécutif, siège de droit au Comité Santé et sécurité au travail constitué par l'employeur pour l'établissement. Le rôle et mandat de ce comité doivent respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le comité siège aux frais de l'employeur au moins quatre (4) fois par année ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Le représentant en santé et sécurité siège d'office au Comité Santé et sécurité au travail. Ses fonctions sont définies à l'article 90 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.
- d) Si un salarié constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur ainsi que le comité de santé et sécurité.

- e) Dans le cas d'un problème urgent, le représentant en santé et sécurité peut être convoqué dans les plus brefs délais.
- f) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs sérieux de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

21.02 Accident de travail

- a) Le salarié doit aviser dans les plus brefs délais son supérieur des circonstances entourant l'accident de travail et fournir un certificat médical.
- b) L'employeur verse à tout salarié qui doit s'absenter, en raison de blessure ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il recevrait de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), jusqu'à l'acceptation de la réclamation ou le refus initial de la réclamation par la CNESST. Toutefois, les versements du Collège ne peuvent dépasser les trois premiers mois suivant la date de l'absence du salarié. Aucune déduction statutaire n'est effectuée sur ce montant, aussi longtemps que la loi l'exigera.
- c) Le salarié s'engage à remettre à l'employeur, le cas échéant les avances versées par l'employeur dès la réception des indemnités correspondantes reçues de la CNESST.
- d) La journée de l'accident, rendant le salarié incapable d'accomplir ses fonctions, est assumée par l'employeur sans déduction des congés de la banque de maladie prévue à la présente convention.

21.03 Refus par la CNESST de payer

Dans l'éventualité où la CNESST statue initialement qu'aucune indemnité ne sera versée, ledit salarié remettra à l'employeur toute avance, prestation ou rémunération reçue avant le prononcé de la CNESST. À défaut d'entente, l'employeur ne prendra jamais plus de 10 % du salaire hebdomadaire du salarié à la fois.

21.04 Responsabilités de l'employeur

La loi et les règlements de la CNESST en matière de santé et de sécurité du travail applicables chez l'employeur, incluant, mais sans s'y limiter, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), font partie intégrante de la présente convention collective et toute mésentente concernant les responsabilités de l'employeur est sujette aux dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage, sous réserve de dispositions inconciliables contenues dans ces lois et règlements.

ARTICLE 22 - RÉMUNÉRATION

22.01 Échelle des salaires

Le salarié reçoit le taux horaire ou le salaire annuel prévu à sa classe d'emploi conformément à l'annexe «A» de la présente convention.

Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'employeur applique à tous les salariés à temps complet ou à temps partiel les taux et échelles de traitement et autres mécanismes d'indexation ou octroi de montant forfaitaire qui sont appliquées aux salariés des centres de services scolaires francophones du secteur public.

22.02 Rétrogradation involontaire

Chaque salarié couvert par la présente convention collective, rétrogradé par suite de l'application 22.01 ou rétrogradé par suite de l'application de l'article 11 ou suite à une réévaluation de tâches ou une abolition de poste, ne subira aucune perte de salaire :

- a) Si au moment de la rétrogradation son taux de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi, le salarié est intégré dans l'échelle et reçoit, par la suite, les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention collective;
- b) Si au moment de la rétrogradation, son taux de salaire est supérieur au maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le salarié devient en situation de gel (*red circle*) et sera intégré au maximum de sa nouvelle classe d'emploi lorsque l'évolution de celle-ci le permettra. Par la suite, il recevra les augmentations selon les conditions prévues à la présente convention collective.

22.03 Promotion

Si un salarié est promu à un nouveau poste, il est intégré à l'échelon qui lui donne un salaire supérieur à celui qu'il recevait avant ladite promotion.

22.04 Versement de la rémunération

La paie des salariés leur est versée à tous les deux jeudis.

22.05 Bulletin de paye

L'employeur doit rendre accessible au salarié un bulletin de paye comprenant les informations suivantes :

- nom du salarié;
- période couverte;
- taux du salaire;
- prime

rémunération brute;
déductions;
rémunération nette;
temps supplémentaire;
état de la banque de congés de maladie;

22.06 Affectation temporaire

- a) Il y a affectation temporaire au sens du présent article lorsqu'un salarié accomplit la majorité des tâches caractéristiques d'une fonction différente.
- b) Le salarié régulier qui occupe temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction qui constituerait pour lui une promotion, est rémunéré au taux de cette fonction supérieure à compter de la première journée. Lorsqu'une telle affectation prend fin, le salarié retourne à ses fonctions régulières aux mêmes conditions qu'il avait avant son affectation temporaire.
- c) Le traitement d'un salarié n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par l'employeur.

22.07 Avancement d'échelon

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une année d'expérience. Le premier avancement 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.

22.08 Réclamation de sommes versées en trop

Le Collège informe également le syndicat, en même temps qu'il en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou de prestation liée à l'application de la convention.

Avant de réclamer de la personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, le Collège s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, le Collège fixe les modalités de remboursement, lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de la personne salariée. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de 10 % de son traitement par paie.

ARTICLE 23 - ASSURANCES COLLECTIVES

23.01 Régimes d'assurances

L'employeur convient de garantir les bénéficiaires ainsi que sa participation aux différents régimes des assurances collectives, et ce, pour la durée de la présente convention.

23.02 Modifications aux régimes d'assurances

Advenant que l'employeur désire apporter une modification aux différents régimes en place, il doit au préalable obtenir l'accord du syndicat.

23.03 Transmission des polices ou régimes d'assurances

Dans les dix (10) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur remettra au syndicat une copie des polices ou régimes.

23.04 Participation des salariés et de l'employeur

L'employeur maintiendra sa participation au coût total des régimes individuels d'assurance soins médicaux et soins dentaires tels qu'il les assumait à la signature de la convention collective. Les salariés maintiendront pour leur part leur participation du coût total des primes aux régimes individuels d'assurance invalidité et d'assurance vie, de même qu'aux régimes monoparental, de couple ou familial de soins médicaux et de soins dentaires. Les primes du régime d'assurance vie des personnes à charge sont également assumées en totalité par les salariés qui adhèrent à ces protections.

Les nouveaux salariés réguliers ont un délai de carence de trois (3) mois, à partir de la date d'embauche, avant d'être éligible à l'assurance collective.

ARTICLE 24 - UNIFORMES

24.01 Fourniture des uniformes

L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniformes, fourniture ou vêtement spécial, incluant les vêtements d'hivers (manteaux, tuques) dont il exige le port ou qu'il fournissait au moment de l'accréditation.

24.02 Propriété des uniformes

Les uniformes fournis par l'employeur demeurent sa propriété. Le remplacement ne peut en être fait que sur la remise du vieil uniforme. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme doit être remplacé.

24.03 Entretien des uniformes

L'entretien des uniformes ou des vêtements est à la charge du salarié, sauf pour les uniformes qui, comme les tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur le lieu et pour les fins du travail.

ARTICLE 25 - PRIMES

25.01 Équipe du soir

L'équipe qui suit immédiatement l'équipe de jour est appelée équipe de soir.

25.02 Prime

Tout salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier se situe entre 18 h 00 et 00 h 00 bénéficie, en plus de son salaire horaire de base et pour chaque heure ainsi travaillée, d'une prime horaire de 0,75 \$. Ce au taux de la prime de soir accordée dans les centres de services scolaires francophones.

Le salarié dont la moitié ou plus de l'horaire régulier se situe entre 00h00 et 07h00 bénéficie, en plus de son salaire horaire de base et pour chaque heure ainsi travaillée, de la prime établie par les centres de services scolaires francophones.

25.03 Postes donnant droit à une prime

- a) Tout salarié remplaçant un cadre, de manière ponctuelle ou pour une durée ne pouvant dépasser soixante (60) jours ouvrables, a droit à une prime de 2,00 \$ pour chaque heure travaillée où il remplace ledit cadre. Afin d'être éligible à cette prime, le salarié doit accomplir des tâches d'un niveau de responsabilité additionnel.
- b) La prime de chef d'équipe est de 1,09 \$ / heure, conformément à la prime accordée dans les centres de service scolaires francophones.

25.04 Circonstances particulières donnant droit à une prime

Après entente avec le syndicat, l'employeur peut accorder une prime à un salarié qui assume dans le cadre de ses fonctions des responsabilités de niveau supérieure autres que celles qui lui sont « normalement » confiées. Cette prime fera l'objet d'une évaluation à tous les six mois. Si les tâches pour lesquelles ladite prime a été accordée sont maintenues, la prime est maintenue.

ARTICLE 26 - CLASSIFICATION OU FONCTIONS NON PRÉVUES

26.01 Fixation du salaire pour une nouvelle classification

Si, au cours de la présente convention, l'employeur croit utile d'établir une nouvelle classification suite à la création de nouveaux emplois, les deux parties s'engagent à se rencontrer à l'intérieur du comité de maintien de l'équité salariale. A défaut d'entente, les procédures de grief et d'arbitrage s'appliquent.

L'outil qui sera utilisé pour établir la classification des postes sera le même que celui employé par les centres de services scolaires francophones.

26.02 Classification erronée

Tout salarié qui a sujet de croire qu'il a été mal classé doit porter cette erreur présumée à l'attention de l'employeur. Le salarié fournit les motifs qui le portent à croire qu'il a été mal classé et, advenant tout grief à ce sujet, la preuve de cette mauvaise classification incombe au salarié.

26.03 Équité salariale

Également, toute question concernant le maintien de l'équité salariale doit être soumise au comité de maintien de l'équité salariale.

26.04 Composition du comité de maintien de l'équité salariale

Le comité de maintien de l'équité salariale est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

ARTICLE 27 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

27.01 Autorisation d'un congé sans traitement

L'employeur peut accorder à un salarié régulier un congé sans traitement d'une durée minimale d'un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs pour un motif valable. Lorsque le salarié justifie cinq (5) ans de service continu auprès de l'employeur et, par la suite, après toute période d'au moins cinq (5) ans de service, il obtient ce congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs dès qu'il en fait la demande.

27.02 Demande d'un congé sans traitement

- a) La demande de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs au moins 30 jours ouvrables avant la prise dudit congé, sauf en cas de force majeure. .
- b) Durant un congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté pour une durée maximale de douze mois, mais n'a pas droit aux bénéfices des vacances, des congés de maladie et des congés fériés.

27.03 Retour d'un congé sans traitement

À son retour, le salarié reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli durant son absence. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la procédure de mise à pied s'applique.

27.04 Maintien du régime d'assurance collective

Le salarié peut maintenir ses avantages au régime d'assurance collective, à la condition d'en payer la totalité des primes.

27.05 Procédure de remplacement

Le salarié en absence ou en congé sans traitement pourra être remplacé temporairement, selon les modalités prévues à l'article 10.03d).

27.06 Congé sabbatique à traitement différé

Régime de congé à traitement différé (R.C.T.D.)

- a) Un salarié peut, s'il le désire, différer son salaire sur une période de congé sans solde. Ce salarié bénéficie alors d'un congé à traitement différé tel que défini dans les lois et les réglementations du Canada et du Québec. Pour bénéficier du présent régime, le salarié doit avoir cinq (5) années d'ancienneté au moment de la prise du congé. Un salarié ne peut obtenir plus d'un congé par période de cinq (5) ans.

Les salariés voulant s'inscrire au R.C.T.D. devront le faire entre le 1er et le 30 juin de chaque année.

- b) La durée de la période de congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de douze (12) mois consécutifs. Le congé est postérieur à une période de travail pendant laquelle le salarié diffère son traitement. La période d'étalement du traitement est d'un maximum de six (6) ans. Un salarié ne peut différer plus de 33 1/3 % de son salaire régulier.
- c) Il est entendu qu'un seul salarié à la fois, par secteur d'activité, pourra utiliser une période de congé prévu à la présente clause. Le salarié doit s'entendre avec l'employeur quant à la période d'utilisation du congé. Si plus d'un salarié veut obtenir la même période de congé, la préférence sera accordée par ordre d'ancienneté.
- d) Advenant qu'un salarié cesse d'être à l'emploi de l'employeur, prenne sa retraite, décède ou se désiste du régime de congé à traitement différé, le régime prend fin immédiatement et le fiduciaire du régime lui rembourse les sommes détenues pour son compte. Dans le cas du décès, les sommes sont remboursées à la succession.
- e) Advenant un congé de maternité qui débute au cours de la période du régime, la participation au régime est suspendue pour la période du congé de maternité. Nonobstant les dispositions précédentes, le prolongement du régime ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe b) ci-dessus.
- f) Si une invalidité survient pendant la période de travail précédant la période de congé, la participation au régime peut être suspendue pour une durée équivalant à celle de l'invalidité. S'il y a suspension, le prolongement ne doit pas avoir pour effet de dépasser la période maximale prévue au paragraphe b) ci-dessus. Si l'invalidité survient pendant la période du congé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours et elle sera considérée comme débutant le jour suivant la date prévue pour la fin du congé R.C.T.D.
- g) Sous réserve des restrictions du paragraphe f), un salarié bénéficie au cours d'une période de régime de congé à traitement différé, pourvu qu'il y ait normalement droit :

des régimes d'assurance prévus à l'article 19;
de l'accumulation de son ancienneté.

L'employeur verse les contributions au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime d'assurance-maladie du Québec et à la CNESST selon les prévisions des lois et règlements appropriés.

- h) Pendant chacune des années du R.C.T.D. d'un salarié, le service s'accumule aux fins du régime de retraite. L'employeur et le salarié versent leurs cotisations au régime de retraite sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il ou elle n'avait pas participé au R.C.T.D.
- i) Le salarié voulant bénéficier du régime de congé à traitement différé devra signer un contrat avec l'employeur établissant les modalités nécessaires. Les sommes devant être versées au régime de congé à traitement différé devront être déposées dans un compte à la Fiducie Desjardins.

ARTICLE 28 - COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.C)

28.01 Composition du Comité des relations de travail

Le comité des relations de travail (C.R.T.) est composé d'au plus trois (3) membres choisis par le syndicat et d'au plus trois (3) membres choisis par l'employeur.

28.02 Mandat du comité des relations de travail

- a) D'étudier toute question soumise par l'une ou l'autre des parties qui touche les relations entre l'employeur et le syndicat et ses membres;
- b) De régler par entente, dans la mesure du possible, toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention ainsi que les mésententes;
- c) De favoriser des échanges suivis entre le syndicat et l'employeur;

28.03 Convocation et ordre du jour

- a) Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de la convocation;
- b) La partie qui convoque une réunion du C.R.T. doit le faire par écrit et énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. Le projet d'ordre du jour doit être transmis à chacun des représentants du C.R.T. au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion;
- c) La rencontre se tient durant les heures de travail.

28.04 Huis clos

Sauf entente contraire entre les parties, le C.R.T. siège à huis clos.

28.05 Nécessité de convoquer le C.R.T.

Le C.R.T. est nécessairement convoqué dans les cas suivants :

- a) Lors du dépôt d'un grief;
- b) Au moins 15 jours ouvrables avant l'annonce d'une ou de plusieurs mises à pied de salariés réguliers ou d'une fermeture temporaire d'un service;
- c) D'une modification de l'horaire selon la lettre d'entente 9;

28.06 Suites aux séances du C.R.T.

- a) Le Collège remet au syndicat une copie du procès-verbal dressé après chacune des réunions du comité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre;
- b) Toute entente conclue entre les parties à l'occasion d'une réunion du C.R.T. lie les deux parties;
- c) Les débats tenus par les représentants de chacune des parties à l'intérieur du comité sont sans préjudice aux droits ultérieurs des parties.

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

29.01 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et les lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention.

29.02 Durée

La présente convention collective se termine le 30 juin 2026.

29.03 Prolongement

La présente convention collective demeurera en vigueur jusqu'à ce que la convention collective suivante soit signée.

29.04 Légalité

Si une disposition de cette convention est illégale, seule ladite disposition devient nulle.

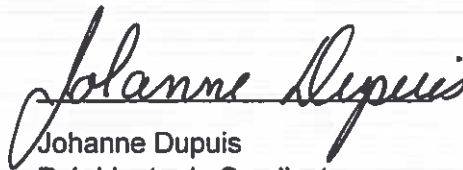
Signé à Montréal, le 1^{er} juin 2023

Pour l'employeur

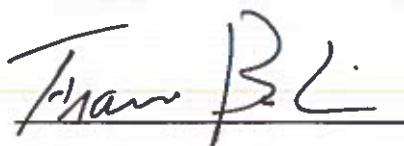


Jean Philippe Perron
Directeur général

Pour le Syndicat



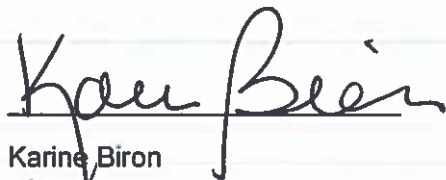
Johanne Dupuis
Présidente du Syndicat



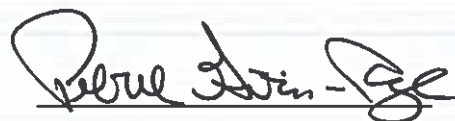
Francis Beaulieu
Directeur général-adjoint



Marie-Eve Houde
Vice-Présidente du Syndicat



Karine Biron
Directrice des ressources humaines



Pierre Gérin-Roze
Conseiller syndical

ANNEXE A - SALAIRES

Liste des titres des emplois et des rangements

Titre poste	Rangement	Taux uniques
Acheteuse	10	
Agent de bureau classe 1	8	
Agent de bureau classe 2	5	
Aide-générale de cuisine	3	21,58
Aide-opérateur	2	21,27
Analyste comptable	21	
Animateur à la vie étudiante	20	
Animateur vie spirituelle et engagement communautaire	20	
Auxiliaire de bureau	3	21,58
Conseillère en orientation	22	
Coordonnateur - admission et dossiers élèves	14	
Coordonnateur aux infrastructures	14	
Coordonnateur aux opérations pédagogiques et documentaires	13	
Coordonnateur soutien à la réussite	20	
Cuisinier classe 1	11	27,58
Cuisinier classe 2	10	26,57
Infirmière	19	
Opérateur	5	22,59
Orthopédagogue	22	
Ouvrier certifié d'entretien	9	25,63
Ouvrier d'entretien classe 1	5	22,59
Ouvrier d'entretien classe 2	2	21,27
Préposé à l'entretien et aux équipements	4	
Psychoéducateur	22	
Réceptionniste	3	
Reprographe	6	
Responsable de niveau	16	
Responsable des absences	5	
Sauveteur	6	
Secrétaire de gestion	9	
Surveillant-éducateur	7	
Technicien administration - comptabilité	14	
Technicien administration - paye et avantage sociaux	14	
Technicien administration - ressources humaines	14	

Technicien en documentation	13	
Technicien en éducation spécialisée	16	
Technicien en organisation scolaire	13	
Technicien en informatique	14	
Technicien en loisir	13	
Technicien en travaux pratiques	14	
Technicien principal en informatique	16	

ANNEXE B - TABLEAU DES RANGEMENTS AU COLLÈGE NOTRE-DAME

		Échelons																		Rangements	Taux uniques		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
Rangements	1	20,98																		1	20,98		
	2	21,27																			2	21,27	
	3	21,59	21,50	21,59																		3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,03																	4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65																	5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35																6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13																7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,93	24,44	25,00															8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00														9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,53	25,17	25,79	26,41	27,10													10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31												11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40											12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82										13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32									14	30,88
	15	24,56	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95									15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67									16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49									17	
	18	25,59	26,49	27,68	28,93	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40									18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39			19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49			20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70			21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98			22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,45	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39			23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,75	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,31	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88			24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47			25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14			26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91			27	
	28	30,59	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80			28	

ANNEXE C - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ANIMATEURS D'ACTIVITÉS SPORTIVES OU CULTURELLES

1. Les salariés couverts par la présente annexe sont embauchés selon les besoins du Collège afin d'effectuer l'animation des activités ci-haut citées non déjà effectuées par des membres du personnel dans l'accomplissement de leur tâche professionnelle.
2. Lorsque les tâches à distribuer sont connues, la priorité est accordée au salarié qui répond aux besoins de la tâche à la condition que cette tâche n'affecte en rien l'exécution de sa tâche à temps complet ou à temps partiel selon le cas.
3. S'il reste des tâches disponibles, l'employeur accorde la priorité au salarié sur la liste spécifique d'attente s'il est disponible et s'il répond au besoin de cette tâche.
4. La liste de disponibilité est une liste distincte basée sur le nombre d'heures effectivement travaillées dans le passé. Le salarié non rappelé ou qui est non disponible au moment de son rappel verra son nom retiré de ladite liste après un (1) an de la fin de son affectation précédente.
5. La rémunération des animateurs ou entraîneurs est calculée selon deux modèles :
 - a) Pour les activités faisant l'objet d'un calendrier semestriel ou annuel avec échéance précise à la fin d'une période donnée (par exemple, les éliminatoires et le championnat dans le cas des sports d'élite, une représentation théâtrale dans le cas d'un atelier théâtre), la rémunération consiste en un montant forfaitaire tenant compte du nombre d'élèves impliqués, du temps à consacrer à ladite activité, du nombre de pratiques, de compétitions ou de représentations, du rôle et de la responsabilité du salarié (coach, adjoint, etc.), sur la base du taux horaire défini ci-dessous. Ce montant forfaitaire inclut tous les avantages normalement consentis aux salariés couverts par la convention collective, et paraît sur un contrat signé entre l'employeur et l'animateur.
 - b) Pour les activités périodiques (p.e. hebdomadaires) couvrant un semestre ou l'année, la rémunération est calculée en multipliant le taux horaire ci-dessous par le nombre d'heures travaillées en vertu d'une entente passée entre l'employeur et le salarié. Le temps travaillé est enregistré sur les formulaires prévus à cette fin et rémunéré chaque deux semaines en même temps que la paie régulière.
6. Le taux horaire servant à la rémunération des salariés couverts par cette annexe est de :

20,60 \$ au 1^{er} avril 2022

Il y aura majoration du taux selon les pourcentages déterminés dans les centres de services scolaires francophones durant les années visées par la présente convention.

ANNEXE D - RETRAITE PROGRESSIVE D'UN SALARIÉ MEMBRE DE L'UNITÉ

Sous réserve des règles d'admissibilité et de fonctionnement applicables à Retraite Québec et à la RRQ, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Procédure

L'employé qui désire se prévaloir d'une retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. La demande précise la période envisagée par l'employé et la réduction des heures de travail;

2. Ententes individuelles

Chacune des ententes individuelles (cf modèle en Annexe Q-A ci-dessous) prévoyant les conditions et les modalités signées entre l'employeur et l'employé fait partie intégrante de la présente entente comme si au long récitée;

3. Principe

Le régime de mise à la retraite progressive a pour but de permettre à un employé de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire pour une période de 1 à 5 ans précédant la retraite;

4. Statut de l'employé

Pour la durée de la période de retraite progressive, l'employé bénéficiera, sous réserve de l'entente signée au paragraphe 2, des conditions de travail prévues à la convention collective concernant les employés réguliers à temps partiel.

5. Mouvement de personnel

Au cours de la période de retraite progressive, l'employé est considéré, aux fins des mouvements de personnel prévus à la convention collective, comme si ses heures de travail n'avaient pas été réduites; en ce sens, son ancienneté s'accumule comme si ses heures de travail n'avaient pas été réduites;

6. Fin de la retraite progressive

À la fin de la période de retraite progressive ou advenant le départ de l'employé, le poste de l'employé sera considéré comme un poste comprenant le statut et les heures de travail avant le début de la période de retraite progressive;

7. Régie des rentes du Québec

Durant la période de retraite progressive, l'employé et l'employeur continuent de cotiser au RRQ comme si les heures de travail de l'employé n'avaient pas été réduites.

8. RREGOP

Durant la période de retraite progressive, l'employé et l'employeur continuent de cotiser au RREGOP comme si les heures de travail de l'employé n'avaient pas été réduites.;

9. Fin de l'entente

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'entente moyennant un préavis d'au moins trente (30) jours.

Également, l'entente cesse à la première période de paie qui suit celle où survient l'un des événements suivants :

- le poste de l'employé en retraite progressive est aboli;
- le nombre d'heures de la semaine de travail prévu à l'entente est modifié;
- l'employé devient, en vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou de retraite;
- l'employé ne réside plus au Québec au sens de la *Loi sur les impôts*;

10. Modification RRQ et RREGOP

Si une modification est apportée à la Régie des rentes du Québec et au RREGOP, les parties ajusteront, s'il y a lieu, les dispositions de la présente entente ou de l'entente prévue au paragraphe 2 des présentes;

11. Remplacement des heures réduites

L'employeur s'assurera de remplacer les heures réduites en vertu de la retraite progressive, à moins que cette réduction coïncide avec une diminution de l'employeur en termes d'heures de travail requises pour le poste concerné.

**MODÈLE D'ENTENTE INDIVIDUELLE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ
DÉSIRANT SE PRÉVALOIR D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE**

CONSIDÉRANT l'entente signée entre l'employeur et le syndicat;

CONSIDÉRANT que l'employé a fait une demande de réduction de la semaine de travail pour permettre une retraite progressive;

CONSIDÉRANT que chaque cas est un cas d'espèce et que cette entente ne peut servir de précédent chez l'employeur;

CONSIDÉRANT l'approbation de l'employeur de réduire la semaine de travail de l'employé;

CONSIDÉRANT l'accord de la partie syndicale;

CONSIDÉRANT que le poste de _____ est un poste à _____ heures avec l'horaire suivant :

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes comme si au long réité;
2. Une entente de retraite progressive est conclue entre l'employé et l'employeur pour la période de _____ à _____;
3. Le nombre d'heures hebdomadaires de l'employé est réduit de _____ heures à _____ heures par semaine selon l'horaire suivant :
4. L'employé déclare avoir eu le temps de prendre connaissance du présent document et d'obtenir toute l'information nécessaire. L'employé déclare qu'il consent librement et volontairement à la présente entente.

En foi de quoi les parties ont signé ce _____.

Collège Notre-Dame Représentant syndical

Employé

ANNEXE E - COUVERTURE 2016-2023

Entre

COLLÈGE NOTRE-DAME

Ci-après appelé : « Employeur »

Et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS LES ET
DE BUREAU, SECTION LOCALE 574,
SEPB CTC-FTQ**

Ci-après appelé : « Syndicat »

Objet : Entente convention collective entre 2016 et 2023

- CONSIDÉRANT** que les conventions collectives des cols bleus et des cols blancs du Collège sont échues depuis 2016 et 2017;
- CONSIDÉRANT** que des augmentations salariales, similaires à celles offertes dans le secteur public, furent octroyées en 2016, 2017 et 2018, malgré que les conventions collectives étaient échues;
- CONSIDÉRANT** qu'il y a eu une fusion des deux (2) unités d'accréditations en juillet 2021 créant le *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ*;
- CONSIDÉRANT** les négociations qui sont intervenues entre les parties afin de conclure une convention collective;
- CONSIDÉRANT** que les parties désirent éviter qu'il y ait un vide juridique quant à la période de 2016 à 2023;
- CONSIDÉRANT** que les parties ont réglé tous les points litigieux tant normatifs que monétaires;

CONSIDÉRANT CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les Parties conviennent que les clauses négociées entreront en vigueur le 1er juillet 2023 sous réserve de la signature des parties et des autres modalités convenues entre les parties qui sont énumérées aux présentes.
3. Les Parties conviennent que les salariés, qui sont toujours à l'emploi à la signature de la présente convention, bénéficieront d'une rétroactivité salariale, tel que négociées :

Pour la rétroactivité salariale en 2019, une enveloppe de 2.4 % fondée sur la masse salariale 2019 sera versée par le Collège et sera répartie selon les employés de manière à atténuer les distorsions salariales corrigées par l'exercice de relativité salariale réalisée au public. Tableau à l'Annexe F;

Pour la rétroactivité salariale en 2020, une majoration de 2 % sera octroyée à partir du 1er avril 2020 à la personne salariée qui a fourni une prestation de travail. En ce qui a trait à la personne salariée qui a été rémunérée mais qui n'a pas fourni de prestation de travail entre le 1er avril et le 24 août 2020, la majoration de 2 % lui sera octroyée à partir du 24 août 2020. Les salariés « red circle » recevront cette somme à titre de montant forfaitaire;

Pour la rétroactivité salariale en 2021, une majoration de 2 % sera octroyée à tous les salariés, sauf aux salariés « red circle » qui recevront cette somme à titre de montant forfaitaire;

Pour la rétroactivité salariale en 2022, une majoration annualisée de 2 % sera octroyée à tous les salariés jusqu'au 30 juin 2022. Les salariés « red circle » recevront cette somme à titre de montant forfaitaire;

À partir du 1er juillet 2022, à l'exception des salariés « red circle », les salariés recevront un ajustement salarial équivalent aux échelles des centres de services scolaires francophones.

4. Le Collège veillera à intégrer la rétroactivité salariale avec la RREGOP, et ce, à partir du 1er avril 2019. À cet égard, le Collège accepte de procéder aux démarches qui doivent être faites, de remplir ses obligations et d'effectuer les prélèvements nécessaires.
5. Étant donné le travail de relativité salariale effectué au public donnant une moyenne de 2,4 % pour 2019 et considérant que le Collège offre également une moyenne de 2,4 % répartie selon la relativité salariale, le Syndicat reconnaît que l'exercice du maintien de l'équité salariale au Collège est à jour. Considérant que le Syndicat reconnaît que les augmentations salariales octroyées tiennent lieu d'ajustements salariaux, il s'engage à ne pas faire de contestation lors de l'affichage prévu à la *Loi sur l'équité salariale*.
6. Le versement de la rétroactivité salariale sera fait dans un délai maximal de trois (3) mois de la signature de la convention collective.

Les échelles salariales seront ajustées dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

ANNEXE F - TABLEAU RÉTROACTION 2019

NOM	PRÉNOM	Début	Fin	Nb jr	FONCTION	Taux en vigueur CND	Taux public 02-04-2019	% différence	% ajusté	Taux horaire applicable
ALEXANDRE	Randy	2019-04-01	2020-01-19	293	0,8027	20,41	22,35	0,0763	3,27%	21,68 \$
ARREDONDO	César Augusto	2020-01-20	2020-03-31	71	0,1945	27,53	30,72	0,0225	0,97%	27,91 \$
AUGER	Lucie	2019-04-01	2020-03-31	365	1,0000	18,43	19,69	0,0684	2,93%	19,57 \$
AUGER-BOISVERT	François	2019-05-25	2020-03-31	311	0,8521	25,97	29,05	0,0172	0,74%	26,28 \$
BACAL	Angela	2019-04-01	2020-03-31	365	1,0000	20,71	20,79	0,0039	0,17%	20,77 \$
BARTHELEMY	Monique	2019-04-01	2020-03-31	365	1,0000	18,43	19,69	0,0684	2,93%	19,57 \$
BÉLANGER	Stephan	2019-04-01	2020-03-31	365	0,7507	20,71	22,20	0,0719	3,08%	21,91 \$
BESSETTE	Annie	2019-04-01	2020-03-31	365	0,7507	27,26	29,05	0,0657	2,81%	28,43 \$
BOUTHILLIER	Michel	2019-04-01	2020-03-31	365	1,0000	31,49	30,46			31,49 \$
BROSSARD	Valérie	2019-04-01	2020-03-31	365	1,0000	27,26	23,22			27,26 \$
CAREY	John	2019-04-01	2020-03-31	365	0,2466	21,40	21,55	0,0070	0,30%	21,53 \$
CHARLES	Marjo	2019-04-01	2019-12-31	274	0,7507	40,07	41,12	0,0262	1,12%	40,57 \$
CHARTRAND	Stéphane	2019-04-01	2019-07-31	121		24,37	24,76	0,0120	0,51%	24,57 \$
DE BELLEFEUILLE	Manon	2019-08-01	2020-08-14	379		35,03	NA			35,03 \$
DELGADO	Ricardo	2019-04-01	2019-06-30	90	0,2466	35,98	NA			35,98 \$
DESGAGNÉ	Christine	2019-04-01	2020-03-31	365	0,7507	20,41	22,35	0,0951	4,07%	22,12 \$
DUPLUIS	Johanne	2019-04-01	2020-03-31	365	0,2466	23,81	23,96	0,0016	0,07%	23,84 \$
ERESE	John-Paul	2019-04-01	2020-03-31	365	0,5699	24,60	24,68	0,0024	0,10%	24,64 \$
FORGET	Annie-Claude	2019-04-01	2020-03-31	365	0,2466	35,70	29,05			35,70 \$
HAJAMACHA	Karine	2019-04-01	2020-03-31	365	0,2466	33,05	37,13	0,1234	5,29%	35,11 \$
HOUDE	Marie-Ève	2019-07-01	2020-03-31	274	0,7507	20,71	20,79	0,0039	0,17%	20,77 \$
JOUBERT	Barbara	2019-04-01	2019-06-30	90	0,2466	27,80	27,77			27,80 \$
KAOUAH	Amina	2019-07-01	2020-03-31	274	0,5699	31,49	30,46			31,49 \$
						28,31	31,65	0,0291	1,25%	28,79 \$
						29,16	32,62	0,0891	3,82%	30,64 \$
						29,16	32,62	0,0293	1,25%	29,65 \$
						30,04	33,61	0,0677	2,90%	31,17 \$
						22,25	22,54	0,0130	0,56%	22,50 \$
						22,90	23,20	0,0130	0,56%	23,16 \$

LA FERRIERE-GRENIER	Marie-Josée	2019-04-01	2020-03-31	365	Technicienne en documentation	28,60	29,05	0,0157	0,67%	28,90 \$
LAM	Kim-Phong	2019-04-01	2020-03-31	365	Opérateur	20,71	20,79	0,0039	0,17%	20,77 \$
LEBEAU	Lucie	2019-04-01	2020-03-31	365	Aide général de cuisine	18,43	19,69	0,0684	2,93%	19,57 \$
LOYRION	Vincent	2019-10-06	2022-03-30	906	Surveillant d'élèves	18,70	20,55	0,0989	4,24%	20,35 \$
MONETTE	Nathalie	2019-04-01	2019-06-30	90	Responsable de niveau	28,31	31,65	0,0291	1,25%	28,79 \$
		2019-07-01	2020-03-31	274	Responsable de niveau	29,16	32,62	0,0891	3,82%	30,64 \$
MORISSET	Johanne	2019-04-01	2020-03-31	365	Surveillante d'élèves	20,41	22,35	0,0951	4,07%	21,99 \$
ONG	Kongmony	2019-04-01	2020-03-31	365	Ouvrier d'entretien classe 1	20,71	20,79	0,0039	0,17%	20,77 \$
ORTIZ	Claudio Rafael	2019-04-01	2019-06-15	75	Ménage	18,38	19,37	0,0111	0,47%	18,56 \$
		2019-06-16	2020-03-31	289	Surveillant d'élève	20,41	22,35	0,0753	3,23%	21,66 \$
PORRINO	Marco	2019-04-01	2020-03-31	365	Cuisinier classe 3	20,71	22,20	0,0719	3,08%	21,91 \$
RAMOS	Cynthia	2019-04-01	2020-03-31	365	Agent de bureau classe 1	23,59	23,22			23,59 \$
RENAUD	Josée	2019-04-01	2019-10-28	210	Secrétaire de gestion	23,60	24,22	0,0151	0,65%	23,89 \$
		2019-10-29	2020-03-31	154	Adjointe exécutive	23,68	24,22	0,0096	0,41%	24,12 \$
RICARD	Julie	2019-09-03	2020-03-31	210	Responsable de niveau	27,53	30,72	0,1159	4,97%	29,46 \$
ROUSSEAU-MONTALVA	Bianca	2019-04-01	2019-06-30	90	Psychoéducatrice	35,72	37,53	0,0507	2,17%	36,69 \$
		2019-07-01	2020-03-31	274	Psychoéducatrice	36,93	38,80	0,0507	2,17%	37,93 \$
SEGOUINI	Abderrahmane	2019-04-01	2020-03-31	365	Surveillant d'élève	20,41	22,35	0,0951	4,07%	21,99 \$
SIMARD	Normand	2019-04-01	2020-03-31	365	Ouvrier d'entretien classe 2	18,38	19,37	0,0539	2,31%	19,41 \$
ST-ONGE	Benoit	2019-04-01	2020-03-31	365	Coordo des ops pédagogiques et ...	36,35	29,05			36,35 \$
ST-PIERRE	Jean-François	2019-04-01	2019-06-30	90	Coordonnateur du soutien à la réussite	40,54	38,97			40,54 \$
		2019-07-01	2020-03-31	274	Coordonnateur du soutien à la réussite	41,73	40,03			41,73 \$
TETOUA	Amina	2019-04-01	2019-06-30	90	Surveillante d'élèves	19,13	20,98	0,0238	1,02%	19,53 \$
		2019-07-01	2020-03-31	274	Surveillante d'élèves	19,53	21,42	0,0726	3,11%	20,74 \$
THÉRIAULT	Pierre	2019-04-01	2020-03-31	365	Agent de bureau classe 1	23,59	23,22			23,59 \$
TONG	Savaun	2019-04-01	2020-03-31	365	Ouvrier d'entretien classe II	18,38	19,37	0,0539	2,31%	19,41 \$
TREMBLAY	Sylvie	2019-04-01	2020-03-31		Technicien comptable	27,26	29,05	0,0657	2,81%	28,43 \$
TSUI	Josiane	2019-04-01	2020-03-31	365	Surveillante d'élèves	20,41	22,35	0,0951	4,07%	21,99 \$
VARGAS	Edgardo	2019-04-01	2020-03-31	365	Opérateur - Aréna	20,71	20,79	0,0039	0,17%	20,77 \$
VRACIU	Luminata	2019-04-01	2020-03-31	365	Agent de bureau classe 2	19,46	20,84	0,0709	3,04%	20,81 \$
YAHIAOUI	Hacene	2019-04-01	2020-03-31	365	Ouvrier d'entretien classe 2	18,38	19,37	0,0539	2,31%	19,41 \$

LETTRÉ D'ENTENTE No 1 - RELATIVE AUX SERVICES D'UNE ENTREPRISE DE SÉCURITÉ

Considérant que le Collège a toujours eu recours aux services d'une entreprise de sécurité pour assurer la sécurité et la surveillance des bâtiments ainsi que la sécurité de ses élèves et de ses employés à certains moments de la journée;

Considérant la nécessité d'avoir du personnel qualifié et formé pour intervenir dans le cadre de situations difficiles, urgentes ou dangereuses;

Considérant que les parties déclarent que cette façon de procéder leur convient;

Il est entendu de maintenir le statu quo quant à l'utilisation d'une entreprise de sécurité par le Collège afin de veiller aux objectifs précédemment mentionnés.

Cette entente est valide pour toute la durée de la présente convention collective. Advenant que le Collège décide de cesser d'avoir recours à une entreprise spécialisée en sécurité, il s'engage à en aviser le Syndicat trente (30) jours avant la fin de l'entente avec l'entreprise qui assurera à ce moment la sécurité.

LETTRE D'ENTENTE No 2 - RELATIVE À L'EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- a) Les parties à la présente conviennent que le Collège peut embaucher, selon ses besoins, un ou plusieurs étudiants durant la période s'étendant du 1er mai au 31 août de chaque année afin d'aider les employés réguliers dans l'exécution de leurs tâches.
- b) Cette disposition s'applique sans préjudice aux emplois réguliers, et ne doit pas restreindre le droit des salariés réguliers, et plus particulièrement les salariés mis à pied, de postuler sur les emplois surnuméraires créés pour la période estivale.
- c) Le ou les étudiants embauchés en vertu de la présente entente effectuent principalement des tâches :
 - de classement, d'archivage, de réparations de manuels scolaires, d'inventaires ou d'autres tâches équivalentes ou;
 - d'aide, de transport de matériaux et de déménagement de meubles et d'accessoires en soutien aux employés de métiers et d'entretien.
- d) Pour toute la durée de la présente convention, ce ou ces étudiants sont rémunérés au salaire minimum en vigueur. Ce taux sera réévalué annuellement afin de reconnaître l'expérience antérieure de travail des étudiants qui reviendront travailler plus d'un été. L'employeur informe le syndicat du pourcentage additionnel qui sera accordé au début de chaque saison estivale. . Si, pendant la durée de la convention, le salaire minimum tel que décrété par le gouvernement du Québec augmente, le montant de cette augmentation est ajouté au taux de base horaire défini ci-dessus.
- e) Ce ou ces étudiants sont embauchés à titre de salariés temporaires surnuméraires.
- f) Il est entendu que, si l'embauche d'un étudiant doit être maintenue au-delà du 31 août, une entente spéciale doit être faite avec le syndicat. Le cas échéant, la rémunération du salarié est ajustée au taux en vigueur à la convention collective pour une classe d'emploi comportant des tâches semblables à celles qui sont confiées au salarié.

Nonobstant les dispositions salariales prévues au paragraphe d) ci-dessus, il est entendu que les élèves du Collège Notre-Dame embauchés pour une période ne dépassant pas dix(10) jours pour aider, entre autres, à la distribution des manuels lors de la rentrée scolaire, recevront comme taux de rémunération le montant établi à titre de salaire minimum à la *Loi des Normes du travail*.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 3 – RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE JOURNÉES DE CONGÉS DE MALADIE EFFACÉS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION 2004-2007

Il est entendu entre les parties que le Collège remettra aux salariés dont les noms sont inscrits ci- dessous les congés de maladie qui leur ont été retirés lors de la signature de la dernière convention collective. Les modalités de cette remise sont les suivantes :

- le total de congés de maladie inscrits en banque après cette opération devient un plafond absolu qui ne pourra jamais être dépassé;
- en place et lieu des dispositions prévues à l'article 18.01 de la convention collective en vigueur, les seuls jours de congés de maladie crédités au 1er juillet de chaque année sont les 4 jours monnayables, utilisés avant les jours accumulés dans la banque, et remboursés au 30 juin de l'année suivante s'ils ne sont pas utilisés;
- cette mesure demeure tant que le total de congés de maladie inscrits en banque ne descend pas sous les 30 jours comme prévu à la convention collective, article 18.01b).

Les salariés visés par l'entente sont les suivants, pour le nombre de jours de congés et plafond absolu tels qu'indiqués ci-dessous:

NOM	# jours remis	Plafond absolu
- M. Benoit St-Onge	1,6875 jours	31,6875
- Mme Nathalie Monette	2,50 jours	32

Les parties reconnaissent avoir lu la présente entente, en comprendre les implications et s'en déclarent satisfaites.

LETTRE D'ENTENTE No 4 - RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSEURS DE L'ACTIVITÉ DANSE

Il est entendu entre les parties que :

- Les animateurs qui seront embauchés pour l'activité danse seront rémunérés à titre de travailleurs autonomes;
- Le Collège versera à l'unité d'accréditation l'équivalent de ce qui serait prélevé en cotisation syndicale si les animateurs ainsi payés recevaient leur rémunération comme un salaire régulier; à cette cotisation sera aussi ajouté un montant de 2 \$ / paie / animateur en guise de contribution au Fonds d'unité.

LETTRE D'ENTENTE No 5 - RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DU POSTE DE M.STÉPHANE CHARTRAND (NOUVEAU POSTE DE 12 MOIS)

Attendu que Le poste de responsable de niveau, bien qu'assujetti aux dispositions de l'article 13.08, est exclu des règles applicables à la banque de temps compensé;

Attendu l'ancienneté du titulaire du poste de responsable de niveau au moment de la signature de la présente convention;

Attendu que le titulaire du poste de responsable de niveau participe à toutes les activités reliées à leurs niveaux ainsi qu'à toutes les activités auxquelles ils sont convoqués;

Attendu que le titulaire du poste de responsable de niveau a un certain nombre de semaines de vacances acquises;

Attendu la problématique de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant l'été, ce qui résulte en une privation de salaire pendant plusieurs semaines au moment de la mise à pied estivale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- le préambule fait partie de la présente entente comme si au long récitée;
- Le salarié suivant, soit M. Stéphane Chartrand, à compter de la signature de la présente convention, voit son poste de responsable de niveau cesser d'être un poste saisonnier pour devenir un poste régulier sur 12 mois;
- M. Chartrand sera traité comme les autres salariés réguliers avec le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit;
- Il est entendu que ce bénéfice est rattaché au titulaire du poste tel que nommé dans la présente entente. Advenant le départ de monsieur Chartrand, le poste ainsi devenu vacant pourra être affiché comme un poste saisonnier à 10 mois.

LETTRE D'ENTENTE No 6 - RELATIVE AU CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL CONSIDÉRÉ LORS DES VOYAGES AVEC LES ÉLÈVES

Attendu que tout projet de voyage doit d'abord être approuvé par le conseil de direction du Collège;

tout projet de voyage doit s'inscrire dans le prolongement de la politique de voyages du Collège;

un employé qui désire participer à un voyage doit d'abord recevoir l'autorisation du directeur des services éducatifs;

les parties conviennent de ce qui suit :

- L'activité voyages ne fait pas partie de la liste des activités soumise aux employés en début d'année scolaire pour les choix d'activités relatives à la banque de temps compensé. Elle n'est donc pas accordée à un employé en fonction de son ancienneté;
- Un employé peut comptabiliser dans sa banque de temps compensé six (6) heures pour chaque journée au cours de laquelle il participe à un voyage de courte durée (2 à 4 jours) avec des élèves.
- Un employé peut comptabiliser dans sa banque de temps de compensé vingt-cinq (25) heures pour un voyage de longue durée (5 jours et plus) auquel il participe avec les élèves.
- Dans le cas d'un échange culturel qui nécessite un investissement de temps supplémentaire de la part des accompagnateurs, la direction est prête à reconnaître un nombre d'heures à comptabiliser dans la banque de temps compensé. Comme les échanges culturels diffèrent d'un voyage à l'autre, ce nombre d'heures sera fixé après une évaluation du temps supplémentaire exigé, évaluation faite conjointement par les accompagnateurs et la direction du Collège.

LETTRE D'ENTENTE No 7 - RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DE MADAME JOHANNE DUPUIS

Attendu que la direction du Collège Notre-Dame, le syndicat des employés-es professionnel-le-s et de bureau (cols blancs) et Madame Johanne Dupuis souhaitent s'entendre sur les conditions de travail de cette dernière pendant les journées sans présence élèves;

IL EST ENTENDU QUE :

- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

En compensation, le temps supplémentaire requis parfois par les tâches que doit accomplir Madame Dupuis comme infirmière ne sera pas mis en banque ni rémunéré, et Madame Dupuis demeurera disponible pour effectuer ces tâches lorsque l'employeur lui en fera la demande, laquelle demande devra être raisonnable et justifiée par les besoins du collège;

- Cette entente peut prendre fin en tout temps à la demande de l'une des parties.

LETTRE D'ENTENTE No 8 - MAINTIEN DE CERTAINS PRIVILÈGES

Le Collège Notre-Dame et le Syndicat des employés et employées professionnels (les) et de bureau, Section 574, (SEPB CTC-FTQ), après consultation avec l'exécutif, consentent et accordent aux salariés couverts par la convention collective, les privilèges suivants. Il est clairement entendu entre les parties que l'employeur pourra, de son propre chef, et à sa seule discrétion, mettre fin aux privilèges accordés à la présente lettre en tout temps en avisant le syndicat dans un délai raisonnable.

Stationnement.

Tarif réduit pour les dîners et les soupers (en autant que le service de cafétéria soit maintenu) Un réfectoire pour les salariés.

Un vestiaire.

Les repas gratuits pour les salariés du département de la cuisine lorsqu'ils sont au travail. (Les repas prévus à la présente sont les repas du jour soit le menu du jour).

LETTRE D'ENTENTE No 9 - HORAIRE DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DES TRAVAUX

Les parties conviennent de limiter au minimum tout travail exécuté à l'extérieur des heures normales de travail prévues à la présente convention.

Cependant, les parties conviennent, malgré toutes les dispositions contraires à la convention collective, de permettre à l'employeur de modifier les heures de travail des salariés exerçant leurs fonctions à l'intérieur du département des métiers et de l'entretien ménager. À cette fin, le comité des relations de travail (C.R.T.) est convoqué afin d'établir une planification des travaux sur une base semestrielle.

Suite à cette planification de travaux de rénovation, l'employeur, dans la mesure où il démontre le caractère exceptionnel et incontournable des modifications nécessaires à l'horaire, peut sur avis minimum de dix (10) jours aux salariés impliqués, établir les heures de travail nécessaires le soir ou la fin de semaine. Ces modifications excluent tout travail pouvant raisonnablement être planifié durant les heures normales de travail. Les heures effectuées sont payées au taux régulier et l'horaire de travail est réajusté après entente avec le salarié.

À titre d'exemple, et sans s'y restreindre, des travaux nécessitant une coupure de gaz, d'eau, d'électricité ou tous autres travaux de réfection ne pouvant être planifiés un jour de semaine ou durant un jour de semaine où les activités sont réduites.

L'employeur et le syndicat s'entendent en C.R.T. sur le nombre de jours où l'employeur peut déplacer un salarié de son horaire régulier.

LETTRE D'ENTENTE No 10 - PAIEMENT DES LICENCES

Le Collège Notre-Dame garantit le paiement des cartes de compétences ainsi que les cotisations des ordres professionnels pour les salariés réguliers, lorsque celles-ci sont requises par le Collège.

LETTRE D'ENTENTE No 11 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

Il est entendu que les salariés saisonniers sont automatiquement mis à pied à la dernière journée du calendrier scolaire. Cette mise à pied est temporaire et s'applique uniquement pour la période estivale. Le salarié visé par cette disposition peut cependant renoncer à la mise à pied et recourir aux options suivantes

- utiliser sa banque de vacances accumulées, en tout ou en partie;
- utiliser sa banque de temps supplémentaire accumulé;

toute combinaison des deux options précédentes, après entente avec l'employeur. L'employé souhaitant se prévaloir de l'une ou l'autre des options précédentes doit en faire la demande écrite à l'employeur avant le 1er mai. L'employeur lui répond avant le 1er juin.

- Le salarié peut également offrir ses services pour l'une des tâches estivales surnuméraires temporairement disponibles dans les secteurs métier et entretien. Les salariés visés par la présente sont affectés à ces tâches par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils aient la capacité de remplir la fonction. Obligation est alors faite à l'employeur d'accepter les offres de service et de garantir du travail à ces salariés au même salaire que le salarié qui effectue habituellement le travail.

Dans le cas précédent, le salarié peut obtenir des vacances à l'intérieur du calendrier d'emplois d'été, mais le temps de vacances doit être déterminé en fonction de l'ancienneté si deux salariés visés par la présente demandent des vacances au même moment.

Aux fins de l'application de la présente entente, il est convenu que le calendrier d'emplois d'été commencé le 1er mai et se termine au plus tard le 31 août.

L'employé souhaitant se prévaloir de cette option doit en faire la demande écrite à l'employeur avant le 1er mai.

LETTRE D'ENTENTE No 12 - RELATIVE À L'ABOLITION DE LA BANQUE DE CONGÉS MOBILES POUR RAISONS PERSONNELLES

Les salariés, qui ont une banque de congés mobiles non monnayables pour raisons personnelles, voient cette banque cristallisée lors de la signature des présentes. Aucune journée additionnelle ne pourra être ajoutée.

Les salariés visés par l'entente sont les suivants pour le nombre de jours de congé apparaissant dans leur banque :

NOM	JOURS
Abderrahmane Segouini	0,4286
Annie-Claude Forget	2
Barbara Joubert	1
Benoît St-Onge	14
Camille Doucet-Champeau	1,5
Christine Desgagné	1
Cynthia Ramos	4
Dora Sollazzo	1
Estelle Chaumier	0,5
Hicham Kabouche	0,25
Johanne Morisset	0,45
John Carey	3
Julie Ricard	1
Kim Ouellette	2
Louis Dulude	2,5
Pierre Thériault	1,5
Ricardo Delgado	3
Stéphane Chartrand	9,4375

Les parties conviennent également que les salariés ne pourront utiliser les journées restant dans ladite banque qu'après entente avec leur supérieur immédiat.

**LETTRE D'ENTENTE No 13 - RELATIVE AUX VACANCES ANNUELLES POUR
MADAME SAVAUN TONG ET MONSIEUR NORMAND SIMARD LES SALARIÉS DES
SECTEURS ENTRETIEN MÉNAGER ET SERVICES ALIMENTAIRES**

Nonobstant l'article 17.05 de la convention collective, ces deux employés pourront respectivement prendre :

Pour madame Savaun tong, au plus quatre (4) semaines de vacances consécutives;

Pour monsieur Normand Simard au plus cinq (5) semaines de vacances consécutives.

LETTRE D'ENTENTE No 14 – RELATIVE À LA RÉVISION DES DISCRIPTIONS DE POSTE

Le Collège s'engage à produire les descriptions de tâches des postes maisons d'ici la fin de l'année scolaire. Quant aux autres postes, les descriptions seront revues d'ici la fin de l'année civile 2023.

LETTRE D'ENTENTE N° 15 - RELATIVE AU CHOIX DES SURVEILLANTS-ÉDUCATEURS RÉGULIERS QUANT À LA BANQUE DE TEMPS COMPENSÉ DE 100 HEURES PAR ANNÉE SCOLAIRE

Le droit de retrait de la banque de temps compensé de 100 heures par année scolaire, ayant été retiré de la convention collective, les parties ont convenu qu'en prévision de l'année scolaire 2023-2024, les surveillants-éducateurs réguliers auront la possibilité de se retirer de ladite banque.

Ce choix sera fait qu'une seule fois et prévaudra pour les années scolaires suivantes. Ce choix devra être fait au plus tard le 25 août 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 16 - RELATIVE À LA CRÉATION D'ADRESSE COURRIEL

Le Collège s'engage à fournir une adresse courriel à tous les employés réguliers temps plein, ou partiel, au plus tard le 1er juillet 2023.

