

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES**  
**POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR**  
**DU COLLÈGE MONTMORENCY**  
**VISÉ PAR L'ACCRÉDITATION # AM10025288**

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation des collègues (CPNC)  
deuxième trimestre, 2011

Conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'annexe « I » – *Conditions de travail du personnel saisonnier assumant des tâches pour les programmes de camp de jour du Collège Montmorency* de la convention collective C-6, 2010-2015, intervenue entre la Fédération des employées et employés de services publics (Inc.) CSN au nom des syndicats du personnel de soutien des collèges (FEESP) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), et sous réserve des paragraphes 3 et 4 de la même annexe, les dispositions suivantes constituent la convention collective s'appliquant à ce personnel.



## TABLE DES MATIÈRES

1.0	Définitions.....	1
2.0	But de la convention.....	2
3.0	Reconnaissance des parties locales.....	2
4.0	Reconnaissance des parties nationales.....	3
5.0	Sécurité syndicale.....	3
6.0	Cotisations syndicales.....	4
7.0	Libérations syndicales locales.....	4
8.0	Libérations syndicales au plan national.....	6
9.0	Réunion et affichage.....	7
10.0	Mesures disciplinaires.....	7
11.0	Modalités de versement du traitement.....	9
12.0	Hygiène et sécurité.....	10
13.0	Responsabilité civile.....	11
14.0	Allocation de dépenses.....	11
15.0	Procédure de règlement des griefs.....	11
16.0	Procédure d'arbitrage.....	14
17.0	Travail à forfait.....	19
18.0	Modifications des conditions de travail.....	20
19.0	Non-discrimination.....	20
20.0	Argent à récupérer.....	20
21.0	Violence au travail.....	21
22.0	Information.....	22
23.0	Comité des relations du travail (CRT).....	23
24.0	Droit de rappel.....	23
25.0	Ancienneté.....	24
26.0	Rémunération.....	26
27.0	Primes.....	29
28.0	Heures de travail.....	30
29.0	Travail supplémentaire.....	30
30.0	Transmission des avis écrits.....	31
31.0	Publication.....	31
32.0	Durée de la convention collective.....	31
Annexe « 1 »	Extrait du Plan de classification.....	32
Annexe « 2 »	Lettre d'entente relative à l'amélioration de la qualité et de la présentation des textes de la convention collective.....	33

## 1.0 **DÉFINITIONS**

### 1.1 **Camp de jour**

Activités dirigées s'adressant à une clientèle préscolaire, primaire et secondaire.

### 1.2 **Collège**

Le Collège Montmorency, collège d'enseignement général et professionnel créé en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29) et ayant son siège social au 475, boulevard l'Avenir, Laval (Québec) H7N 5H9.

### 1.3 **Emploi saisonnier**

Emploi dans une activité des programmes de camp de jour d'une durée maximale de six (6) semaines pour les activités du printemps et de neuf (9) semaines pour les activités d'été :

1. printemps : approximativement du 10 mai au 20 juin;
2. été : approximativement du 23 juin au 15 août.

### 1.4 **Expérience pertinente**

Lorsque des années d'expérience sont exigées pour occuper un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire d'expérience ayant préparé la candidate ou le candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

### 1.5 **Fonction**

Les tâches principales et habituelles constituant le travail de la personne salariée.

### 1.6 **Grief**

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

### 1.7 **Jours ouvrables**

Pour chacune des personnes salariées prise individuellement : les jours de la semaine de travail, tels qu'ils sont définis à l'article sur les heures de travail. Aux fins des délais prévus à la convention collective : du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés déterminés par le Collège.

### 1.8 **Parties**

Les parties locales, soit le Collège et le Syndicat.

### 1.9 **Partie patronale nationale**

La partie patronale négociante, telle qu'elle est définie à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

### **1.10 Partie syndicale nationale**

La partie syndicale négociante, telle qu'elle est définie à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

### **1.11 Personne salariée**

Personne salariée embauchée pour occuper un poste à titre de monitrice ou de moniteur de camp de jour, tel que défini au « Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel », un ou des emplois saisonniers pour les programmes de camp de jour au Collège.

### **1.12 Syndicat**

L'association représentant le personnel de soutien du Collège telle qu'elle est définie par l'unité de négociation.

## **2.0 BUT DE LA CONVENTION**

2.1 Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;
- d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre le Collège et les personnes salariées régies par les présentes.

## **3.0 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

3.1 Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) aux fins de l'application de la convention collective.

3.2 Le Syndicat reconnaît au Collège le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la convention collective.

#### **4.0 RECONNAISSANCE DES PARTIES NATIONALES**

- 4.1** Les parties reconnaissent les parties nationales aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective sans limiter le droit des parties reconnu à la présente. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître aux parties nationales le droit de grief et d'arbitrage.
- 4.2** En tout temps, les personnes représentantes de la partie syndicale nationale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les personnes représentantes de la partie patronale nationale en vue de traiter de toute question d'intérêt général relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Celles-ci sont tenues de recevoir les personnes représentantes syndicales dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

De la même façon, les personnes représentantes de la partie patronale nationale peuvent demander, aux mêmes conditions et aux mêmes fins, à rencontrer les personnes représentantes de la partie syndicale nationale.

Aux fins de l'application de la présente clause, deux (2) personnes salariées, membres de l'exécutif du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN), sont libérées sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, et ce, pour la durée de la rencontre nationale. Ces deux (2) personnes salariées obtiennent une telle libération après en avoir avisé le service des ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant la date prévue pour la rencontre.

#### **5.0 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.1** Toute personne salariée membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et celle qui le devient par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 5.2** Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche. Le Collège s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat dont copie doit être retournée au Syndicat.
- 5.3** Le Collège n'est pas tenu, indépendamment des clauses 5.1 et 5.2, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat refuse de l'accepter ou l'élimine de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.



## **6.0 COTISATIONS SYNDICALES**

- 6.1** Le Collège prélève sur le traitement et, le cas échéant, sur tout montant d'indexation ou d'augmentation à effet rétroactif de chaque personne salariée assujettie à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 6.2** Aux fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué au Collège par avis du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par le Collège d'un avis écrit du Syndicat.
- 6.3** Le Collège s'engage à déduire les montants prévus à la clause 6.1 sur chaque versement de la paie. Il fera parvenir au Syndicat, entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprend les nom et prénom de la personne salariée, son statut, son numéro matricule le cas échéant, le traitement régulier, le montant sur lequel la déduction est prélevée s'il est distinct, ainsi que le montant des déductions individuelles. Le montant indiqué à titre de traitement régulier exclut les heures supplémentaires et les primes.
- 6.4** Le Syndicat s'engage à tenir le Collège indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par la suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée.
- 6.5** Le Collège cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où une personne salariée cesse d'être régie par cette convention collective.

## **7.0 LIBÉRATIONS SYNDICALES LOCALES**

- 7.1** Le Collège reconnaît à deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, membres de l'exécutif du Syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la convention collective. La ou le supérieur immédiat de chaque personne représentante syndicale ou le service des ressources humaines doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où la personne représentante syndicale peut être rejointe.

Dans le cadre des articles 7.0 et 8.0, les deux (2) personnes salariées autorisées par le Syndicat, ainsi que la personne déléguée syndicale peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour des activités syndicales

autres que celles prévues aux clauses 7.3 et 8.1. Cependant, la ou le supérieur immédiat doit en être avisé à l'avance, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 7.2** Le Syndicat peut nommer une personne déléguée syndicale qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention collective.

Le Syndicat peut nommer une ou un substitut à la personne déléguée syndicale. En l'absence de la personne déléguée syndicale, la ou le substitut a la même fonction.

Le Syndicat peut nommer une telle personne déléguée et sa ou son substitut pour chaque campus.

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise le service des ressources humaines de la nomination de toute personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut.

- 7.3** Les personnes représentantes autorisées du Syndicat mentionnées à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

- a) tout membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes du Collège. Il en va de même pour toute rencontre avec le Collège convoquée par l'exécutif du Syndicat;
- b) une personne représentante autorisée du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief ou de l'enquête en vue de la discussion du grief avec le Collège dans le cadre de la clause 15.1.

Elle doit au préalable en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Elle doit également aviser le service des ressources humaines de l'endroit où elle peut être rejointe et de son absence autorisée;

- c) tout membre d'un comité ou commission prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective;

- d) pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante du Collège;
- e) toute personne salariée assignée (par subpoena ou à la demande du Tribunal) comme témoin devant un tribunal saisi du règlement d'un litige découlant de l'application de la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat et le service des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre;
- f) toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et, soit la personne déléguée syndicale ou soit une officière ou un officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au service des ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage.

**7.4** Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, aux avantages et aux privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

**7.5** Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser au Collège, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %);
- b) dans le cas de la personne salariée remplaçante de la personne salariée libérée, le traitement brut majoré de dix pour cent (10 %).

Toutefois, le Syndicat ne fera aucun remboursement si la personne salariée libérée n'est pas effectivement remplacée.

## **8.0 LIBÉRATIONS SYNDICALES AU PLAN NATIONAL**

**8.1** Le Collège autorise un maximum d'une (1) personne déléguée officielle du Syndicat à s'absenter de son travail avec remboursement du traitement par le Syndicat, pour assister au Congrès ou au Conseil de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), au Congrès ou au Conseil de la FEESP, au Congrès du conseil central (ou régional) ou aux réunions du Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN).

Une demande écrite doit parvenir au service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

- 8.2** Toute personne salariée libérée en vertu du présent article ne perd de ce fait aucun droit quant au traitement, aux avantages et aux privilèges reconnus par les présentes et ne doit nullement être importunée ou subir de torts pour ces activités.

## **9.0 RÉUNION ET AFFICHAGE**

- 9.1** Le Syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.
- 9.2** Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat.
- 9.3** Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres aux tableaux verrouillés, fournis par le Collège. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés par les autres syndicats.
- 9.4** Le Syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité de négociation en le déposant à leur bureau ou en le faisant distribuer dans leur casier respectif par le personnel du Collège affecté à cette tâche.

## **10.0 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 10.1** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Simultanément, le Collège informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Toutefois, si durant le jour ouvrable suivant l'expédition de l'avis adressé à la personne salariée, cette dernière ne s'oppose pas par écrit à ce que le Syndicat soit informé des motifs entraînant ladite mesure, le Collège fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la personne salariée.

- 10.2** Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Celle-ci doit être transmise au Syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose par écrit.

- 10.3** Toute personne salariée qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.
- 10.4** Lorsque le Collège impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 10.5** En cas d'arbitrage, le Collège doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 10.6** Dans le cas où le Collège, par sa personne représentante autorisée, décide de convoquer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Collège informe le Syndicat immédiatement.
- 10.7** Aucun aveu signé par une personne salariée ni aucune démission donnée dans le cadre du présent article ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :
- a) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée devant une personne représentante du Syndicat;
  - b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée en l'absence d'une personne représentante du Syndicat et non dénoncés par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 10.8**
- a) Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, le Collège ne peut remettre à la personne salariée les avantages auxquels elle a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
  - b) Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée congédiée continue à verser ses contributions, le Collège doit maintenir également ses contributions au bénéfice de la personne salariée. Si le congédiement de la personne salariée est maintenu par sentence arbitrale, les contributions du Collège et de la personne salariée prennent fin immédiatement.

- 10.9** Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

Toute réprimande écrite ou référence à une mesure disciplinaire devenue caduque en vertu de la présente clause doit être retirée du dossier de la personne salariée.

- 10.10** Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Collège en a eue est nulle aux fins de la convention collective.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 10.9.

- 10.11** Après avoir pris rendez-vous, toute personne salariée a le droit de consulter son dossier. Si elle le désire, elle peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

## **11.0 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT**

- 11.1** La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2005-2010. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent. À la suite d'une demande à cet effet par le Syndicat, le Collège s'engage à entreprendre des pourparlers pour favoriser le dépôt de la paie dans une banque ou une caisse populaire.

- 11.2** Le bulletin de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :

- les nom et prénom de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte par le versement;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les montants cumulatifs.

- 11.3** Tous les montants versés à une personne salariée autres que ceux qui sont mentionnés ci-dessus sont payés, dans la mesure du possible, par chèque distinct. À défaut de chèque distinct, le Collège informe par écrit la personne salariée des montants qui lui sont versés à titre de montant

rétroactif, de montant forfaitaire ou de jours de congé de maladie monnayable.

- 11.4** Au moment de son départ pour les vacances, la personne salariée reçoit le ou les chèques qu'elle recevrait normalement durant cette période. Ceux-ci doivent être encaissables au moment de son départ.
- 11.5** Lorsque la personne salariée quitte le service du Collège, celui-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si cela s'avère impossible, le Collège doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.
- 11.6** Le Collège s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

## **12.0 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

- 12.1** En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. Le Syndicat coopère à cette fin.
- 12.2** Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.
- 12.3** Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement sa ou son supérieur immédiat.

Dans ce cas, le Collège doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

- 12.4** La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'exercice de son travail.
- 12.5** Dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les parties peuvent convenir :
- de former un comité pouvant regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel et des cadres ou,
  - d'en référer à un comité préexistant.

### **13.0 RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 13.1** Sauf en cas de faute lourde, le Collège s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de son travail et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.
- 13.2** Dès que la responsabilité du Collège a été établie, le Collège dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité compensatoire versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

### **14.0 ALLOCATION DE DÉPENSES**

- 14.1** Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son automobile dans l'exercice de son travail.
- Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et le Collège à l'effet que la personne salariée utilise son automobile, le Collège doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.
- 14.2** Le Collège rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de son travail, selon la politique établie par le Collège et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué dans la mesure du possible quinze (15) jours suivant la réclamation mais au plus tard dans les trente (30) jours de celle-ci.

### **15.0 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 15.1** Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 15.2** Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante autorisée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec sa supérieure ou son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.



- 15.3** La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention collective doit déposer par écrit son grief au Collège dans les trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Ce délai de trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> ne commence à courir pour la personne salariée en période d'essai qu'à compter du moment où elle obtient le statut de personne salariée régulière.

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le Syndicat, par sa personne représentante autorisée à cette fin, peut dans les trente (30) jours ouvrables<sup>(1)</sup> de la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, soumettre ce grief à la personne responsable du personnel du Collège à l'aide du formulaire prévu à la clause 15.4.

Les délais prévus à la présente clause commencent à courir le jour de la remise par le Collège au Syndicat, aux fins de la distribution prévue à la clause 31.1, d'un nombre d'exemplaires de la convention collective équivalant au nombre des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

- 15.4** Aux fins de la soumission écrite d'un grief, le formulaire «Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage» doit être rempli par la personne salariée ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant le correctif requis.

- 15.5** Le Collège rend sa décision à la personne salariée concernée avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief soumis par le Syndicat, la décision du Collège est transmise dans le même délai au Syndicat. Dans le cas où le Collège ne fait pas droit au grief, il fournit ses motifs par écrit. Cependant, ces motifs ne peuvent être utilisés contre le Collège lors de l'arbitrage.

Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en tout temps à compter de la soumission du grief au Collège sans excéder les délais prévus à la clause 16.1.

- 15.6** La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les

---

<sup>(1)</sup> Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.

cing (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Collège peut demander que l'audience ait lieu à une date ultérieure.

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

**15.7** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

**15.8** La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Collège, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

**15.9** Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent du lieu de discussion des griefs, soit au comité des relations du travail selon la procédure prévue à l'article 23.0, soit au comité des griefs selon la procédure prévue à la clause 15.10.

À la suite de la soumission d'un grief, il est loisible aux parties de se rencontrer pour discuter du grief.

**15.10 Le comité des griefs**

Le comité des griefs est un comité paritaire et permanent regroupant les parties. Le rôle de ce comité est de discuter des griefs.

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, chaque partie nomme trois (3) personnes représentantes et en informe l'autre par écrit. Par la même occasion, les parties désignent leurs substituts. Ces derniers ne sont habilités à siéger que lorsqu'ils remplacent les personnes déléguées absentes ou incapables d'agir ou encore s'il y a accord à l'effet contraire entre les parties.

Il sera loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

La personne salariée dont le cas est discuté au comité des griefs en est préalablement avertie par écrit par le Collège. À sa demande et pour autant qu'elle se présente à l'heure convenue, la personne salariée est entendue par le comité des griefs.

S'il y a entente au niveau du comité des griefs, les parties sont liées par une telle entente. La personne salariée visée par une telle entente ne peut

se prévaloir des dispositions relatives à l'arbitrage et se trouve liée par cette entente ou ce règlement.

## **16.0 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

- 16.1** Suite au recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 15.0, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, faire parvenir le formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » au Collège et à la première ou au premier arbitre dont le nom figure au présent article.

Le délai prévu à l'alinéa précédent est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties. Toutefois, dans le cas où le Syndicat utilise le système informatique du Greffe ou le système informatique du Collège et qu'une panne de l'un de ces systèmes l'empêche de transmettre ledit avis le soixantième (60<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la soumission du grief, ce délai est automatiquement prolongé à la fin du jour ouvrable complet qui suit immédiatement le rétablissement du système informatique en cause.

Le Collège est réputé avoir reçu l'avis d'arbitrage lorsque le Syndicat fait la preuve qu'il lui a donné cet avis dans le délai prescrit.

La date de signature du récépissé de la soumission de l'avis d'arbitrage par courrier recommandé ou tout autre moyen électronique tel que prévu à l'article 30.0 constitue une preuve servant à calculer les délais.

Dans les trente (30) jours précédant la date de la confection des rôles prévue à la clause 16.4, le Syndicat peut aviser par écrit le Collège qu'une demande sera faite à l'effet de désigner une ou un arbitre pour auditionner le grief visé par l'avis. Cet avis est à caractère indicatif et ne peut faire l'objet d'objection préliminaire.

- 16.2** La première ou le premier arbitre des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

- 16.3** Sur réception de l'avis à l'effet qu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale concernée et au Ministère, une

copie du formulaire « Avis de soumission d'un grief et d'arbitrage » et de l'accusé de réception.

- 16.4** Les personnes représentantes des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 16.5 afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus à la convention collective.

De plus, après avoir fait la revue des griefs inscrits au rôle, les personnes représentantes des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

- 16.5** La première ou le premier arbitre ou la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de la première ou du premier arbitre convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables les personnes représentantes désignées de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale concernée à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet et sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement trente-cinq (35) jours d'audience répartis entre les mois de septembre à juin inclusivement, à raison d'une moyenne de trois jours et demi (3,5) par mois;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 16.7;
- c) prévoir, pour chaque séance d'arbitrage fixée selon le paragraphe a), des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère.

Lors de cette réunion, les personnes représentantes des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience annulées en raison de remise à la demande de l'une des parties, de désistement ou de règlement plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisés dans les trente-cinq (35) jours d'audience mentionnés au paragraphe a) de la présente clause.

**16.6** Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 16.5, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe les nom et prénom de l'assesseure ou de l'assesseur et de la procureure ou du procureur de leur choix.

**16.7** Les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de la convention collective sont décidés par une ou un arbitre unique à moins d'entente entre les parties nationales pour lui adjoindre deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy, premier président	Frumkin, Harvey
Beaulieu, Francine	Hamelin, François
Blouin, Rodrigue	Lavoie, Jean-Marie
Courtemanche, Louis-B.	Plamondon, Marc
Doyon, Louise	Roy, Jean-Guy
Ferland, Gilles	Thellend, Paul-Émile
Fortier, Diane	Tousignant, Lyse
Fortier, François-G.	Tremblay, Denis
Fortin, Pierre-A.	Villaggi, Jean-Pierre

Les parties nationales conviennent de modifier la présente liste d'arbitres au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Par la suite, les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier ladite liste d'arbitres.

**16.9** Dès sa nomination, la première ou le premier arbitre avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant la première ou le premier arbitre, pour la durée de la convention collective, qu'il remplira ses fonctions selon la Loi et les dispositions de la convention collective.

**16.10** Au moins une (1) semaine avant la première (1<sup>re</sup>) séance d'arbitrage, les parties tiennent une (1) réunion ou une (1) conférence préparatoire (de préférence téléphonique) avec l'arbitre au cours de laquelle les parties présentent et discutent des éléments suivants :

- la liste des documents qui seront déposés;
- toute preuve vidéo, photographique ou tout autre matériel ou rapport de filature qui sera déposé;

- le nombre de témoins qui seront entendus;
- la durée prévue de la preuve;
- les admissions;
- les objections préliminaires;
- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audience;
- de toute autre question soulevée par l'arbitre.

**16.11** Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre seul ou avec l'assesseure ou l'assesseur d'une seule partie n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage ou de délibéré ni de rendre des décisions sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas à l'audience et qu'elle ou qu'il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré, sauf pour des raisons de force majeure.

**16.12** L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

**16.13** Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

- a) en maintenant la décision du Collège;
- b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle ou qu'il a pu gagner ailleurs ou toute indemnité compensatoire qu'elle ou qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

**16.14** Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la personne salariée qui a soumis le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un avis soumettant le désaccord est adressé à la même ou au même arbitre pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

- 16.15** Lorsque l'arbitre conclut que le grief est bien fondé, elle ou il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou qu'il a subis.
- 16.16** Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties concernées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré.
- 16.17** Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.
- 16.18** L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audience ou de la fin des plaidoiries écrites, à moins que les personnes représentantes des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. Celle-ci ou celui-ci dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, et ce, tant que la sentence n'est pas rendue.

- 16.19** La sentence lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence, s'il en est.
- 16.20** Le Greffe expédie aux parties locales et aux parties nationales les sentences qui portent sur la convention collective.
- 16.21** En tout temps avant que l'arbitre ne déclare avoir reçu de la part des personnes représentantes des parties une affirmation à l'effet que leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire toute représentation appropriée ou pertinente.
- 16.22** À la demande d'une partie, l'arbitre peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin, de même que la taxe prévue au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

- 16.23** Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel ou exiger l'enregistrement des audiences sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise à l'arbitre et aux assesseuses ou assesseurs le cas échéant de même qu'à l'autre partie, aux frais de la partie qui a exigé ces services.

- 16.24** Les frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice-arbitre et du médiateur-arbitre sont à la charge de la partie perdante.

Toutefois, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés à compter du 1<sup>er</sup> février 2006.

Les frais et honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe des deux (2) copies signées de la sentence.

- 16.25** Les frais et honoraires des assesseuses ou assesseurs sont assumés par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

- 16.26** Les frais du Greffe et la rémunération du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

- 16.27** Les séances d'arbitrage et les délibérés, s'il y a lieu, se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

- 16.28** Dans la préparation des rôles d'arbitrage, les parties nationales conviennent d'accorder priorité aux griefs portant sur l'application des modalités de la priorité d'emploi et aux cas de suspension et de congédiement.

## **17.0 TRAVAIL À FORFAIT**

- 17.1** Le Collège peut donner du travail à forfait pour autant que cela n'occasionne pas de mises à pied parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège ni de réduction du nombre d'heures d'une personne salariée travaillant dans le service concerné.



- 17.2** Avant de procéder à l'octroi d'un contrat à forfait à caractère continu de trois (3) mois et plus et lors de son renouvellement, le Collège doit consulter le Syndicat dans le cadre du CRT.

Lors de la tenue du CRT, les parties pourront notamment étudier des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées.

Le Collège transmet au Syndicat une copie de ce contrat à forfait dès qu'il est accordé.

## **18.0 MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 18.1** Le Collège peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective. Toutefois, il est entendu que si une personne salariée se croit lésée par ces modifications, elle peut faire un grief et, dans ce cas, il appartiendra au Collège de démontrer que les conditions de travail de la personne salariée demeurent normales.
- 18.2** Toute condition particulière de travail modifiant les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, intervenue ou à intervenir, verbalement ou par écrit, entre les personnes salariées et le Collège et qui lierait une ou des personnes salariées du Collège est sans effet.
- 18.3** Seule la signature des parties locales est requise pour l'entrée en vigueur des lettres d'entente convenues entre ces parties en cours d'application de la convention collective.

## **19.0 NON-DISCRIMINATION**

- 19.1** Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son état civil, son ascendance nationale, son origine sociale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît sa convention collective ou la loi.

## **20.0 ARGENT À RÉCUPÉRER**

- 20.1** Lorsque le Collège a versé des montants en trop à une personne salariée, un avis écrit à cet effet est transmis à la personne salariée avec copie

au Syndicat. Le Collège ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée. À défaut d'entente et après consultation avec le Syndicat, le Collège procède.

Toutefois, il ne peut prélever plus de sept pour cent (7 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant. La personne salariée doit payer l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant pour la durée du remboursement, et ce, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réclamation.

- 20.2** Au cas où le Collège, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour de la date où la somme est due.

## **21.0 VIOLENCE AU TRAVAIL**

- 21.1** La violence au travail consiste en des comportements, actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.
- 21.2** Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la violence au travail constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.
- 21.3** Le Collège peut former un comité pour contrer toute forme de harcèlement dont le rôle est :
- a) de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement;
  - b) d'élaborer des moyens appropriés d'information;
  - c) d'élaborer, s'il y a lieu, des mécanismes de recours.
- 21.4** Ce comité peut regrouper du personnel de soutien, du personnel enseignant, du personnel professionnel, des cadres et des élèves.

Le comité est formé à la demande d'un de ces groupes et détermine son mode de fonctionnement.

## **22.0 INFORMATION**

**22.1** Le Collège transmet au Syndicat :

- a) la liste des personnes salariées au début de chaque saison où il est indiqué :
  - les nom et prénom;
  - la date de naissance;
  - le sexe;
  - l'adresse;
  - la date d'entrée en service;
  - la classe d'emploi, l'échelon;
  - l'expérience pertinente reconnue par le Collège;
  - le traitement;
  - la date de début et de fin de son engagement;
  - le numéro de téléphone si la personne salariée ne s'y oppose pas;
  - l'activité dispensée;
- b) la liste d'ancienneté des personnes salariées prévu à l'article 25.0;
- c) un avis écrit relativement à un départ ou à toute forme de fin d'emploi et une lettre d'engagement où apparaît la fin d'emploi;
- d) la liste des membres des différents comités prévus à la convention collective, la liste des membres du conseil d'administration et du comité exécutif;
- e) tout avis ou directive émis par le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel visé par la convention collective;
- f) les avis disciplinaires;
- g) toute modification qui pourrait intervenir aux renseignements énumérés aux paragraphes a) et d);
- h) à l'embauchage de toute nouvelle personne salariée, l'ensemble des renseignements prévus au paragraphe a). La nouvelle personne salariée reçoit également copie des renseignements énumérés au paragraphe a).

### **23.0 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)**

**23.1** Le CRT est un comité paritaire permanent regroupant les parties locales. Il est composé de monitrices ou de moniteurs auxquels peuvent s'adjoindre des représentantes ou représentants des personnes salariées de soutien du Collège, s'il en est de disponible.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le CRT se réunit avec diligence.

Le rôle du comité est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant de l'extérieur.

**23.2** Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.

### **24.0 DROIT DE RAPPEL**

**24.1** La personne salariée qui était à l'emploi du Collège, à la date de fermeture de la saison correspondante acquiert un droit de rappel pour la même activité. La personne qui veut exercer son droit de rappel doit manifester son intention, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre du Collège. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté, par activité et par saison.

**24.2** Lorsqu'un emploi saisonnier n'a pu être comblé après l'application de la clause 24.1, il est alors offert par ancienneté, par activité et par saison à une personne salariée qui avait postulé pour l'emploi en cause et dont la candidature a été retenue et qui a acquis un droit de rappel dans la même activité.

**24.3** Cependant, la personne salariée qui, pour une raison valable n'est plus à l'emploi du Collège lors de la fermeture de la saison d'exploitation conserve son droit de rappel.

**24.4** S'il n'y a pas d'emploi saisonnier disponible dans son activité au moment du rappel, la personne salariée inscrite sur la liste d'ancienneté, a préséance sur les nouvelles personnes salariées pour être embauchée dans une autre activité, si elle répond aux qualifications requises pour l'emploi et aux conditions exigées par le Collège. Il appartient au Collège de démontrer que les conditions sont pertinentes et en relation avec le poste concerné. À ce moment, le Collège leur attribue un rang, compte tenu de leur ancienneté et les informe de la date de début de l'activité.

- 24.5** À la suite des inscriptions, le Collège contacte par écrit les personnes salariées dont l'offre d'emploi est maintenu et confirme le retour au travail par la lettre d'engagement.
- 24.6** La personne salariée est tenue de communiquer au service des ressources humaines tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.
- 24.7** Le droit de rappel se perd de la façon suivante :
- a) la personne salariée n'a pas manifesté son intention de se prévaloir du droit de rappel dans le délai prévu à la clause 24.1;
  - b) lorsque la personne salariée refuse un emploi qui lui est offert ou omet de se présenter au travail après avoir accepté un emploi;
  - c) lorsque la personne salariée démissionne ou est congédiée;
  - d) lorsque la personne salariée n'est pas rappelée au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivant sa fin d'emploi.
- 24.8** La personne salariée peut suspendre son droit de rappel une seule fois, pour une période maximale de douze (12) mois en avisant le Collège par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre du Collège prévue à la clause 24.1.

## **25.0 ANCIENNETÉ**

- 25.1** Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté des personnes salariées débute à compter de la date du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail de la saison travaillée.
- 25.2** L'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées. Elle est affichée et expédiée aux personnes salariées visées par la présente convention collective avec copie au Syndicat, le 15 janvier de chaque année.
- 25.3** L'ancienneté d'une personne salariée continue de s'accumuler en fonction de son contrat ou de celui qu'elle aurait eu :
- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
  - b) durant un congé pour activités syndicales;
  - c) durant un congé parental prévu par la loi;

- d) durant une suspension de la personne salariée;
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident de la personne salariée.

**25.4** L'ancienneté se perd selon les dispositions de la clause 24.7.

**25.5** L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la personne salariée lors d'une mise à pied pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

**25.6** Dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, le Syndicat ou toute personne salariée peut contester le calcul de son ancienneté. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de modifier ou corriger la liste d'ancienneté de la saison correspondante à l'année précédente.

À l'expiration de la période d'affichage, la nouvelle liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'une personne salariée et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'affichage de la liste.

## 26.0 RÉMUNÉRATION

**26.1** Dès son engagement par le Collège, la personne salariée est rémunérée selon le taux de traitement des monitrices et moniteurs de camp de jour.

**26.2** Le taux de traitement de la personne salariée est le suivant :

### CLASSE : **Monitrice ou moniteur de camp de jour**

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
18,59	18,73	18,92	19,25	19,64

**26.3 Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

**26.4 Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

**26.5 Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de

<sup>1</sup> Produit intérieur brut, en terme de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>1</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

#### **26.6 Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75%.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2,0% moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa du point 26.5.

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

#### **26.7 Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010,

<sup>1</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

<sup>2</sup> Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

<sup>3</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.



2011, 2012 et 2013<sup>1</sup> et les prévisions de croissance cumulative (sommes des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa du point 26.5 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième alinéa du point 26.6.

La majoration prévue au paragraphe précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

#### **26.8 Ajustement au 31 mars 2015**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>2</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>3</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux points 26.3 à 26.7, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

#### **26.9 Rappel de traitement**

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège au moment du versement de la majoration prévue aux 3<sup>e</sup> alinéas des clauses 26.5, 26.6, 26.7 et 26.8 du présent article doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste de toutes les personnes salariées qui ont quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années visées par la période de majoration ainsi que leur dernière adresse connue. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

La liste prévue à la présente clause doit être transmise au Syndicat dans les cent vingt (120) jours de la date de la publication des données de Statistique Canada.

---

<sup>1</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

<sup>2</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

<sup>3</sup> Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Les montants rétroactifs sont payables dans les soixante (60) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la présente clause.

Un montant rétroactif inférieur à 1,00 \$ n'est pas payable.

La présente clause s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 27.0.

- 26.10** La personne salariée a également droit à huit pour cent (8 %) du traitement brut gagné aux fins de vacances.

De plus, cette personne verra son traitement majoré de onze pour cent (11 %) en lieu et place des avantages sociaux suivants : vacances et quanta de vacances, jours fériés et quanta des jours fériés, droits parentaux, congés spéciaux, régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

Il est entendu que toute obligation pour une personne salariée d'adhérer à un régime d'assurance devra être entièrement à la charge de la personne salariée.

## **27.0 PRIMES**

### **27.1 Prime de chef d'équipe**

La personne salariée qui supervise cinq (5) personnes salariées après avoir été nommée chef d'équipe par le Collège, bénéficie, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emploi, de la prime de chef d'équipe suivante tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité.

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
0,89 \$/h	0,90 \$/h	0,91 \$/h	0,93 \$/h	0,95 \$/h

Cette prime exprimée en taux prévue au présent point est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas des points 26.5 à 26.7 et au point 26.8 de la présente convention collective.

### **27.2 Prime de surveillance**

La personne salariée qui agit à titre de surveillante, après avoir été nommée par le Collège, lors d'activités impliquant un coucher à l'extérieur,

reçoit pour chaque nuit une prime de surveillance équivalente à six (6) heures rémunérées à taux simple.

- 27.3** Dans la mesure du possible, lorsque des sorties de vingt-quatre (24) heures sont prévues, elles doivent être spécifiées dans la lettre d'engagement.

## **28.0 HEURES DE TRAVAIL**

- 28.1** Le nombre normal d'heures de travail est de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour pour la personne salariée à temps complet.
- 28.2** Toute journée complète de travail de huit (8) heures comprend une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour le repas compte tenu que la présence de la personne salariée est requise auprès des jeunes pendant cette période.
- 28.3** Lorsque le nombre d'heures de travail de la personne salariée est inférieur au nombre normal d'heures de travail, la personne salariée voit les droits et avantages que lui accorde la présente convention collective calculée au prorata des heures travaillées.
- 28.4** Dans la mesure du possible, le Collège respecte un ratio de douze (12) personnes participantes par personne salariée.

## **29.0 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 29.1** Tout travail requis par le Collège et exécuté par une personne salariée à temps complet en dehors de ses heures normales de travail, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies à l'article 28.0 est considéré comme du travail supplémentaire.

La personne salariée à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail telle que définie à l'article 28.0.

- 29.2** Le travail supplémentaire est compensé en temps. Cependant, celui-ci est rémunéré en argent si la personne salariée en fait la demande.
- 29.3** Le travail supplémentaire est compensé ou rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du temps travaillé.

### **30.0 TRANSMISSION DES AVIS ÉCRITS**

- 30.1** Aux fins de l'application de la présente convention, l'usage du télécopieur ou du courrier électronique constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. Cela s'applique également dans tous les cas où la convention collective réfère à un mode spécifique de transmission.

### **31.0 PUBLICATION**

- 31.1** Le Collège s'engage à publier en français et à ses frais, sous forme de copie papier, le texte conforme de la convention collective, à en remettre une copie à chaque personne salariée de même que dix (10) copies au Syndicat et à la FEESP.

### **32.0 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 32.1** La convention collective est en vigueur à compter de sa signature, sauf stipulation à l'effet contraire, jusqu'au 31 mars 2015 et le demeure jusqu'à son renouvellement.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.

**ANNEXE « 1 »****EXTRAIT DU PLAN DE CLASSIFICATION**  
Édition 2007 et tous les amendements ultérieurs**MONITRICE OU MONITEUR DE CAMP DE JOUR****Nature du travail**

Sous la supervision de la personne responsable, la personne de cette classe d'emploi réalise des activités qui ont été planifiées, organisées et structurées par le collège.

**Qualifications requises****Scolarité**

Détenir un diplôme d'études secondaires ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

**Connaissances pratiques**

Avoir les connaissances théoriques et pratiques requises pour certaines activités.

**Quelques attributions caractéristiques**

La personne de cette classe d'emploi assume la prise en charge d'un groupe de personnes participantes.

Elle vérifie les présences et s'assure du bon déroulement des activités en participant aux activités et en faisant respecter les règles de discipline et de sécurité.

Elle voit à garder le matériel et les lieux d'animation en bon état.

Elle participe à l'élaboration et adapte le contenu des activités.

Elle participe à la préparation et au remisage du matériel chaque jour et assiste les membres de l'équipe au besoin.

Elle collabore avec le personnel de direction et les autres monitrices ou moniteurs de camp de jour dans la réalisation de ces activités. Au besoin, elle fait des suggestions à sa supérieure immédiate ou à son supérieur immédiat en ce qui a trait aux problèmes rencontrés et aux améliorations à apporter.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

**ANNEXE « 2 »****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ ET DE LA PRÉSENTATION DES TEXTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Afin d'améliorer la qualité du français et la lisibilité des textes de la convention collective, les parties nationales ont convenu d'apporter des corrections à un certain nombre de clauses, de paragraphes et d'alinéas de la convention collective antérieure reconduits dans la présente convention collective.

Ces corrections touchent notamment le vocabulaire, la disposition et la structure des textes, la numérotation et l'utilisation de puces et de numéros à l'intérieur d'une clause.

En aucun temps, ces corrections ne doivent être interprétées comme une volonté des parties nationales de changer le sens et la portée de ces textes.