

CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020
DU PERSONNEL SAISONNIER ASSUMANT DES TÂCHES
POUR LES PROGRAMMES DE CAMP DE JOUR
DU COLLÈGE MONTMORENCY
VISÉ PAR L'ACCREDITATION # AM10025288
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CÉGEP DE MONTMORENCY (CSN)

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collègues (CPNC)
deuxième trimestre, 2016

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, 2015-2020, 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	7
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.....	12
16.0	Procédure d'arbitrage	14
17.0	Travail à forfait.....	20
18.0	Modifications des conditions de travail	21
19.0	Non-discrimination	21
20.0	Argent à récupérer.....	21
21.0	Violence au travail	22
22.0	Information.....	23
23.0	Comité des relations du travail (CRT).....	24
24.0	Droit de rappel	24
25.0	Ancienneté.....	25
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 concernant les relativités salariales	33
Annexe « 3 »	Lettre d'entente portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019.....	61

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 (RLRQ, chapitre 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 mécontente 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

1.10 Partie syndicale nationale

La partie syndicale négociante, telle qu'elle est définie au RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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^{er}) et le quinzième (15^e) 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 versée aux personnes salariées selon les modalités existantes à la date d'expiration de la convention collective 2010-2015. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et payé, la paie est versée 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 versement distinct. À défaut de versement 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 Les paies dues pendant les vacances de la personne salariée lui sont versées conformément à la clause 11.1, à moins d'avis contraire de sa part.

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⁽¹⁾ 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⁽¹⁾ 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⁽¹⁾ 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.

⁽¹⁾ 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.

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 cinq (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.

Cependant les délais prévus au présent article sont suspendus entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

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 Le comité de prévention des litiges et règlement des griefs

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

À la suite de la soumission d'un grief, les parties doivent se rencontrer pour discuter de celui-ci, et ce, conformément à ce qui est prévu au 4^e alinéa de la présente clause.

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.

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, ou convenir de tout autre mode de fonctionnement. Toutefois, le comité a l'obligation de se rencontrer minimalement une fois par session afin de prévenir des litiges ou de régler des griefs avant leur audience. De plus, Il doit prévoir une rencontre annuelle de mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage.

Il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une conseillère ou un conseiller extérieur, si elles le désirent.

Les dispositions relatives au mode de fonctionnement du comité local peuvent être révisées chaque année par les parties.

La personne salariée dont le litige 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. Cependant le délai prévu à la présente clause est suspendu entre le 30 juin et le 15 août, à moins d'entente entre les parties.

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 des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation (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^e) 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 de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 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 assessesse ou un assesseur, le cas échéant, et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe les nom et prénom de l'assesseuse 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) assessesseurs ou assessesseuses nommés par les parties. L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy, premier président	Lamy, Francine
Charbonneau, Daniel	Martin, Claude
Daviault, Pierre	Massicotte, Nathalie

Fortin, Pierre-A.

Saint-André, Yves

Girard, Carol

Turmel, Charles

L'Heureux, Joëlle

Villaggi, Jean-Pierre

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

- 16.8** 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.

- 16.9** Au moins une (1) semaine avant la première (1^{re}) 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.

- 16.10** 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.

16.11 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.

16.12 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.

16.13 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 (RLRQ, chapitre C-27).

16.14 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.

16.15 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.

16.16 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

16.17 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.

16.18 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.

16.19 Le Greffe expédie aux parties locales et aux parties nationales les sentences qui portent sur la convention collective.

16.20 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.

16.21 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 (RLRQ, chapitre C-27), s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

16.22 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.

- 16.23** 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^{er} février 2006.

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

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

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

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

- 16.27** 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^e) 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^e) 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^{er}) 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
 - 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^{er}) 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 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 du 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
19,93	20,23	20,58	20,99	21,44

26.3 Relativités salariales

À compter du 2 avril 2019, l'Annexe « 2 » de la convention collective introduisant la nouvelle structure salariale s'applique.

26.4 Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

26.5 Période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de un virgule cinq pour cent (1,5 %)², avec effet le 1^{er} avril 2016.

26.6 Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %)², avec effet le 1^{er} avril 2017.

26.7 Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de deux virgule zéro pour cent (2,0 %)², avec effet le 1^{er} avril 2018.

26.8 Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

26.9 Rémunérations additionnelles

Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à zéro virgule trente dollars (0,30 \$) pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à zéro virgule seize dollars (0,16 \$) pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

¹ La majoration des taux et échelles est calculées sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

³ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

26.10 Rappel de traitement

Les taux ou échelles de traitement pour l'année 2015-2016 s'appliquent, selon la classification de la personne salariée, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2015.

La rémunération additionnelle prévue à la clause 26.9 pour l'année 2015-2016 s'applique avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2015.

Pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} avril 2015, la personne salariée a droit à titre de rappel de traitement à la différence entre le montant selon les nouveaux taux ou échelles de traitement pour sa classification en vertu de la convention collective et les montants qui lui ont été effectivement payés.

La présente clause s'applique selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 27.

La personne salariée qui n'est plus à l'emploi du Collège à la date de signature de la convention collective 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^{er} avril 2015 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 date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Pour les personnes salariées à l'emploi du Collège, les montants rétroactifs résultant de l'application du présent article sont payables au plus tard le 15 septembre 2016.

Pour les personnes salariées qui ne sont plus à l'emploi du Collège les montants rétroactifs sont payables dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception par le Collège de la demande écrite prévue à la présente clause.

Le versement du traitement découlant de l'application du présent article débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

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

26.11 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 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
0,96 \$/h	0,97 \$/h	0,99 \$/h	1,01 \$/h	1,03 \$/h

Cette prime exprimée en taux prévue au présent point est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux points 26.4 à 26.8 de la présente convention collective.

Exceptionnellement, cette prime exprimée en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de deux virgule zéro pour cent (2,0 %), avec effet le 2 avril 2019.

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 2020 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 2012 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 (DES) ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Quelques attributions caractéristiques

La personne de cette classe d'emploi prend en charge et anime un groupe de personnes participantes.

Elle participe à l'élaboration d'activité et en adapte le contenu.

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

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

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

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 = ou à son supérieur en ce qui a trait aux problèmes rencontrés et aux améliorations à apporter.

Elle utilise les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

ANNEXE « 2 »

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019¹ pour tous les titres d'emplois énumérés au tableau 2².

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée au tableau 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de traitement des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux³.

La structure salariale présentée au tableau 1 s'applique aux titres⁴ d'emplois identifiés au tableau 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emploi est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

¹ Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^e jour de l'année scolaire 2018-2019.

² Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

³ Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1^{er} avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté au tableau 1.

⁴ Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emplois prévaut.

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants¹ :

¹ Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

5. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de traitement est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
 - o Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1,0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

- Collèges

- L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :
 - o Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
 - o Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3^e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue au tableau 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de traitement de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de traitement de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté au tableau 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif au tableau 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} / (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}} \frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1}-1}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de traitement de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de traitement de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés au tableau 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi-remorque}} = \text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi référence}} \times \% \text{ d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté au tableau 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

SECTION 2- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A du tableau 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente section a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de traitement

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés au tableau 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 \$ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés au tableau 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

¹ Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

TABLEAU 1
STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES
ET DES COLLÈGES

Rangements	Échelons																		Taux uniques		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		Rangements	
1	19,01																			1	19,01
2	19,37																			2	19,37
3	19,51	19,61	19,70																	3	19,68
4	19,73	19,91	20,06	20,22																4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84																5	20,79
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55															6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35															7	22,20
8	20,76	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22														8	23,00
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22													9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27												10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47											11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	26,02	26,71	27,40	27,70										12	26,83
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05									13	27,92
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46								14	29,05
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99								15	30,30
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61								16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32								17	
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13								18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19		
20	24,46	25,25	26,07	26,90	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20		
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21		
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22		
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23		
24	26,43	27,48	28,57	29,68	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24		
25	26,80	27,92	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25		
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26		
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27		
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28		

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux de la section B de l'Entente concernant les paramètres salariaux, les relativités salariales, les droits parentaux, les disparités régionales et la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	7	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	18	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manoeuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	

TABLEAU 2
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois du présent tableau sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

* Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges

TABLEAU 3

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ¹ à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ³
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ³
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁴	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent ³
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation ² moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent ³
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar ⁵
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation ² accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ³

¹ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

² Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps t-1) sont arrondies à quatre décimales.

³ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁴ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

⁵ Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

TABLEAU 4

CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

TABLEAU 5

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 ^{ère} année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 ^{ième} année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 ^{ième} année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 ^{ième} année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

TABLEAU 6
AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie bio-médical	9,00 %

ANNEXE « 3 »

LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les cent vingt jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;
2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :
 - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
 - Conseiller aux établissements (3-1106);
 - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
 - Organisateur communautaire (3-1551);
 - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)¹.

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ