



FÉDÉRATION DU PERSONNEL SOUTIEN  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

## GUIDE POUR LES MEMBRES

# LE PERSONNEL INTERPRETE EN LANGAGE VISUEL DU COLLEGE DE SAINTE-FOY DU CEGEP DU VIEUX-MONTREAL

**Avertissement :** Le présent document est une vulgarisation de certains droits contenus dans la convention collective du personnel de soutien des collèges : FPSES – CSQ (C-7)  
La convention collective, incluant l'Annexe 12, les lettres d'ententes nationales et les lois citées, demeurent les seuls textes officiels.

**En cas de doute, il est important de contacter son Syndicat.**

# GUIDE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL INTERPRETE DES COLLEGES

## TABLE DES MATIERES

<b>DEFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
▪ Personne salariée régulière .....	4
▪ Personne salariée occasionnelle .....	4
▪ Personne salariée remplaçante .....	4
▪ Projet spécifique .....	4
▪ Poste.....	5
▪ Ancienneté.....	5
▪ Période de probation.....	5
▪ Temps travaillé ou payé.....	6
▪ Service continu .....	7
<b>CLASSIFICATION .....</b>	<b>9</b>
▪ Classe d'emploi d'interprète.....	9
▪ Qualifications requises.....	9
<b>ATTRIBUTION DES POSTES ET DES HEURES D'INTERPRETATION.....</b>	<b>10</b>
1. Attribution des postes .....	10
2. Attribution des heures d'interprétation .....	10
3. Répartition des heures disponibles.....	11
▪ Après la distribution des heures pour les personnes détentrices de postes	
▪ Pendant la session	
4. Poste de remplacement ou projet spécifique .....	11
<b>HORAIRE DE TRAVAIL .....</b>	<b>12</b>
1. Détermination des horaires.....	12
2. Semaine de travail .....	12
▪ Pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel	
3. Journée de travail .....	13
4. Horaire brisé .....	13

<b>TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE .....</b>	<b>14</b>
1. Temps supplémentaire .....	14
2. Rappel au travail .....	14
3. Forme de la compensation .....	15
4. Calcul de la compensation .....	15
<b>MISE A PIED TEMPORAIRE .....</b>	<b>16</b>
1. Périodes permises de mise à pied temporaire et durée .....	16
2. Priorité de rappel durant la période de mise à pied temporaire .....	16
3. Droits applicables pendant la mise à pied temporaire .....	16
<b>REMUNERATION .....</b>	<b>18</b>
1. Détermination de l'échelon dans l'échelle de traitement .....	18
2. Primes .....	18
3. Allocation de dépenses .....	18
▪ Utilisation d'un véhicule motorisé	
▪ Frais de déplacement et de stationnement	
<b>PRESTATIONS LORS D'ABSENCE .....</b>	<b>19</b>
1. De maladie ou d'invalidité .....	19
2. D'accident du travail ou de maladie professionnelle .....	19
3. D'un congé d'adoption .....	19
4. D'un congé de maternité .....	20
5. D'un congé de paternité .....	21
<b>DROITS APPLICABLES AU PERSONNEL OCCASIONNEL OU REMPLAÇANT .....</b>	<b>22</b>
▪ Moins de six mois de service continu .....	22
▪ Plus de six mois de service continu .....	22
<b>ANNEXE A   Priorité de rappel durant la mise à pied temporaire</b>	
(projet de lettre type) .....	23

## DEFINITIONS

Clause 1-1.24	<p><b>PERSONNE SALARIEE REGULIERE</b></p> <p>Personne salariée, à temps complet ou à temps partiel, qui a complété sa période de probation.</p> <p>Pour avoir complété votre période de probation, vous devez avoir obtenu un poste régulier suite à un affichage.</p>
Clause 1-1.25	<p><b>PERSONNE SALARIEE REMPLAÇANTE</b></p> <p>Personne embauchée pour remplacer totalement ou partiellement, dans la même classe d'emploi, une personne salariée régulière absente de son poste avec entente préalable de licenciement au plus tard au terme de cette période d'absence.</p>
Clause 1-1.23	<p><b>PERSONNE SALARIEE OCCASIONNELLE</b></p> <p>a) Personne embauchée pour un surcroît temporaire de travail ou lors d'un événement imprévu ne devant pas excéder l'équivalent de 90 jours par année contractuelle, à moins d'entente avec le Syndicat.</p> <p>La jurisprudence a défini clairement ce que veut dire «surcroît temporaire de travail» :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ surcroît - accroissement, qui s'ajoute à ce que l'on a déjà ;</li><li>▪ temporaire - passager, provisoire.</li></ul> <p>Si le Collège embauche de faux occasionnels, le Syndicat devrait contester ces engagements afin d'obtenir la création de postes réguliers et ne devrait donc pas faire d'entente de prolongation dans ces cas.</p> <p>b) Personne embauchée dans le cadre de la réalisation d'un projet spécifique.</p>
Clause 1-1.27	<p><b>PROJET SPECIFIQUE</b></p> <p>a) Activités réalisées pour répondre à des besoins provisoires ou pour développer de nouveaux services ou pour permettre au Collège d'explorer une opportunité de développement,</p> <p>ou</p> <p>b) activités financées par des fonds provenant de sources autres que le Collège ou le Ministère.</p> <p>Un projet spécifique ne peut excéder trois (3) ans</p>





<p>La convention ne contient pas de définition</p> <p>Clauses 2-3.04 et 5-2.07</p> <p>Annexe 12 5-1.15</p>	<p><b>TEMPS TRAVAILLE OU PAYE</b></p> <p><b>Selon la jurisprudence</b>, (SAE 5402) la période de référence de 130 jours travaillés ou payés comprend :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les jours travaillés ;</li> <li>2. les jours payés notamment les jours de vacances pris, les congés fériés, les jours de congés de maladie monnayables utilisés ;</li> <li>3. les jours où il y a paiement de prestations d'assurance-traitement, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;</li> <li>4. les jours où il y a paiement de prestations de congé de maternité, d'adoption et de paternité ;</li> <li>5. les heures supplémentaires rémunérées en argent sont comptées à temps simple aux fins d'acquisition des 130 jours travaillés ou payés.</li> </ol> <p>Ne sont pas comptabilisés aux fins du temps travaillé ou payé :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les jours de maladie monnayables non utilisés mais payés en argent à la fin d'un contrat ou au 30 juin d'une année ;</li> <li>2. l'indemnité de vacances de 8 % payée.</li> </ol> <p><b>IMPORTANT</b></p> <p>Vérifier auprès de votre Syndicat s'il y a une entente quant à la façon d'établir et de calculer le temps travaillé ou payé dans votre collège.</p> <p>Consultez le guide FPES <b><i>Ancienneté et le temps travaillé ou payé</i></b></p>
--	--



<p>La convention ne contient pas de définition</p> <p><i>Loi sur les normes du travail (LNT)</i></p>	<p><b>SERVICE CONTINU</b></p> <p>La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée au Collège par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un renouvellement de contrat. (LNT)</p> <p>Extrait de la jurisprudence :</p> <p><i>«Le service continu est la période pendant laquelle une personne salariée est considérée à l'emploi d'un même employeur. Il ne s'agit pas du nombre de jours travaillés par la personne salariée au bénéfice de son employeur mais bien du nombre de jours de calendrier écoulés depuis son embauche.</i></p> <p><i>Votre service continu subsiste et continue de s'accumuler lorsque surviennent certains événements qui interrompent votre prestation de travail, en autant que cette interruption ne mène pas à la rupture définitive de votre contrat de travail.</i></p> <p><i>Par exemple, votre service continu est maintenu s'il y a mise à pied saisonnière ou temporaire causée par un manque de travail, si vous bénéficiez d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, de vacances, d'un congé férié, si vous êtes victime d'un accident du travail, etc. Par contre, votre service continu sera rompu par une démission volontaire, un congédiement pour insubordination, un licenciement découlant d'une réorganisation administrative, etc.</i></p> <p><i>Le service continu s'accumule aussi pendant la période où il y a succession de contrats de travail à durée déterminée, à condition qu'il n'y ait pas une interruption trop longue entre deux contrats, qui permettrait de conclure au bris du lien contractuel.<sup>1</sup>»</i></p>
--	--



<sup>1</sup> L'ABC des non syndiqués ; nos droits au travail. Organisme « Au bas de l'Échelle ».

Décision arbitrale SAE 7916	<p><b>Attention - SAE 7916</b> Syndicat des interprètes professionnels – Cégep du Vieux-Montréal</p> <p>Les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes, embauchées de session en session, sont-elles en service continu ?</p> <p>La notion « service continu » est souvent utilisée en relations du travail. N'ayant pas de définition dans la convention, on applique la définition prévue à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p> <p>Pour l'arbitre, le lien d'emploi a été maintenu de session en session et d'année en année malgré les interruptions, car les personnes occasionnelles ou remplaçantes ont été, à chaque occasion, invités à faire connaître leurs disponibilités futures. Celles-ci ont été réengagées sans discontinuité pendant plusieurs sessions pour dispenser des services récurrents et de même nature.</p> <p>Pour l'arbitre, il est sans doute exact de dire que les interprètes n'avaient aucune garantie d'engagement, mais il n'en demeure pas moins vrai que pendant plus ou moins trois ans les personnes salariées ont obtenu des contrats successifs en réponse à l'invitation qui leur avait été faite à la fin de chacun d'être disponibles en vue d'un possible recours à leurs services pour la session suivante.</p> <p>Le tribunal conclut à l'existence de service continu de six (6) mois et plus. Le grief est accueilli.</p>
--------------------------------	---





## CLASSIFICATION

<p>Plan de classification du personnel de soutien des collèves <i>Annexe 16</i></p>	<p><b>CLASSE D'EMPLOI – INTERPRETE</b></p> <p><b>Nature du travail</b></p> <p>Son rôle consiste à interpréter en simultané les cours et autres activités reliées à la vie des élèves ainsi qu'à rendre possible l'interaction entre les différents intervenants du milieu et des élèves sourds ou malentendants.</p> <p><b>Attributions caractéristiques (tâches)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpréter en simultané les cours et autres activités reliées à la vie des élèves sourds et malentendants en se servant des différents modes et langues de communications utilisés (LSQ, ASL, pidgin, oralisme ou tout autre mode) susceptible de faciliter la communication entre les élèves sourds et malentendants ; il trouve les moyens appropriés pour permettre une communication efficace.</li> <li>▪ Participer à différentes activités reliées au perfectionnement du personnel interprète.</li> <li>▪ Contribuer au processus de création et de conservation de signes techniques.</li> <li>▪ Faciliter l'interaction entre les différents intervenants du milieu et des élèves sourds et malentendants.</li> <li>▪ Interpréter des textes, participer à des sessions d'information pour les élèves, pour les professeurs et pour les autres intervenants ainsi que rédiger des documents de sensibilisation.</li> <li>▪ Initier des interprètes moins expérimentés et, dans certains cas, coordonner le travail d'autres intervenants impliqués dans la réalisation de programmes ou d'opérations techniques dont il est responsable.</li> <li>▪ Accomplir toute autre tâche connexe.</li> </ul> <p>Selon le plan de classification, on entend par les termes «<b>toute autre tâche connexe</b>» toute tâche qui découle normalement de la nature du travail propre à la classe d'emploi d'interprète.</p>
<p>Plan de classification du personnel de soutien des collèves <i>Annexe 16</i></p>	<p><b>Qualifications requises</b></p> <p>Les qualifications requises pour la classe d'emploi d'interprète sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Scolarité - Détenir un diplôme d'études collégiales (DEC)</li> <li>▪ Expérience - Avoir un minimum de deux (2) années d'interprétation</li> <li>▪ Exigences particulières - Avoir une excellente maîtrise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la langue française ou anglaise selon le cas ;</li> <li>- de la LSQ ou ASL selon le cas ;</li> <li>- des techniques reliées à l'interprétation orale.</li> </ul> </li> </ul>



## ATTRIBUTION DES POSTES ET DES HEURES D'INTERPRETATION

<p><i>Principe général de la convention collective</i></p> <p>Annexe 12 clause 5-9.08</p> <hr/> <p>Convention clauses 5-1.04 et 5-2.07</p>	<p><b>1. ATTRIBUTION DES POSTES</b></p> <p><b>Postes déjà existants</b></p> <p>À la fin de la période de mise à pied temporaire, <b>chaque interprète régulier reprend le poste qu'il détenait avant sa mise à pied</b> (à moins que le poste ait été aboli et, si c'est le cas, il doit avoir été aboli selon l'article 5-4.00 de la convention collective).</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ une personne qui occupe un poste à temps complet (35 heures/semaine) reprend son poste de 35 heures ;</li><li>▪ une personne qui occupe un poste à temps partiel à 50 % (17.5 heures/semaine) reprend son poste de 17.5 heures.</li></ul> <hr/> <p><b>Poste définitivement vacant ou nouvellement créé</b></p> <p>S'il y a un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, le Collège procède à son affichage pendant 10 jours ouvrables.</p> <p>Tout interprète, peu importe son statut (régulier, remplaçant ou occasionnel), peut poser sa candidature au plus tard la dernière journée d'affichage dudit poste.</p> <p>En autant que la personne candidate possède les qualifications requises quant au type d'interprétation (francophone ou anglophone) et les exigences normales du poste prévues au Plan de classification, le poste est accordé à la personne ayant le plus d'ancienneté selon l'ordre de priorité suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. le personnel interprète régulier ou le personnel interprète inscrit au Bureau de placement du réseau collégial sous réserve des interprètes mis en disponibilité ;</li><li>2. la personne occasionnelle ou remplaçante possédant le plus de temps travaillé ou payé au cours des 30 derniers mois précédant l'affichage ;</li><li>3. l'interprète venant de l'extérieur</li></ol>
<p><i>Annexe 12 clause 7-2.03</i></p>	<p><b>2. ATTRIBUTION DES HEURES D'INTERPRETATION</b></p> <p>Les heures d'interprétation sont attribuées par ancienneté, en tenant compte des qualifications quant au type d'interprétation, parmi le personnel régulier à temps complet ou à temps partiel détenteur de poste. Par la suite, s'il y a encore des heures de d'interprétation disponibles, celles-ci sont attribuées aux personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes.</p> <p>D'autres modalités peuvent être convenues par entente locale, dans ce cas, contactez votre Syndicat.</p>



<p>Annexe 12 clause 7-2.03 f)</p> <p>Annexe 12 clause 7-2.03 f)</p>	<p><b>3. REPARTITION DES HEURES DISPONIBLES</b></p> <p><b>Après la distribution de tous les postes</b> à temps complet ou à temps partiel, les heures d'interprétation qui demeurent disponibles sont confiées selon l'ordre de priorité suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ personnes régulières à temps partiel qui le désire afin de leur permettre de combler leur horaire jusqu'à 35 heures par semaine. Elles sont données par ordre d'ancienneté et selon les qualifications quant au type d'interprétation ;</li> <li>▪ aux personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes, par ordre de temps travaillé ou payé.</li> </ul> <p><b>Pendant la session</b>, les heures d'interprétation disponibles sont également confiées en priorité aux interprètes réguliers à temps partiel qui le désire, dans la mesure où leur horaire leur permet.</p>
<p>Annexe 12 clause 5-1.15 a)</p> <p>Annexe 12 clause 5-1.15 b)</p> <p>Annexe 12 clause 5-1.15 c)</p>	<p><b>4. POSTE DE REMPLACEMENT D'UNE DUREE PREVISIBLE D'UNE SESSION OU PLUS OU PROJET SPECIFIQUE</b></p> <p>Un poste de remplacement ou un projet spécifique doit être offert, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ par <b>affectation temporaire</b> en favorisant les interprètes réguliers à temps partiel, selon leur ancienneté et selon les qualifications quant au type d'interprétation ;</li> <li>▪ par affichage.</li> </ul> <p><b>Dans le cas d'un affichage</b>, le poste est offert à la personne salariée qui a posé sa candidature qui a le plus d'ancienneté ou le plus de temps travaillé ou payé et qui possède les qualifications requises, selon l'ordre de priorité suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) la personne salariée régulière (y compris à temps partiel, pour compléter la semaine régulière de travail) ;</li> <li>2) la personne salariée mise à pied du Collège inscrite au Bureau de placement collégial qui bénéficie d'une priorité d'emploi ;</li> <li>3) la personne salariée occasionnelle ou remplaçante ayant occupé des emplois au Collège pour une durée équivalente à 130 jours travaillés ou payés au cours des 30 derniers mois précédant l'affichage.</li> </ol> <p>Enfin, si le remplacement n'est pas comblé selon ce qui précède, le Collège peut procéder par assignation provisoire d'une autre personne en provenance d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.</p>



## HORAIRE DE TRAVAIL

<p><i>Annexe 12 clause 7-2.05</i></p> <p><i>Annexe 12 clause 7-2.06</i></p>	<p><b>1. DETERMINATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL</b></p> <p>À compter de la 21<sup>e</sup> journée du début de la session d'automne ou d'hiver, l'horaire est fixé et ne peut plus être modifié par la suite par le Collège, à moins d'entente entre le Collège et l'interprète.</p> <p><b>L'horaire individuel de chaque interprète, effectif la 21<sup>e</sup> journée de la session, devient le cadre horaire</b> et doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ les heures d'interprétation ;</li><li>▪ les heures d'activités complémentaires ;</li><li>▪ les temps de déplacement ;</li><li>▪ les périodes de repas.</li></ul> <p>Toute tâche d'interprétation se situant à l'intérieur du cadre horaire doit être acceptée sous réserve des autres dispositions de l'Annexe 12.</p>
<p><i>Annexe 12 clause 7-2.01</i></p> <p>Convention clause 2-3.02</p>	<p><b>2. SEMAINE DE TRAVAIL</b></p> <p>La semaine régulière de travail comporte 35 heures réparties sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 5 jours consécutifs de travail ;</li><li>▪ suivis de 2 jours consécutifs de congés hebdomadaires.</li></ul> <p><b>Temps complet</b></p> <p>Par semaine, l'horaire de 35 heures doit contenir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ un maximum de 27 heures d'interprétation ;</li><li>▪ un minimum de 5 heures pour les activités complémentaires.</li></ul> <p><b>Note :</b> Sur une base annuelle (session d'automne et d'hiver), le temps d'interprétariat en classe doit correspondre à une moyenne de 24 heures par semaine.</p> <p><b>Temps partiel</b></p> <p>Les mêmes règles décrites plus haut s'appliquent mais au prorata des heures travaillées ou payées. Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ pour un poste de 80 %, la semaine de travail comporte 28 heures dont 19,2 heures sont consacrées à l'interprétation en classe ;</li><li>▪ pour un poste de 70 %, la semaine de travail comporte 24,5 heures dont 16,8 heures sont consacrées à l'interprétation en classe ;</li><li>▪ pour un poste de 50 % : la semaine de travail comporte 17,5 heures dont 12 heures sont consacrées à l'interprétation en classe.</li></ul> <p><b>Note :</b> Pour ce qui est des activités complémentaires, celles-ci doivent être au prorata du poste.</p> <p><b>Pour le personnel occasionnel</b></p> <p>Pour chaque heure d'interprétariat, la personne occasionnelle reçoit une rémunération correspondant à 1,25 heure travaillée.</p>



<p><i>Annexe 12 clause 7-2.03 a), b), c), d), e)</i></p> <p><i>Convention clause 7-1.02</i></p> <p><i>Convention clause 7-1.03</i></p> <p><i>Loi sur les Normes du travail</i></p>	<p><b>3. JOURNEE DE TRAVAIL</b></p> <p>Les paramètres pour une journée de travail sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la plage horaire maximale se situe entre 7 h 30 à 23 h ;</li> <li>▪ le temps maximal d'interprétation en classe est de 7 heures ;</li> <li>▪ le temps maximal de disponibilité est de 10 heures (exceptionnellement, un horaire peut comprendre 11 heures de disponibilité) ;</li> <li>▪ le temps de déplacement est compris dans l'horaire régulier ;</li> <li>▪ la période du dîner non rémunérée est d'un minimum de 1 heure et d'un maximum de 1,5 heure.</li> </ul> <p><b>Note :</b> Un interprète qui ne peut avoir la période de dîner tel que mentionné ci-haut, peut se prévaloir d'être en disponibilité continue sur les lieux du travail en bénéficiant d'une période 0,5 heure payée à l'intérieur de ses heures de travail pour prendre son repas. Cette heure de disponibilité est payée au taux du temps supplémentaire.</p> <p><b>Attention :</b> Le Collège doit accorder une période minimale de 30 minutes sans traitement comme période de repas au-delà d'une période de travail de 5 heures consécutives.</p>
<p><i>Annexe 12 clause 6-6.08</i></p> <p><i>Annexe 12 clause 7-2.04</i></p>	<p><b>4. HORAIRE BRISE</b></p> <p>Un horaire brisé est un horaire qui excède une période de 8,5 heures entre le début et la fin de la journée de travail.</p> <p>Dans une semaine de travail, il ne doit pas y avoir plus de 2 jours comportant un horaire brisé, à moins d'entente avec l'interprète.</p> <p>Un interprète qui a un horaire brisé a droit au paiement d'une prime.</p>
<p><i>Convention article 7-3.00</i></p>	<p><b>Important :</b> Si certains éléments ne sont pas respectés dans l'établissement de l'horaire de travail, il faut prévoir l'application du travail supplémentaire.</p>



## TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

<p>Convention article 7-3.00</p> <p>Décision arbitrale SAE 7357</p>	<p><b>1. TEMPS SUPPLEMENTAIRE</b></p> <p>Le temps supplémentaire est tout travail requis par le Collège et dépassant la journée régulière (7 heures) ou la semaine régulière de travail (35 heures).</p> <p>Ainsi, est considéré comme travail supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ les heures de travail dépassant 35 heures par semaine ;</li><li>ou</li><li>▪ les heures d'interprétation en classe dépassant 7 heures dans une journée ;</li><li>ou</li><li>▪ les heures d'interprétation dépassant 27 heures par semaine ;</li><li>ou</li><li>▪ le dépassement de la moyenne annuelle de 24 heures d'interprétation en classe ;</li><li>ou</li><li>▪ le temps dépassant la disponibilité maximale de 10 heures par jour. Il est prévu que de façon <b>exceptionnelle</b>, un horaire individuel peut être de 11 heures de disponibilité (<i>Annexe 12, clause 7-2.03 b</i>) <b>mais attention au terme exceptionnelle</b>.</li><li>ou</li><li>▪ la personne qui n'a pas de période de dîner de 1 ou 1,5 heure ;</li><li>ou</li><li>▪ le travail effectué durant le premier (1<sup>er</sup>) jour du congé hebdomadaire ;</li><li>ou</li><li>▪ le travail effectué durant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour du congé hebdomadaire.</li></ul> <p><b>Note :</b></p> <p>Suite à une décision arbitrale du Syndicat des interprètes professionnels du Cégep du Vieux-Montréal, (<b>SAE 7357</b>) il a été confirmé que le travail supplémentaire lors du premier jour ou du deuxième jour de congé hebdomadaire s'applique également à l'interprète à temps partiel, occasionnel ou remplaçant, qui n'a pas effectué 35 heures de travail au cours d'une même semaine (5 jours ouvrables).</p>
<p>Convention clause 7-3.08</p>	<p><b>2. RAPPEL AU TRAVAIL</b></p> <p>L'interprète qui est rappelé pour effectuer des heures d'interprétation, après avoir quitté le collège, recevra une compensation minimale de 2 heures à taux double soit 200 % du traitement horaire.</p>



<p>Convention clause 7-3.05</p> <p>Convention clause 2-6.01</p>	<p><b>3. FORME DE COMPENSATION</b></p> <p>Le travail supplémentaire est compensé en temps. Pour qu'il soit <b>payé en argent</b>, il faut que <b>l'interprète en fasse la demande auprès du Collège</b>.</p> <p><b>Note :</b> La personne salariée ne doit subir aucune menace, contrainte ou discrimination de la part du Collège (supérieur immédiat) parce qu'elle a exercé un droit que lui reconnaît la convention collective. Par exemple : la personne qui demande d'être rémunéré en argent.</p>
<p>Convention clause 7-3.07</p>	<p><b>4. CALCUL DE LA COMPENSATION</b></p> <p><b>Paiement au taux de 150 %</b></p> <p>Le travail supplémentaire est compensé à temps et demi (150 %) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lors du travail effectué en dehors des paramètres prévus dans l'établissement de l'horaire de travail ;</li> <li>▪ lors du travail effectué au cours de la 1<sup>re</sup> journée de congé hebdomadaire.</li> </ul> <p><b>Paiement au taux de 200 %</b></p> <p>Si le travail supplémentaire est effectué lors de la <b>2<sup>e</sup> journée de congé hebdomadaire</b>, il est compensé à taux double (200 %).</p> <p>Si le travail supplémentaire est effectué lors d'un <b>jour férié</b>, il est compensé à taux double (200 %) en plus du traitement régulier.</p>



## MISE A PIED TEMPORAIRE

<p><i>Annexe 12 clause 5-9.01</i></p> <p><i>Annexe 12 clause 5-9.02</i></p> <p><i>Annexe 12 Clause 7-2.03 g)</i></p> <p><i>Annexe 12 clause 5-9.03</i></p>	<p><b>1. PERIODES PERMISES ET DUREE DE LA MISE A PIED TEMPORAIRE</b></p> <p>Le Collège peut effectuer des mises à pied temporaires pendant des périodes de ralentissement cyclique ou la suspension saisonnière des activités.</p> <p>Les périodes de mise à pied doivent se situer <b>entre le 15 mai et le 31 août</b> de chaque année. La durée peut varier d'une personne à une autre mais doit être déterminée à l'avance. Il peut y avoir <b>des mises à pied situées à d'autres moments</b> cependant, <b>la durée</b> doit être déterminée à l'avance et <b>ne peut être inférieure à un mois</b>.</p> <p><b>Note :</b> L'horaire de travail remis en début de session doit indiquer la date effective de la mise à pied.</p> <p>Chacune des personnes salariées est informée par écrit de la date du début de disponibilité et de la mise à pied temporaire.</p>
<p><i>Annexe 12 clause 5-9.07</i></p>	<p><b>2. PRIORITE DE RAPPEL DURANT LA MISE A PIED TEMPORAIRE TACHES D'INTERPRETARIAT (OCCASIONNELLES OU DE REMPLACEMENT)</b></p> <p>Les personnes salariées qui désirent effectuer des tâches d'interprétation pendant leur mise à pied temporaire doivent en informer par écrit le Collège avant leur départ. (Voir projet de lettre à l'Annexe A)</p> <p>Ces tâches sont offertes aux personnes salariées concernées par ordre d'ancienneté. À défaut, elles seront octroyées au personnel occasionnel ou remplaçant.</p> <p><b>Note :</b> Une personne salariée régulière qui accepte d'effectuer ces tâches conserve son statut.</p>
<p><i>Annexe 12 clause 5-9.04</i></p> <hr/> <p><i>Annexe 12 clause 5-9.05</i></p>	<p><b>3. DROITS APPLICABLES PENDANT LA MISE A PIED TEMPORAIRE</b></p> <p><b>A) Ancienneté</b></p> <p>L'ancienneté continue de s'accumuler durant la période de mise à pied temporaire.</p> <p>Consultez le guide FPSES <b><i>Ancienneté ou le temps travaillé ou payé.</i></b></p> <hr/> <p><b>B) Jours fériés</b></p> <p>La personne interprète bénéficie du paiement des jours fériés qui ont lieu durant sa période de mise à pied.</p> <p>Consultez le guide FPSES <b><i>Jours fériés.</i></b></p>





<p>clause 7-7.05</p>	<p><b>C) Vacances annuelles</b></p> <p>Durant la mise à pied temporaire, la personne ne cumule pas de jours de vacances, car cette période est considérée sans traitement.</p> <p>Le Collège ne peut contraindre une personne à prendre ses journées de vacances à un moment fixe et ne peut transmettre au personnel qui est en mise à pied temporaire, une directive les informant de prendre leurs vacances au moment de la mise à pied temporaire ou entre les deux sessions d'automne et d'hiver. Un arbitre a déjà conclu que ladite directive du Collège ne respecte pas la convention collective parce que les personnes ont le droit de choisir le moment où elles veulent prendre leurs vacances. (SAE n° 5181)</p> <p><b>Rappel au travail durant les vacances</b></p> <p>Lorsque vous êtes en vacances et que le Collège (supérieur immédiat) vous rappelle pour faire du travail, la convention prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une rémunération de 200 % pour les heures travaillées ;</li> <li>et</li> <li>• le report de l'équivalent du temps travaillé en vacances.</li> </ul> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Vacances annuelles</a></p>
<p>Annexe 12 clause 5-9.04</p>	<p><b>D) Couverture des assurances collectives SSQ</b> <b>Assurance-vie, maladie et salaire de longue durée</b></p> <p>L'interprète qui désire demeurer couvert par les assurances collectives, devra en aviser le Collège et payer sa quote-part avant sa mise à pied.</p> <p><b>Attention :</b></p> <p>En vertu de la Loi de l'assurance médicaments, la personne couverte par un régime d'assurances doit maintenir minimalement la protection de base : régime d'assurance maladie 1 (médicaments) SSQ.</p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Assurances collectives SSQ</a></p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Prestations d'assurance traitement</a></p>
	<p><b>E) Autres congés ou avantages sociaux</b></p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Congés spéciaux</a></p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Congé sans traitement</a></p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé</a></p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Retraite progressive</a></p>



## REMUNERATION

	<p><b>1. DETERMINATION DE L'ECHELON DANS L'ECHELLE DE TRAITEMENT</b></p> <p>À l'embauche : consultez le guide FPSES <i>Détermination de l'échelon</i></p> <p>Avancement annuel d'échelon : consultez le guide FPSES <i>Détermination de l'échelon</i></p> <p><b>Note :</b> Vérifier auprès de votre Syndicat pour savoir s'il existe une entente locale encadrant la notion de service continu.</p>																								
Convention clause 6-6.02	<p><b>2. PRIMES</b></p> <p><b>Primes de soir</b></p> <p>Cette prime est accordée lorsque, pour une journée de travail, la moitié ou plus des heures travaillées ou rémunérées se situent entre 18 h et 24 h.</p> <table><thead><tr><th>Échelons</th><th colspan="3">Taux</th></tr></thead><tbody><tr><td>1<sup>er</sup> avril 2006</td><td>1<sup>er</sup> avril 2007</td><td>1<sup>er</sup> avril 2008</td><td>1<sup>er</sup> avril 2009</td></tr><tr><td>0,61\$</td><td>0,62\$</td><td>0,63\$</td><td>0,64 \$</td></tr></tbody></table> <p><b>Prime pour horaire brisée</b></p> <p>Cette prime est payée lorsque l'horaire de travail, fixé par le Collège, excède une période de 8,5 heures entre le début et la fin de la journée de travail.</p> <table><thead><tr><th>Échelons</th><th colspan="3">Taux</th></tr></thead><tbody><tr><td>1<sup>er</sup> avril 2006</td><td>1<sup>er</sup> avril 2007</td><td>1<sup>er</sup> avril 2008</td><td>1<sup>er</sup> avril 2009</td></tr><tr><td>3,28\$</td><td>3,25\$</td><td>3,42\$</td><td>3,49 \$</td></tr></tbody></table>	Échelons	Taux			1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	0,61\$	0,62\$	0,63\$	0,64 \$	Échelons	Taux			1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	3,28\$	3,25\$	3,42\$	3,49 \$
Échelons	Taux																								
1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009																						
0,61\$	0,62\$	0,63\$	0,64 \$																						
Échelons	Taux																								
1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009																						
3,28\$	3,25\$	3,42\$	3,49 \$																						
Annexe 12 clause 6-6.06																									
Convention clause 7-12.01	<p><b>3. Allocation de dépenses</b></p> <p><b>Véhicule motorisé</b></p> <p>Aucune personne salariée n'a l'obligation d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses tâches.</p>																								
Convention clause 7-12.02	<p><b>Frais de déplacement et de stationnement</b></p> <p>La personne salariée est remboursée par le Collège pour toute dépense approuvée et encourue dans l'exercice de ses tâches selon les politiques de remboursement en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- utilisation de son véhicule ;</li><li>- utilisation du transport en commun.</li></ul> <p><b>Note :</b> Vérifier auprès de votre Syndicat pour connaître le contenu des ententes intervenues entre les parties ou les pratiques locales s'il y a lieu.</p>																								



## PRESTATIONS LORS D'ABSENCE

- de maladie ou invalidité
- d'accident du travail ou maladie professionnelle
- d'adoption
- de maternité
- de paternité

<p>Convention clause 7-14.25 a), b), c), d) clause 7-14.26</p>	<p><b>1. PRESTATIONS LORS D'ABSENCE POUR MALADIE OU INVALIDITE</b></p> <p><b>Important :</b></p> <p>a) la période de mise à pied temporaire ne met pas fin aux prestations d'assurance salaire, celles-ci se poursuivent jusqu'à ce que l'interprète soit apte à reprendre le travail, ce qui a été confirmé très majoritairement par la jurisprudence dans le secteur de l'éducation ;</p> <p>b) si l'invalidité survient durant la période de mise à pied temporaire, l'interprète ne peut obtenir les prestations d'invalidité prévues à la convention collective qu'à compter de sa date de rappel au travail.</p> <p>Dans ce cas, demandez des prestations spéciales d'assurance emploi pour maladie.</p> <p>Consultez les guides FPSES :</p> <ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">Assurances collectives SSQ</a></li><li><a href="#">Prestations d'assurance traitement</a></li><li><a href="#">Invalidité et le certificat médical</a></li><li><a href="#">Congés de maladie</a></li></ul>
<p>Convention clause 7-14.28</p>	<p><b>2. PRESTATIONS LORS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE</b></p> <p><b>Important :</b></p> <p>La période de mise à pied temporaire ne met pas fin aux prestations, celles-ci se poursuivent au plus tard jusqu'à la date où la CSST décrète une incapacité permanente.</p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Accident du travail et maladie professionnelle</a></p>
<p>Convention clauses 7-4.29 à 7-4.40</p>	<p><b>3. PRESTATIONS LORS D'UNE ADOPTION</b></p> <p>La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.</p> <p>La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines.</p> <p>Quant à la rémunération et aux autres modalités du congé :</p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Congé d'adoption</a></p>



<p>Convention clause 7-4.06 à 7-4.20</p>	<p><b>4. PRESTATIONS LORS DE MATERNITE</b></p> <p>La personne salariée enceinte admissible au régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité de 21 semaines.</p> <p>La personne salariée enceinte admissible au régime d'assurance emploi (RAE) a droit à un congé de maternité de 20 semaines.</p> <p>Pour avoir droit au congé de maternité, la personne salariée enceinte doit avoir accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité.</p> <p>Quant à la rémunération et aux autres modalités du congé</p> <p>Consultez le guide FPSES <a href="#">Congé de maternité</a></p>
<p>Convention clause 7-4.18 e)</p>	<p><b>Attention :</b> Les prestations versées par le Collège cessent pendant la période de mise à pied temporaire. Elles seront rétablies au moment où la personne réintègre son poste ou son travail, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.</p> <p><b>Note :</b> L'interprète qui amorce son congé de maternité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>avant sa période de mise à pied temporaire</b>, recevra sa rémunération durant son emploi. Celle-ci sera suspendue durant sa période de mise à pied temporaire. À son retour, elle recevra le reste des semaines disponibles jusqu'à un maximum de 20 semaines ou 12 semaines du début du congé de maternité.</li> <li>- <b>durant sa période de mise à pied temporaire</b>, verra sa rémunération suspendue. À son retour, elle recevra le reste des semaines disponibles jusqu'à un maximum de 20 semaines ou 12 semaines du début du congé de maternité.</li> <li>- <b>après sa période de mise à pied temporaire</b>, aura droit à 20 semaines ou douze 12 semaines de traitement de l'employeur.</li> </ul>



<p>Convention clause 7-4.24</p>	<p><b>5. Prestations lors d'un congé de paternité</b></p> <p><b>Congé de paternité avec traitement</b></p> <p>La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. La conjointe dans un couple de lesbienne a également droit à ce congé.</p> <p><b>Naissance survient durant la période de mise à pied temporaire</b></p> <p>Dans ce cas, l'interprète a le droit ou non d'obtenir le congé payé de paternité de 5 jours ouvrables en autant que le congé se situe entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p>
<p>Convention clause 7-4.25</p>	<p><b><u>Congé de paternité sans traitement</u></b></p> <p>À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité sans traitement de 3 à 5 semaines. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.</p> <p>Quant à la rémunération et aux autres modalités du congé</p> <p>Voir le <b>Guide du congé de paternité</b></p>



## DROITS APPLICABLES AU PERSONNEL OCCASIONNEL OU AU PERSONNEL REMPLAÇANT

<p>Convention clause 2-3.04</p>	<p>Le personnel occasionnel et le personnel remplaçant sont couverts par plusieurs articles de la convention collective sauf celles prévues à la liste apparaissant la clause 2-3.04 notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les libérations syndicales ;</li> <li>- les mouvements de personnel ;</li> <li>- l'ancienneté ;</li> <li>- la sécurité d'emploi ;</li> <li>- le congé sans traitement ;</li> <li>- le congé sabbatique à traitement différé ou anticipé ;</li> <li>- la formation et le perfectionnement ;</li> <li>- les quanta de vacances et les vacances ;</li> <li>- le régime d'assurance vie, maladie et salaire ;</li> <li>- etc.</li> </ul>
<p>Convention clause 2-3.04</p>	<p>Une personne qui a <b>moins de six mois de service</b> a droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 % du salaire brut gagné aux fins de vacances payées ;</li> </ul> <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 % du salaire brut gagné aux fins des assurances.</li> </ul>
<p>Convention clause 2-3.04</p>	<p>Une personne qui a <b>six et plus mois de service</b> a droit aux articles de la convention collective en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les vacances articles 7-6.00 et 7-7.00</li> </ul> <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le régime d'assurances vie, maladie ou traitement article 7-14.00</li> </ul>

Pour plus d'information, consultez le guide FPSES [\*\*\*Droits du personnel occasionnel ou remplaçant\*\*\*](#)



**PRIORITE DE RAPPEL DURANT LA MISE A PIED TEMPORAIRE**

Date .....

Supérieur immédiat  
ou  
Service des ressources humaines,  
Collège .....

***Objet : Tâches d'interprétariat durant ma mise à pied temporaire***

---

À QUI DE DROIT

Tel qu'il est prévu à la clause 5-9.07 de l'Annexe 12 de la convention collective, je vous informe que je suis disponible pour effectuer des tâches d'interprétariat occasionnelles ou des tâches prévisibles de remplacement, pendant ma période de mise à pied temporaire.

Bien à vous,

---

Signature de la personne salariée

---

**cc : Syndicat**

