Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 6173-9

Dépôt N°: 86 05 155

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-05
Date	Signature: 86-04-23	Réception: 86-05-22	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
☐ Déposant Syndicat National des employés des Maisons d'éducation de Lévis	☐ Déposant Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de Services Publics Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Richard Fortin	Région 03-03 Activité 0060-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Entente pour modifier les articles 4.08, 29.01 et 29.08

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jean Bureau — Date: 86-05-26

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

pour une semaine régulière de quarante-deux (42) heures.

2. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur pour la période du 18 juin 1985 au 31 mai 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis ce 23ième jour du mois d'avril 1986.

LE COLLEGE DE LEVIS

Georges-Etienne Proulx

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Denis Grant pés

Renaud Pâquet

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

LE COLLEGE DE LEVIS

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Cette entente modifie les articles 4.08, 29.01 et 29.08 de la convention collective 1985-1987.

1. A compter de la date de signature de cette entente, les articles 4.08, 29.01 et 29.08 se lisent comme suit:

   4.08 Salarié à temps complet

   Tout salarié qui assume la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine (35 heures ou 38.75 heures ou 42 heures, selon la classe d'emploi), y compris celui qui travaille plus de 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

   29.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention collective est répartie en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

   Toutefois, dans le cas du gardien de nuit, la semaine de travail est composée de quatre (4) journées de travail répartie entre le lundi 21h00 et le vendredi 07h30.

   29.08 Gardien de nuit

   La journée de travail du gardien de nuit est répartie comme suit:

   21h00 à 0730

   pour une semaine régulière de quarante-deux (42) heures.

2. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur pour la période du 18 juin 1985 au 31 mai 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis ce 23.ième jour du mois d'avril 1986.

LE COLLEGE DE LEVIS

Georges-Etienne Proulx

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Jacques Grant pres

Renaud Prince

'86 MAI 22 13:57

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPOT 61739

Dépôt N°: 85 08 031

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 061739

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-05
Date	Signature: 85-06-18	Réception: 85-08-07	**Durée**	Du: 85-06-18	Au: 87-05-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	28

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS CSN	☐ Déposant COLLEGE DE LEVIS 9, Mgr. Go-selin Lévis, Qué. G6V 5K1
☒ Déposant, si autre que les parties FEDERATION DES EMPLOYES DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN) 155 est, boul. Charest G1K 3G6 Att.: Mme. France Chantal	Région 03-03 Activité 8050-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — **Voir au verso pour les codes**

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers — Date: 85-08-09

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

1985/1987

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

'85 AOU -7 14:37
B.C.G.T.
QUÉBEC

LE COLLEGE DE LEVIS

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

1985/1987

Article 1 - But de la convention

1.01 La présente convention a pour but:

a) de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et les salariés régis par les présentes;

b) d'établir des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des salariés;

c) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

Article 2 - Reconnaissance

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat national des employés de maisons d'éducation de Lévis (CSN) comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du ministère du Travail, le 18 juin 1970, en matière de négociation et d'application de la convention collective.

2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la convention collective.

2.03 Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre les droits des salariés tels que reconnus par la présente convention.

Article 3 - Juridiction

3.01 La présente convention régit les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi du Collège de Lévis et couverts par le certificat d'accréditation tel que ci-après décrit:

> "Tous les salariés laïcs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du personnel enseignant, du personnel professionnel, des étudiants, des employés de la ferme et de ceux exclus par la loi."

3.02 La convention collective s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel.

3.03 Le salarié à l'essai est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- procédure de règlement de griefs et arbitrage (articles 21 et 22) en cas de congédiement durant la période de probation.

3.04 Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant sont couverts par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- congés payés en cas de maladie
- droits parentaux
- ancienneté
- droits acquis
- travail à forfait
- mesures disciplinaires
- droit de participation aux affaires publiques
- congés sans traitement
- régime d'assurance groupe
- régime de retraite
- période de probation
- mouvement de personnel
- sécurité d'emploi

3.05 Une personne non régie par la convention collective ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la convention si un tel travail a pour effet de causer directement ou indirectement des mises à pied ou de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers.

Sous réserve de l'alinéa précédent les parties aux présentes conviennent que l'employeur peut embaucher des étudiants pour exercer des fonctions couvertes par la présente convention.

Article 4 - Définitions

Pour les fins d'application de la présente convention, les expressions ci-dessous désignent:

4.01 Employeur

Collège de Lévis.

4.02 Syndicat

L'Association représentant les salariés de l'employeur telle que définie par le certificat d'accréditation.

4.03 Les parties

L'employeur et le syndicat.

4.04 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

4.05 Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas complété pour l'employeur sa période de probation.

4.06 Période de probation

Période d'essai d'un salarié à son entrée en fonction chez l'employeur dans un emploi à temps plein ou à temps partiel. Cette période d'essai est d'une durée de trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps complet et d'une durée équivalente à trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps partiel. Toutefois, l'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

4.07 Salarié régulier

Salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

4.08 Salarié à temps complet

Tout salarié qui assume la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine (35 heures ou 38.75 heures, selon la classe d'emploi), y compris celui qui travaille plus de 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

4.09 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

Si un tel salarié travaille exceptionnellement la totalité du nombre régulier des heures de travail d'une semaine, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

4.10 Salarié occasionnel

Salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année (période de 12 mois à compter du premier jour de travail), à moins d'entente à l'effet contraire avec le syndicat.

A défaut d'entente, tel salarié dont la période d'embauche annuelle excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut de salarié régulier.

4.11 Salarié remplaçant

Tout salarié embauché comme tel pour remplacer un salarié temporairement absent de son poste avec entente préalable de le licencier au terme de cette période d'absence.

4.12 Etudiant

Elève à temps complet du collège.

4.13 Ancienneté

Durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'employeur de tout salarié régi par la présente convention collective.

4.14 Salaire

Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la présente convention collective.

4.15 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification ou pour lesquelles un appariement est effectué.

4.16 Fonctions

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié.

4.17 Promotion

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.18 Mutation

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.19 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.20 Grief

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

4.21 Jour ouvrable

Pour chacun des salariés pris individuellement les jours de la semaine de travail tels que définis à l'article 29. Pour fins des délais prévus à la convention collective: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours de congés fériés et chômés déterminés conformément à la convention collective.

4.22 Changement technologique

Toute modification apportée au processus de production de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

4.23 Conjoint

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus d'un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Article 5 - Information au syndicat

5.01 L'employeur transmet au syndicat:

a) Dans la première semaine de septembre la liste des salariés. Cette liste doit indiquer:

- les nom et prénom
- la date de naissance;
- l'état civil;
- le sexe;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- la date d'entrée en service;
- la classification et l'échelon;
- le salaire;
- le statut du salarié: à l'essai, régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet ou à temps partiel.

b) Un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, congé de paternité, congé sans solde, mise à la retraite ou toute autre forme de cessation d'emploi.

c) Tout avis ou directive émis par l'employeur s'adressant à l'ensemble de son personnel de soutien relativement aux conditions de travail.

d) Copie de tout affichage d'un poste vacant.

e) Une fois par mois, s'il y a lieu, un avis écrit concernant les promotions, les mutations, les rétrogradations.

5.02 Lorsque l'employeur procède à l'embauchage d'un nouveau salarié couvert par la présente convention, il doit aviser par écrit le syndicat dans les cinq (5) jours suivant la date d'embauchage en y indiquant les nom, prénom, date d'embauchage, fonction, heures de travail ainsi que le salaire accordé.

Article 6 - Régime syndical

6.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat, à la date de la signature de la convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la convention collective.

6.02 L'employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention collective la cotisation régulière fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui.

6.03 Avant le 1er juillet de chaque année pour l'année qui suit, le Syndicat avise l'employeur du taux de sa cotisation. A défaut d'avis, l'employeur prélève la cotisation selon le dernier avis connu. Tout changement au taux de cotisation ou toute cotisation spéciale doit faire l'objet d'un avis écrit du Syndicat à l'employeur au moins un (1) mois avant son entrée en vigueur ou son prélèvement.

6.04 L'employeur fait parvenir au Syndicat le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales prélevées à la source durant le mois précèdent.

L'employeur fait parvenir en même temps un état détaillé de la perception qui comprend les noms et prénoms, les numéros matricules, le cas échéant, et la classification des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

6.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui, par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé.

6.06 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention collective.

Article 7 - Affichage et réunion

7.01 L'employeur autorise le syndicat à afficher tous les avis, bulletins ou autres documents de nature syndicale ou professionnelle pourvu que lesdits documents soient signés par le président du syndicat ou son représentant.

Les endroits où l'affichage pourra se faire sont les suivants:

a) poinçon de la cuisine;

b) à l'atelier des hommes d'entretien;

c) local du personnel.

7.02 L'employeur reconnaît au syndicat moyennant un avis écrit préalable de deux (2) jours ouvrables, et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle, en dehors des heures régulières de travail, dans les locaux de l'employeur. L'employeur autorise cette utilisation sans frais, sauf si, exceptionnellement, celle-ci entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

7.03 L'employeur met gratuitement à la disposition exclusive du syndicat un local pourvu d'un bureau, d'une table de travail et de chaises.

L'endroit où le local est situé est déterminé par l'employeur après consultation du syndicat.

Article 8 - Congés pour activités syndicales

8.01 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat, peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence.

L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de trente (30) jours ouvrables par année.

8.02 Telle autorisation d'absence ne peut être accordée:

a) si la demande porte sur une durée supérieure à sept (7) jours ouvrables consécutifs;

b) si déjà deux (2) salariés bénéficient d'autorisations d'absence en vertu de la clause 8.01;

c) si déjà un salarié du même département que celui qui doit s'absenter bénéficie d'une autorisation d'absence en vertu de la clause 8.01;

d) les alinéas a), b), c) ne s'appliquent pas au président du syndicat.

8.03 Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.04 Tout salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur.

8.06 A titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie à l'employeur le salaire brut du salarié et les avantages sociaux.

Les sommes dues par le Syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte indiquant les noms des salariés absents, la durée de leur absence et les montants dus.

8.07 Le salarié qui bénéficie d'une libération ou d'une absence prévues au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.

8.08 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé par écrit l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de salaire à l'occasion de:

- la négociation et la conciliation de la convention collective (maximum trois (3) membres);
- les discussions avec l'employeur relativement à un grief (un (1) représentant);
- l'audition d'un grief par l'arbitre (un (1) représentant).

Les absences en vertu de la présente clause sont comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

Article 9 - Jours de fête chômés et payés

9.01 Tout salarié bénéficie annuellement de treize (13) jours de fête chômés et payés, qui sont les suivants:

- le premier de l'An
- le lendemain du premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean-Baptiste
- le jour du Canada
- la fête du travail
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- deux (2) congés mobiles

9.02 Le salarié absent et dont l'absence coïncide avec l'un ou l'autre des jours précités ne reçoit aucun salaire supplémentaire mais a droit à une autre journée de congé supplémentaire. Le salarié absent pour activités syndicales a droit à son salaire mais ne peut réclamer une journée supplémentaire de congé.

9.03 Pour bénéficier des jours de fête chômés et payés prévus à la clause 9.01, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête, à moins que le salarié ne soit absent de son travail en vertu des dispositions de la présente convention ou en absence autorisée par l'employeur.

Dans le cas où un salarié se déclare malade la veille et/ou le lendemain d'un jour chômé et payé mentionné à la clause 9.01, il doit alors produire un certificat médical pour recevoir le paiement pour une telle journée chômée et payée.

9.04 L'employeur détermine, après consultation du Syndicat, la date des deux (2) congés mobiles prévus à la clause 9.01. Ces congés mobiles sont fixés durant l'année scolaire.

9.05 Le présent article ne s'applique pas aux salariés en congé sans solde, aux salariés en congé de maternité, aux salariés absents en vertu de l'article des congés sociaux et aux salariés mis à pied. Toutefois il s'applique aux salariés en mise à pied cyclique.

Article 10 - Vacances annuelles payées

10.01 Le salarié a droit aux vacances annuelles payées suivantes:

a) s'il a moins d'un (1) d'ancienneté au 1er mai d'une année:

- à une (1) journée de vacances payées par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;

b) s'il a complété un (1) an d'ancienneté au 1er mai:

- à quatre (4) semaines de vacances payées;

c) s'il a complété dix-sept (17) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;

d) s'il a complété dix-neuf (19) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;

e) s'il a complété vingt-et-une (21) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;

f) s'il a complété vingt-trois (23) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;

g) s'il a complété vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er mai;

- à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées;

10.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

10.03 a) L'employeur affiche, avant le 15 avril, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise au syndicat.

b) Les salariés inscrivent leur préférence avant le 1er mai.

Cependant, les salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'employeur au cours de cette période. Le salarié qui ne communique pas sa préférence dans le délai imparti est considéré le moins ancien de son département aux fins du choix de vacances.

c) L'employeur accorde le choix des vacances suivant l'ordre d'ancienneté départementale, la préférence exprimée par les salariés et les exigences du service.

10.04 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou par période de pas moins d'une semaine à la fois, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié. Dans le cas d'un refus, l'employeur fournit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

10.05 Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était normalement au travail.

La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.

10.06 La date des vacances de chaque salarié sera affichée au 15 mai de chaque année. Une fois les dates de vacances affichées, il ne poura y avoir de changement sans consentement de l'employeur et du salarié, le tout sans préjudice aux droits des autres salariés.

10.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

10.08 Un salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.

10.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.

10.10 La période de vacances est du 1er juin au 1er septembre, à moins d'entente avec l'employeur pour une autre date, en dehors de cette période en tout ou en partie.

10.11 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec une période de vacances, ce congé est ajouté aux vacances.

10.12 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

10.13 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son plein salaire pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (20) semaines, durant un congé pour adoption (10 semaines) durant une absence résultant d'un accident de travail ou durant une mise à pied cyclique.

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au salaire	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté		
	10 jours	15 jours	20 jours et plus
½ à 10	0	0	0
10½ à 22	½	1	1½
22½ à 32	1	2	2½
32½ à 44	1½	2½	3
44½ à 54	2	3	4
54½ à 66	2½	4	5
66½ à 76	3	4½	6
76½ à 88	3½	5	6½
88½ à 98	4	5½	7½
98½ à 110	4½	6	8
110½ à 120	5	6½	9
120½ à 132	5½	7	10
132½ à 142	6	8	11
142½ à 154	6½	8½	11½
154½ à 164	7	9	12
164½ à 176	7½	10	13
176½ à 186	8	11	14
186½ à 198	8½	11	15
198½ à 208	9	12	16
208½ à 220	9½	12½	16½
220½ à 230	10	13	17
230½ à 242	10	14	18
242½ à 252	10	14½	19
252½ à 264	10	15	20

Article 11 - Congés sociaux

11.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement, sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance-salaire ou d'un congé prévu à la présente convention collective, dans les cas suivants:

a) le mariage du salarié: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins deux (2) semaines de préavis; de plus, l'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance deux (2) semaines de congé sans rémunération lors de son mariage;

b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié: le jour du mariage;

c) le décès du conjoint du salarié: sept (7) jours dont le jour des funérailles;

d) le décès d'un enfant du salarié: cinq (5) jours dont le jour des funérailles;

e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt habitait le domicile du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

g) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile du salarié, et le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié: le jour des funérailles.

h) le changement de domicile: la journée du déménagement et ce, une seule fois par année;

i) tout cas de force ou de circonstance majeure, autre que la maladie, qui oblige le salarié à s'absenter de son travail: un maximum de trois (3) jours ouvrables par année d'engagement;

j) le temps d'une incarcération sans condamnation subséquente.

11.02 Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes d), e), g) si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié.

Article 12 - Congés de maladie

12.01 Les jours de congés-maladie non monnayables suivant l'entente intervenue dans la convention collective précédant celle de 1980-1983 demeurent au crédit de chaque salarié, apparaissent à l'annexe "D" de la présente convention collective et réflètent la réalité quant à la banque au 1er mai 1985.

Le salarié peut utiliser les dits congés de maladie pour couvrir toute période de carence non couverte par l'assurance-salaire lorsqu'il a épuisé sa banque de congés-maladie prévue à la clause 12.02.

12.02 Au 1er septembre de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié dix (10) jours de congés maladie. Les cinq (5) premiers jours de congés maladie de chaque année, s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année, sont monnayables au 31 août de l'année suivante. Les cinq (5) autres jours ne sont pas monnayables mais peuvent être accumulés dans une banque jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

ne sont pas utilisés au cours de cette même année

G.E.P. Ste.

Lorsqu'il a épuisé ces congés de maladie monnayables ou non monnayables il peut, le cas échéant, utiliser les congés contenus dans sa banque pour couvrir toute période de carence non couverte par le régime d'assurance-salaire.

Pour les salariés concernés, la banque prévue à la clause 12.01 constitue la banque de congés maladie non monnayable prévue à la présente clause.

12.03 Le salarié qui n'est pas régulier au 1er septembre d'une année de même que ceux embauchés par la suite, se voient créditer 10/12 d'un jour de congé maladie pour chaque mois effectivement travaillé.

12.04 Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier.

12.05 Les salariés visés par la clause 12.03 se verront monnayer leurs congés maladie accumulés au cours de toute période précédant le 31 août selon le même principe que les salariés visés à la clause 12.02.

12.06 Pour les fins du présent article, les salariés qui sont visés par une mise à pied cyclique conformément à l'article 16 sont considérés comme ayant travaillé toute l'année.

12.07 Le salarié qui a reçu un crédit de maladie de dix (10) jours au 1er septembre et qui a utilisé tel crédit en maladie en partie ou en totalité et qui quitte son emploi au cours de la période de douze (12) mois débutant le 1er septembre, devra rembourser à son employeur le nombre de jours qu'il a utilisé et auquel il n'avait pas le droit compte tenu de la durée de son service depuis le 1er septembre jusqu'au moment de son départ, étant entendu qu'un mois de service équivaut à 10/12 d'un jour.

La même règle s'applique pour les fins de la monnayabilité des congés maladie pour un salarié qui quitte son emploi et qui n'a pas utilisé ses crédits en maladie.

12.08 a) Pour avoir droit à la rémunération en vertu du présent article, le salarié doit informer l'employeur le premier (1er) jour de sa maladie à moins d'impossibilité physique. Le salarié est tenu de fournir un certificat médical motivant son absence si telle absence est d'une durée excédant trois (3) jours.

b) Si l'employeur le juge à propos, le salarié doit se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par l'employeur.

12.09 Avance de salaire

L'employeur avance 90% de son salaire hebdomadaire à tout salarié régulier qui en fait la demande, lorsque ce dernier est éligible aux prestations de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) prévues pour le cas de maladie. Le salarié doit alors signer une formule par laquelle il s'engage à rembourser à l'employeur les sommes ainsi reçues en lui remettant, sans retard, à même ses prestations de la C.E.I.C. et autorisant l'employeur à retenir dès la première paie suivant son retour au travail le solde que le salarié peut devoir à l'employeur. La formule que le salarié doit signer pour bénéficier de l'avance de salaire est reproduite à l'annexe "E" des présentes.

12.10 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages prévus au présent article au prorata des heures travaillées.

Article 13.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

13.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

13.02 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

13.03 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

13.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 13.07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

13.05 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

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

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la présente clause, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

13.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

13.09 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de 13.12:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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

---

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

(2) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

(3) On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée de même que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

13.10 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois,

la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

13.11 Dans les cas prévus par les clauses 13.09 et 13.10:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux de traitement ou des échelles, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

13.12 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 13.09.

13.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 13.14 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 $.

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

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

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

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

13.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

13.16 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 13.31.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

13.18 La salariée, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être affectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente.

Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

13.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 13.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 13.17 de la section II. La salariée visée à la clause 13.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

13.21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

13.22 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

13.23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

13.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 13.22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

13.25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

13.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 13.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

13.27 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

b) Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'employeur et le salarié ou la salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'employeur effectue cette répartition.

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

13.28 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

13.30 Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité ou le poste aurait été aboli la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Dispositions diverses

13.31 Les congés visés à la clause 13.22, au premier alinéa de la clause 13.25 et au premier alinéa de la clause 13.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

13.32 L'employeur doit faire parvenir au salarié ou la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 13.31.

Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

13.33 Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

13.34 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 13.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 13.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 13.17 de la section II.

Article 14 - Ancienneté

14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'employeur, de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

14.02 L'ancienneté continue de s'accumuler durant:

a) une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle reconnue par la C.S.S.T.;

b) les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié;

c) un congé parental prévu à l'article 13;

d) un congé sans traitement prévu à l'article 24;

e) la période où son nom est inscrit sur la liste de rappel;

f) un congé pour activités syndicales prévu à l'article 8;

g) une suspension.

14.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié durant:

a) un congé pour charge publique;

b) à compter du vingt-cinquième (25e) mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié.

14.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

a) la démission du salarié;

b) le congédiement du salarié;

c) lorsque le nom du salarié est rayé de la liste de rappel.

14.05 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées, par écrit, par l'employeur, n'interrompt pas le service continu en ce qui concerne l'ancienneté.

14.06 L'annexe "C" de la présente convention collective constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur, à cette même date. Par la suite, les parties acceptent de se rencontrer annuellement durant le mois de septembre pour mettre à jour la liste.

Article 15.00 - Mouvement de personnel

15.01 Pour les fins de la présente convention, les mots "promotion", "mutation" et "rétrogradation" ont le sens suivant:

A- Promotion

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique, est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

B- Mutation

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

C- Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

15.02 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose de trente (30) jours pour décider de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir.

Dans le cas où l'employeur décide d'abolir ou de modifier le poste, il transmet dans les cinq (5) jours un avis écrit au syndicat à cet effet.

Dans le cas où l'employeur décide de combler le poste, il procède à l'affichage dans les cinq (5) jours de cette décision.

15.03 Quand l'employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des salariés, incluant ceux inscrits sur la liste de rappel, par voie d'affichage.

15.04 L'avis d'affichage doit indiquer, le corps d'emploi et la classe d'emploi s'il y a lieu, le service ou département auquel le poste est rattaché, la description de la fonction, le nombre d'heures de travail, le nom du supérieur immédiat, les qualifications requises du corps ou de la classe d'emploi, l'échelle de salaire ou le taux de salaire et la date limite pour présenter sa candidature et le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises.

15.05 Pendant la période d'affichage et pendant le délai de nomination, l'employeur peut désigner temporairement un salarié qui accepte de combler le poste temporairement.

Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié qui est le moins ancien parmi ceux qui peuvent combler temporairement le poste.

15.06 Tout salarié peut soumettre sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'avis d'affichage.

15.07 Le poste vacant est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Advenant qu'aucun des candidats ne puisse remplir les exigences normales de la tâche ou si aucun employé n'a posé sa candidature, l'employeur pourra recruter la main-d'oeuvre où il le désire.

15.08 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables, pendant laquelle il peut être réintégré dans son ancien poste par l'employeur s'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche. Dans le même délai, le salarié qui a obtenu le poste peut réintégrer son ancien poste à sa demande.

15.09 Si un salarié est réintégré dans son ancien poste ou réintègre son poste à sa demande pendant la période d'essai, alors tout salarié promu, muté ou rétrogradé à la suite du mouvement de main-d'oeuvre du premier salarié, est réintégré dans son poste.

15.10 Les parties aux présentes reconnaissent le plan de classification applicable aux salariés de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel comme étant leur propre plan pour les fins de cette convention. Ledit plan s'applique aux classes d'emplois existantes chez l'employeur de même qu'à toute nouvelle classe d'emplois que l'employeur pourrait créer durant les années d'application de la présente convention. De plus, l'employeur s'engage à maintenir les appariements actuels de classe d'emploi. Enfin l'employeur s'engage à remettre au syndicat un nombre suffisant de copies de ce plan afin qu'il puisse en distribuer à tous les membres.

15.11 Tout poste temporairement vacant pour une journée ou plus peut être comblé par l'employeur en faisant d'abord appel par ordre décroissant d'ancienneté à un salarié dont le nom est inscrit à la liste de rappel à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

A défaut de pouvoir appliquer l'alinéa précédent, l'employeur applique la clause 15.05.

Malgré ce qui précède, lorsque le poste est temporairement vacant pour plus de six (6) mois, parce que le titulaire est invalide, en congé sans solde ou bénéficie d'un congé parental, et que l'employeur décide de le combler, il fait appel par voie d'affichage à l'ensemble des salariés incluant ceux sur la liste de rappel. Le poste est comblé, le cas échéant, conformément à la clause 15.07.

A défaut de pouvoir appliquer l'alinéa précédent, l'employeur applique la clause 15.05.

Article 16 - Sécurité d'emploi

16.01 Lorsque l'employeur doit réduire le nombre de ses salariés à temps complet ou à temps partiel par suite d'une réduction du nombre d'élèves, de modifications dans les services à rendre à sa clientèle, d'une réorganisation de ses services, de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, d'un service ou d'un département, il doit convoquer le syndicat à une rencontre sur ce sujet avant de procéder à des abolitions de poste et conséquemment à des mises à pied.

Avant cette rencontre, l'employeur transmet au syndicat, le cas échéant, les modifications à l'annexe "C".

Sous réserve de la clause 16.08 les mises à pied consécutives à une abolition de poste sont précédées d'un préavis écrit transmis au salarié avant le 1er juin et ne peuvent devenir effectives que le 1er juillet ~~ou le 1er août~~ qui suit.

16.02 A l'intérieur du département visé l'employeur met à pied les salariés en respectant l'ordre suivant:

A) les étudiants
B) les salariés occasionnels
C) les salariés à l'essai
D) les salariés réguliers par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.

16.03 Le salarié qui reçoit un avis de mise à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien à condition de pouvoir remplir adéquatement les tâches du poste occupé par ce salarié moins ancien et de répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Le salarié moins ancien ainsi déplacé peut à son tour déplacer un autre salarié aux mêmes conditions. Le salarié qui ne peut en déplacer un autre est alors mis à pied.

16.04 Avant de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, l'employeur doit l'informer de tout travail disponible au collège que ledit salarié pourrait accomplir.

16.05 Le salarié régulier mis à pied demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention.

16.06 Les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied en autant que le salarié inscrit sur la liste de rappel puisse remplir adéquatement les tâches du poste disponible et puisse répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Si aucun des salariés ne peut occuper le poste, l'employeur comble le poste selon les modalités prévues à la clause 15.02.

16.07 Les salariés mis à pied devront être rappelés au travail par courrier recommandé. Ils devront se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de leur rappel, à défaut de quoi, l'employeur pourra rappeler au travail des salariés qui ont moins d'ancienneté.

16.08 L'employeur peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités d'un département ou d'un service.

Une mise à pied temporaire ne constitue pas une abolition de poste au sens de la clause 16.01.

Ces mises à pied peuvent être effectuées par ordre croissant d'ancienneté à l'occasion des seuls événements suivants:

a) la période de relâche soit la semaine de vacances d'hiver des étudiants en février ou mars;

b) à compter de la mi-juin à l'occasion des vacances d'été des étudiants, sans toutefois qu'elle n'excède la période se situant entre la mi-juin et une semaine précédent la fin des vacances des étudiants.

Une semaine précédent la fin des vacances des étudiants, le rappel au travail s'effectue progressivement par ordre décroissant d'ancienneté pour tenir compte de la rentrée des étudiants du collégial et du secondaire.

Article 17 - Travail à forfait

17.01 L'employeur peut donner du travail à forfait en autant que cela n'a pas pour effet de causer directement ou indirectement des mises à pied, ou de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers.

Article 18 - Changements technologiques

18.01 Changement technologique

Toute modification apportée au processus de production de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

18.02 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire au moins trois (3) mois avant la date où il entend procéder au changement.

18.03 L'employeur offre aux salariés concernés le recyclage requis pour l'implantation d'un tel changement technologique.

18.04 Si un tel changement technologique doit entraîner une ou des mises à pied, les modalités prévues à l'article 16 s'appliquent.

Article 19 - Droits acquis

19.01 Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et qu'un salarié se croit lésé par une telle décision, tel salarié peut formuler un grief.

Article 20 - Mesures disciplinaires

20.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné, un avis donnant les précisions à ce sujet. Copie de tel avis est transmise au syndicat.

20.02 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année.

20.03 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Tel avis doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose.

20.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

20.05 Tout grief de mesure disciplinaires peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage de la manière suivante:

a) en maintenant la décision de l'employeur; ou

b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement; ou

c) de toute manière jugée juste et équitable.

20.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié, sauf si telle suspension est pour une durée de trente (30) jours ou plus. Dans ce cas, le salarié suspendu conserve l'ancienneté qu'il avait à la date de sa suspension.

20.07 La suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article.

Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.

20.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire imposée est pour une juste cause.

20.09 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, tel salarié doit recevoir un préavis écrit, d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature des faits qui lui sont reprochés. Cependant, dans certains cas graves, l'employeur peut convoquer un salarié, sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis.

Lorsque le salarié se présente à une telle rencontre, il doit être accompagné d'un représentant syndical. Si le salarié ne désire pas se prévaloir de ce droit, il doit en aviser par écrit l'employeur et le Syndicat.

20.10 Aucun aveu signé par un salarié, ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 20, ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins:

a) qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné devant un représentant du syndicat;

b) qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné en l'absence d'un représentant du syndicat et non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

20.11 Les parties conviennent d'accorder, aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage. Dans tous les cas de mesures disciplinaires le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

20.12 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, sauf s'il y a nouvelle infraction de quelque nature que ce soit.

20.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans le cas des assurances collectives contributoires et du régime de retraite, en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser ses contributions, l'employeur doit maintenir également ses contributions au bénéfice du salarié. Si le congédiement du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions de l'employeur et du salarié prennent fin immédiatement.

Article 21 - Procédure de règlement de griefs

21.01 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant syndical de son choix, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'employeur.

21.02 Les parties aux présentes conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Tout salarié ou le Syndicat qui désire soumettre un grief, doit le faire, par écrit, à l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait, qui a donné lieu au grief. L'employeur dispose de dix (10) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse.

b) Si la réponse de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, ou si l'employeur fait défaut de faire connaître sa réponse dans le délai prévu, le Syndicat peut soumettre ledit grief à l'arbitrage, conformément à l'article 22 de la présente convention.

21.03 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, une formule appropriée doit être remplie par le salarié ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief et la date de la cause du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention collective qui sont impliquées et le correctif requis.

21.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

Article 22 - Arbitrage

22.01 Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

22.02 Le grief est soumis à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit adressé à l'autre partie avec copie à l'arbitre. Une copie du grief est transmise en même temps à l'arbitre.

22.03 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention sont soumis à tour de rôle, après avoir rendu sentence, aux arbitres suivants:

Me François Fortier
M. Gilles Ferland
M. Jean-Guy Ménard
Mme Louise Tousignant
M. Rodrigue Blouin

Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour l'employeur de faire droit à un grief dont un arbitre serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un arbitre au sens de la présente clause.

22.04 La décision de l'arbitre lie les parties et est finale et exécutoire de même qu'elle doit être motivée.

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

22.06 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

22.07 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

22.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.

22.09 Dans le cas de suspension ou congédiement, si le salarié est réinstallé, il conserve ses années d'expérience, y compris le temps écoulé du congédiement à la sentence arbitrale, les bénéfices sociaux et les autres avantages, sauf si le tribunal en spécifie autrement selon la preuve faite.

22.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

Article 23 - Droit de participation aux affaires publiques

23.01 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de son employeur un congé sans traitement, n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

a) Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre pour son employeur, la fonction qu'il occupait, à la fin de son congé sans solde ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

b) Le salarié élu, à l'expiration de son mandat, peut reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans solde, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

23.02 Le salarié qui accède à une fonction publique peut, s'il décide de quitter définitivement son emploi, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

Article 24 - Congé sans traitement

24.01 L'employeur peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.

24.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.

24.03 Le salarié qui a acquis cinq (5) ans d'ancienneté a droit, suite à une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, à un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

24.04 A l'expiration du congé prévu en 24.02 ou 24.03, le salarié reprend son poste sous réserve de la convention collective. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé, est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas le salarié informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

24.05 Le salarié bénéficiant d'un congé prévu en 24.02 ou 24.03, peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

24.06 Le fait que le salarié bénéficie du présent article ne peut avoir pour effet de lui donner plus de droit que s'il était au travail, notamment en ce qui a trait à la période d'embauche prévue ou à l'acquisition du statut de salarié régulier.

24.07 Le salarié qui veut mettre fin à un congé sans traitement prévu en 24.02 ou 24.03 avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Article 25 - Régime d'assurance groupe

25.01 L'employeur et le syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance-maladie et l'assurance-salaire.

25.02 L'employeur verse aux salariés réguliers à temps complet participant aux régimes collectifs d'assurance, un montant forfaitaire de douze (12,00 $) par mois pour un salarié participant à un plan individuel et de vingt-deux (22,00 $) par mois pour un salarié participant à un plan familial. Cette participation de l'employeur s'applique à toute prime d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire que le salarié assume entièrement.

La participation de l'employeur prévue au paragraphe précédent ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

25.03 Sauf pour les cas prévus dans les polices-maîtresses L'adhésion et le maintien de cette adhésion, au régime d'assurance groupe prévu au présent article est obligatoire comme condition du maintien d'emploi pour tout salarié actuel. Un nouveau salarié doit adhérer au présent régime le 1er jour du mois qui suit la date où il acquiert le statut de salarié régulier.

25.04 Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le montant forfaitaire versé par l'employeur sera au prorata des heures travaillées.

Toutefois lorsqu'un salarié régulier à temps partiel accomplit le même nombre d'heures de travail qu'un salarié régulier temps complet, l'employeur verse la totalité du montant forfaitaire pour la période où il effectue ce nombre d'heures.

25.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur. Cependant celui-ci s'engage à faire les déductions à la source et à les faire parvenir ensuite à l'assureur et à maintenir tous les services administratifs actuellement offerts.

25.06 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.

25.07 Durant tout congé sans solde le salarié peut, s'il le désire et en autant que les polices-maîtresses le permettent, maintenir en vigueur sa protection d'assurance groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, le salarié doit verser la totalité de la prime exigible.

Article 26 - Uniformes

26.01 L'employeur fournit un uniforme aux salariés de la cuisine, de la cafétéria de même qu'aux préposés de laboratoire, et aux opérateurs de duplicateur offset. L'achat, l'entretien et le blanchissage des uniformes sont entièrement à la charge de l'employeur.

26.02 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial exigé par les règles et normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

L'employeur maintient la pratique établie à l'effet de fournir aux salariés certains vêtements lors d'un travail spécial.

26.03 Les uniformes ou vêtements prévus aux clauses 26.01 ou 26.02 qui sont fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

Article 27 - Régime de retraite

27.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un régime de retraite applicable aux employés du gouvernement et des organismes publics établis selon le chapitre 12 des lois 1973 et de ses amendements.

Article 28 - Salaires et Classifications

28.01 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" pour l'année débutant le 1er mars 1985.

A compter du 1er mars 1986 les taux de salaire applicables et, le cas échéant, les mécanismes servant à les déterminer sont ceux qui s'appliquent au personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1986.

A compter du 1er mars 1987 les taux de salaire applicables et, le cas échéant, les mécanismes servant à les déterminer sont ceux qui s'appliquent au personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1987.

28.02 Le salarié, dès son engagement, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon l'article 15 dont il devient le titulaire.

28.03 Tout nouveau salarié, suite à l'aplication de la clause 28.02, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi, ou au taux de salaire de sa classe d'emploi si cette dernière a une rémunération à taux unique.

28.04 L'employeur détermine l'échelon du nouveau salarié dans son échelle de salaire selon sa scolarité et son expérience.

a) Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises lors de son embauchage pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.

b) Un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.

c) L'expérience requise pour chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.

d) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.

e) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

f) De la même façon, le salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

28.05 La durée du séjour dans un échelon est d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

28.06 Le salarié avance d'un échelon à la date anniversaire de son entrée au service de l'employeur ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion, à la date anniversaire de la promotion.

28.07 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.

28.08 Les salariés sont payés par chèque tous les deux (2) jeudis, à moins de circonstances incontrôlables. Le talon de chèque de paie doit indiquer.

- le salaire régulier total
- le salaire en temps supplémentaire
- l'impôt provincial
- l'impôt fédéral
- l'assurance-chômage
- l'assurance-maladie
- le régime de retraite
- les cotisations syndicales
- le régime de rentes du Québec
- la banque de congés-maladie
- les assurances
- le salaire net

Le salarié qui le désire est payé par dépôt dans une caisse populaire de son choix. Dans ce cas il reçoit son talon de chèque tel que ci-haut décrit.

28.09 Lorsque le salarié quitte le service de l'employeur, celui-ci remet toute somme d'argent due au moment de son départ.

Si la chose s'avère impossible, l'employeur doit le faire à la période de paie suivant le départ du salarié.

28.10 Advenant une erreur de 10,00 $ ou plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant au salarié le montant dû.

28.11 L'employeur s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le montant des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.

28.12 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention remplit temporairement selon les dispositions de la convention collective et à la demande de l'employeur des tâches d'une autre classe d'emploi que la sienne, il reçoit pour la durée de son affectation temporaire le salaire fixé pour celle des deux classes d'emplois qui est la mieux rémunérée.

28.13 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18h00 et 07h00 a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, à une prime de soir et de nuit qui s'établit à 0,47 $/heure.

28.14 Un salarié du groupe personnel ouvrier qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie d'une prime de chef d'équipe tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité qui s'établit à compter du 1er mars 1985 à 0,52 $/heure.

Cette prime s'joute aux taux prévus à la classe d'emploi de l'ouvrier concerné mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

28.15 A compter du 1er mars 1986 et du 1er mars 1987, les montants applicables aux clauses 28.13 et 28.14 sont ceux déterminés pour le personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1986 et 1987.

28.16 Le prix payé pour les repas pris au Collège par les salariés de la cuisine et de la cafétéria sera égal à 50% du prix payé par les étudiants.

28.17 Si pendant la durée de la présente convention collective l'employeur décide de créer une nouvelle classe d'emploi, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet de la classe d'emploi et ce, conformément au plan de classification des Cégeps, édition avril 1980.

28.18 a) Pour les fins du présent article, il est convenu d'utiliser les diverses données et statistiques fournies par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie du Québec aux Cégeps pour les mêmes fins.

b) L'employeur s'engage à demander au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie de lui fournir lesdites données et statistiques en même temps qu'elles sont fournies aux Cégeps et de les transmettre au syndicat dès réception par l'employeur.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

29.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention collective est répartie en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, dans le cas du gardien de nuit, la semaine de travail se termine le samedi (04h45).

BIBLIOTHEQUE

29.02 La journée régulière de travail des techniciens en documentation est répartie comme suit:

08h30 à 12h00
13h30 à 17h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

29.03 La journée régulière de travail des préposés au comptoir-prêt est répartie de la façon suivante:

a) 08h30 à 11h30
12h30 à 17h00

sauf le vendredi, la journée de travail se terminant à 16h30.

b) 12h00 à 17h00
19h00 à 21h00

sauf le vendredi, la journée de travail se terminant à 17h00, pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures sur un cycle de deux (2) semaines.

Le salarié qui travaille de

08h30 à 11h30
12h30 à 17h00

une journée, sauf le vendredi, doit travailler la journée après de:

12h00 à 17h00
19h00 à 21h00

(sauf le vendredi).

Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail du préposé au comptoir-prêt pour la section secondaire, est réparti de:

12h30 à 17h00

du lundi au vendredi exclusivement et de:

12h30 à 16h30

le vendredi.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

OPERATEUR DE DUPLICATEUR OFFSET

29.04 La journée régulière de travail des opérateurs de duplicateur offset est répartie de:

08h15 à 12h00
13h30 à 16h45

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

29.05 La journée régulière de travail d'un technicien de travaux pratiques est répartie de deux façons:

a) 08h00 à 12h00
13h00 à 16h00

b) 08h30 à 12h00
13h00 à 16h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures

AGENT DE BUREAU

29.06 La journée régulière de travail d'un agent de bureau est répartie de:

a) 16h00 à 18h15
19h15 à 24h00

b) 08h00 à 12h00
13h00 à 16h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

SECRETAIRE

29.07 La semaine régulière de travail d'une secrétaire est répartie de trois façons:

a) 08h00 à 12h00 (Mado)
13h30 à 16h30

b) 08h45 à 12h00 (Lise)
13h00 à 16h45

c) 08h30 à 11h45 (Martine)
12h45 à 16h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

GARDIEN DE NUIT

29.08 La journée régulière de travail du gardien de nuit est répartie comme suit:

21h00 à 04h45

pour une semaine régulière de trente-huit heures et trois quart (38 3/4)heures).

PORTIER

29.09 La journée régulière de travail d'un portier est répartie comme suit:

a) 07h30 à 12h00
17h30 à 21h00

b) 12h00 à 18h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures réparties sur un cycle de deux (2) semaines.

Le salarié qui travaille de

07h30 à 12h00
17h30 à 21h00

une journée, doit travailler la journée après de 12h00 à 18h00.

OUVRIER ET OUVRIER CERTIFIE D'ENTRETIEN

29.10 La journée régulière de travail des ouvriers et des ouvriers certifiés d'entretien, est répartie de

07h30 à 12h00
12h30 à 15h45

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quart (38 3/4 heures).

SALARIES DE LA CUISINE ET DE LA CAFETERIA

29.11 CUISINIER

La journée régulière de travail d'un cuisinier est répartie de deux façons:

a) 06h30 à 13h00
13h30 à 14h45

b) 09h30 à 13h00
13h30 à 16h30
17h00 à 18h15

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

06h30 à 13h00
13h30 à 14h45

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quart (38 3/4 heures).

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

29.11 SALARIES DE LA CUISINE ET DE LA CAFETERIA (suite)

AIDE GENERAL

La journée régulière de travail des aides généraux est répartie de trois façons:

a) 10h00 à 13h00 le lundi
13h30 à 14h30

07h00 à 13h00 du mardi au vendredi inclusivement
13h30 à 14h30

pour une semaine régulière de trente-deux (32) heures de travail.

b) 10h15 à 13h00
13h30 à 16h30
17h00 à 19h00

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

10h15 à 13h00
13h30 à 14h45

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

c) 10h15 à 11h30
12h00 à 16h30
17h00 à 19h00

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois-quart (38 3/4 heures).

29.11 ENTRETIEN MENAGER

La journée régulière de travail d'un préposé à l'entretien ménager est répartie de deux façons:

a) 07h30 à 11h30
12h30 à 16.15

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

07h30 à 11h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures pour les salariés à temps complet.

b) 07h30 à 11h30

du lundi au vendredi, et de 12h30 à 16h15, 2 jours par semaine pour une semaine régulière de travail de vingt-sept heures et demie (27 1/2 heures) pour les salariés à temps partiel.

29.12 Tout salalié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, au cours de chaque demi-journée de travail.

Le moment et l'endroit où ces périodes de repos seront prises, seront déterminés par les parties, les collations sont aux frais du salarié.

29.13 Les heures de travail mentionnées au présent article peuvent être modifiées pour répondre à des circonstances particulières du consentement écrit des parties.

29.14 A l'occasion d'un remplacement, un salarié qui remplace un autre salarié est assujetti à l'horaire de travail du salarié remplacé.

ARTICLE 29 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

29.15 Les salariés suivants ne seront pas tenus de pointer la carte de temps:

1. les techniciens en documentation de la bibliothèque;
2. les préposés au comptoir-prêt de la bibliothèque;
3. l'opérateur du duplicateur offset;
4. les techniciens en travaux pratiques;
5. les agents de bureau;
6. les secrétaires;
7. les gardiens de nuit;
8. les portiers.

Article 30 - Travail supplémentaire

30.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière telles que définies à l'article 29 est considéré comme travail supplémentaire.

Le salarié qui n'effectue pas le nombre régulier d'heures prévu dans sa catégorie d'emploi pour une journée ou pour une semaine de travail bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse ces nombres d'heures. Un tel salarié n'est pas tenu d'effectuer un plus grand nombre d'heures que celui pour lequel il a été embauché.

30.02 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire du salarié concerné. Le travail supplémentaire effectué le dimanche ou le deuxième jour de congé hebdomadaire est rémunéré au double du taux horaire du salarié concerné.

Le travail supplémentaire effectué lors de l'un des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 9 est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable à cette journée et ce, en plus du paiement régulier du congé.

Cependant le salarié peut, après entente avec l'employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de 150% ou de 200% du temps travaillé selon le cas et conformément aux paragraphes précédents mais dans un délai n'excédant pas la période de vacances annuelles du salarié.

30.03 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif. Toutefois lorsqu'un salarié a commencé un travail exigeant continuité, il ne peut refuser de travailler en temps supplémentaire à moins de raisons sérieuses.

30.04 Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire sous réserve du second paragraphe de la clause 30.03, l'employeur peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter le travail.

Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable doit être assurée. En cas d'imprévu, l'employeur peut l'offrir de préférence aux salariés sur place.

30.05 Le salarié qui est rappelé pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté les locaux de l'employeur recevra une rémunération minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable selon les cas prévus à la clause 30.02.

30.06 Le travail supplémentaire s'il n'est pas repris en temps, est payé en même temps que le travail régulier.

Article 31 - Santé et sécurité au travail

31.01 a) En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

b) Le syndicat coopère à cette fin.

31.02 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.

31.03 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

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

31.04 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.

31.05 Un salarié qui doit quitter son travail à la suite d'un accident de travail, ne subit pas de perte de salaire pour cette journée.

Article 32 - Responsabilité civile

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

32.02 Dès que la responsabilité de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où tel perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Article 33 - Allocation de dépenses

33.01 Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, s'il y a entente entre le salarié et l'employeur à l'effet que le salarié utilise son automobile, l'employeur doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

33.02 L'employeur rembourse au salarié toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de ses fonctions, selon la politique établie par l'employeur et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

Article 34 - Durée de la convention

34.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 mai 1987.

Elle n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les taux de salaire qui entrent en vigueur le 1er mars 1985 ainsi que pour les montants prévus à la clause 25.02 qui entrent en vigueur le 1er juin 1985.

Toutefois, les conditions de travail qui y sont contenues demeurent en vigueur malgré l'expiration de la convention collective durant la négociation en vue de son renouvellement et ce, tant que le syndicat n'exercera pas son droit de grève et l'employeur n'exercera pas sont droit de lock-out, le tout conformément au Code du travail.

34.02 L'employeur s'engage à verser aux salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention toute rétroactivité résultant de celle-ci.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Lévis ce 18 ème jour de Juin 1985

Georges-Etienne Proulx

Jean Guy Jos

Gilles Brassard

Renaud Pouliot

A N N E X E "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

JE, soussigné(e), _____
Nom prénoms

_____
Fonction département adresse domiciliaire

par les présentes, demande à l'employeur et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire ou mensuel, les cotisations syndicales dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du syndicat et à remettre intégralement ces sommes au syndicat; cette retenue commençant avec le mois de ..... 19.... et elle sera prélevée de mon salaire hebdomadaire ou mensuel durant ce mois et chaque mois suivant, tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi.

_____ _____
TEMOIN SIGNATURE

DATÉE à .....ce.....ième jour du mois de.....
19.....

A N N E X E "B"

ECHELLE DE SALAIRE AU 1er MARS 1985

PERSONNEL OUVRIER

CLASSIFICATIONS	
Aide-générale	9.15
Gardien	9.43
Portier	9.72
Ouvrier certifié d'entretien	12.23
Ouvrier d'entretien cl. II	9.67
Cuisinier cl. II	11.46

PERSONNEL DE SECRETARIAT ET TECHNICIEN

Agent de bureau cl. II	1	8.56
	2	8.76
	3	9.00
Agent de bureau cl. I	1	9.11
	2	9.43
	3	9.77
	4	10.08
	5	10.45
	6	10.82
	7	11.24
SECRETAIRE	1	8.56
	2	8.77
	3	9.02
	4	9.30
	5	9.54
	6	9.79
	7	10.05
	8	10.34
Technicien de travaux pratiques	1	9.99
	2	10.36
	3	10.76
	4	11.17
	5	11.59

Technicien de travaux pratiques	6	12.02
	7	12.56
	8	12.98
	9	13.47
	10	13.96
	11	14.49
	12	15.06
Technicien en documentation	1	9.82
	2	10.21
	3	10.58
	4	10.96
	5	11.37
	6	11.77
	7	12.19
	8	12.68
	9	13.15
	10	13.63
	11	14.13
	12	14.65
Operateur de duplicateur offset	1	8.69
	2	8.97
	3	9.24
	4	9.54
	5	9.84
	6	10.19
	7	10.49
	8	10.83
	9	11.17
Technicien en audio-visuel	1	9.82
	2	10.21
	3	10.58
	4	10.96
	5	11.37
	6	11.77
	7	12.19

ANNEXE "B" (SUITE)

Technicien en audio-visuel	8	12.68
	9	13.15
	10	13.63
	11	14.13
	12	14.65
Prime du soir		0.47
Prime de chef d'équipe		0.52

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET NOMBRE D'HEURES SEMAINE

NOMS:	CLASSIFICATIONS	NO. HRES	ANCIENNETE
CUISINE			
BELISLE, Catherine	Aide générale de cuisine	35 hres	05-10-67
FERLAND, Gilles	Cuisinier cl. II	38 h 75	07-09-65
LAMBERT, Gilberte	Aide générale de cuisine	32 hres	25-03-74
POIRIER, Henri	Cuisinier cl. II	38 h 75	19-05-65
TURGEON, Raymond	Aide générale de cuisine	38 h 75	13-05-65
PORTIERS			
BERNIER, René	Portier-gardien	35 hres	01-11-58
LACROIX, Emilien	Portier-gardien	35 hres	15-05-53
GARDIEN			
CHARETTE, J.-Pierre	Gardien	38 h 75	30-08-76
AIDE DOMESTIQUE			
SIMONEAU, Rosanne	Aide domestique	35 hres	09-03-73
LAJOIE, Monique	Aide domestique	27 1/2 hres	03-03-69
OUVRIERS D'ENTRETIEN			
COULOMBE, Léandre	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	08-06-81
COULOMBE, Régent	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	16-05-77
PRINCE, Renaud	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	15-08-82
VALCOURT, Gaston	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	24-10-78
SECRETARIAT			
BISSONNETTE, Fernand	Opérateur de duplicateur offset	35 hres	15-06-58
CARBONNEAU, Martine	Secrétaire	35 hres	14-08-78
COUTURE, Lise	Secrétaire	35 hres	10-09-79
LAROCHELLE, Karole	Agent de bureau cl. I	35 hres	01-12-78
LEMIEUX, Mado	Secrétaire	35 hres	09-02-70
BEGIN, Françoise	Agent de bureau cl. II	35 hres	05-09-78
BIBLIOTHEQUE			
BRULOTTE, Marguerite	Agent de bureau cl. II	35 hres	18-09-67
DESJARDINS, J.-Benoît	Technicien en audio-visuel	35 hres	21-08-84
GARNEAU, Jacqueline	Agent de bureau cl. II	35 hres	13-01-70
LACHANCE, Claude	Technicien en documentation	35 hres	01-10-64
ROY, Pierre	Technicien en documentation	35 hres	01-03-65
LABORATOIRE			
CARON, Rachel	Technicienne de travaux pratiques	35 hres	01-10-76
GRANT, James	Technicien de travaux pratiques	35 hres	17-08-70
GUAY, André	Technicien de travaux pratiques	35 hres	06-02-78

BANQUE DE CONGES DE MALADIE

AU CREDIT DES EMPLOYES AU 31-05-85

NOMS	31-08-76	31-05-85
BERNIER, René	13.67 jrs	13.67 jrs
BISSONNETTE, Fernand	26.42	26.42
BRULOTTE, Marguerite	30.00	30.00
FERLAND, Gilles	30.00	22.50
GARNEAU, Jacqueline	28.50	28.50
GRANT, James	23.00	23.00
LACHANCE, Claude	24.00	24.00
LACROIX, Emilien	12.34	12.34
LAJOIE, Monique	19.50	13.50
LAMBERT, Gilberte	9.50	7.50
POIRIER, Henri	28.16	28.16
ROY, Pierre	23.50	22.50
SIMONEAU, Rosanne	4.25	4.25
TURGEON, Raymond	30.00	20.00

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

A N N E X E "E"

DEMANDE POUR AVANCE DE SALAIRE PRÉVUE A L'ARTICLE 11.05

Je, soussigné(e), demande à mon employeur de me verser hebdomadairement l'avance de salaire prévue à la clause 12.09.

Je reconnais que cette avance m'est accordée par mon employeur, à la condition que je m'engage à rembourser mon employeur de toute somme d'argent qui me sera ainsi avancée à même les prestations que je recevrai de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada en raison de ma maladie.

J'autorise, par la présente, mon employeur à retenir sur mon salaire, lors de mon retour au travail, tout solde que je pourrai devoir à mon employeur en raison de l'avance qui m'aura été accordée et que je n'aurai pu rembourser à même les prestations de la C.E.I.C. en raison de l'insuffisance de telles prestations à rembourser intégralement l'avance de salaire qui m'aura été accordée.

Je m'engage également, par la présente, à endosser les chèques de prestations que je recevrai de la C.E.I.C. et de les remettre à mon employeur pour les fins de remboursement de l'avance.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, à ....., ce.....ième jour du mois de ..... 19.....

LISTE DE RAPPEL

NOM	DATE D'ENTRÉE EN SERVICE	DATE DE MISE À PIED
DUMAS, Raymond	30-01-78	15-07-84
JACQUES, Paul-Henri	16-02-81	25-06-84

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 6173-9

Dépôt N°: 86 05 155

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-05
Date	Signature: 86-04-23	Réception: 86-05-22	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
☐ Déposant Syndicat National des employés des Maisons d'éducation de Lévis	☐ Déposant Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de Services Publics Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Richard Fortin	Région 03-03 Activité 0060-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Entente pour modifier les articles 4.08, 29.01 et 29.08

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jean Bureau — Date: 86-05-26

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

pour une semaine régulière de quarante-deux (42) heures.

2. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur pour la période du 18 juin 1985 au 31 mai 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis ce 23ième jour du mois d'avril 1986.

LE COLLEGE DE LEVIS

Georges-Etienne Proulx

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Denis Grant pés

Renaud Pâquet

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

LE COLLEGE DE LEVIS

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Cette entente modifie les articles 4.08, 29.01 et 29.08 de la convention collective 1985-1987.

1. A compter de la date de signature de cette entente, les articles 4.08, 29.01 et 29.08 se lisent comme suit:

   4.08 Salarié à temps complet

   Tout salarié qui assume la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine (35 heures ou 38.75 heures ou 42 heures, selon la classe d'emploi), y compris celui qui travaille plus de 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

   29.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention collective est répartie en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

   Toutefois, dans le cas du gardien de nuit, la semaine de travail est composée de quatre (4) journées de travail répartie entre le lundi 21h00 et le vendredi 07h30.

   29.08 Gardien de nuit

   La journée de travail du gardien de nuit est répartie comme suit:

   21h00 à 0730

   pour une semaine régulière de quarante-deux (42) heures.

2. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur pour la période du 18 juin 1985 au 31 mai 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis ce 23.ième jour du mois d'avril 1986.

LE COLLEGE DE LEVIS

Georges-Etienne Proulx

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

Jacques Grant pres

Renaud Prince

'86 MAI 22 13:57

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPOT 61739

Dépôt N°: 85 08 031

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 061739

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-05
Date	Signature: 85-06-18	Réception: 85-08-07	**Durée**	Du: 85-06-18	Au: 87-05-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	28

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS CSN	☐ Déposant COLLEGE DE LEVIS 9, Mgr. Go-selin Lévis, Qué. G6V 5K1
☒ Déposant, si autre que les parties FEDERATION DES EMPLOYES DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN) 155 est, boul. Charest G1K 3G6 Att.: Mme. France Chantal	Région 03-03 Activité 8050-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — **Voir au verso pour les codes**

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers — Date: 85-08-09

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

1985/1987

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

'85 AOU -7 14:37
B.C.G.T.
QUÉBEC

LE COLLEGE DE LEVIS

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE MAISONS D'EDUCATION DE LEVIS (CSN)

1985/1987

Article 1 - But de la convention

1.01 La présente convention a pour but:

a) de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et les salariés régis par les présentes;

b) d'établir des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des salariés;

c) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

Article 2 - Reconnaissance

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat national des employés de maisons d'éducation de Lévis (CSN) comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du ministère du Travail, le 18 juin 1970, en matière de négociation et d'application de la convention collective.

2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la convention collective.

2.03 Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre les droits des salariés tels que reconnus par la présente convention.

Article 3 - Juridiction

3.01 La présente convention régit les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi du Collège de Lévis et couverts par le certificat d'accréditation tel que ci-après décrit:

> "Tous les salariés laïcs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du personnel enseignant, du personnel professionnel, des étudiants, des employés de la ferme et de ceux exclus par la loi."

3.02 La convention collective s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel.

3.03 Le salarié à l'essai est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- procédure de règlement de griefs et arbitrage (articles 21 et 22) en cas de congédiement durant la période de probation.

3.04 Le salarié occasionnel et le salarié remplaçant sont couverts par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

- congés payés en cas de maladie
- droits parentaux
- ancienneté
- droits acquis
- travail à forfait
- mesures disciplinaires
- droit de participation aux affaires publiques
- congés sans traitement
- régime d'assurance groupe
- régime de retraite
- période de probation
- mouvement de personnel
- sécurité d'emploi

3.05 Une personne non régie par la convention collective ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la convention si un tel travail a pour effet de causer directement ou indirectement des mises à pied ou de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers.

Sous réserve de l'alinéa précédent les parties aux présentes conviennent que l'employeur peut embaucher des étudiants pour exercer des fonctions couvertes par la présente convention.

Article 4 - Définitions

Pour les fins d'application de la présente convention, les expressions ci-dessous désignent:

4.01 Employeur

Collège de Lévis.

4.02 Syndicat

L'Association représentant les salariés de l'employeur telle que définie par le certificat d'accréditation.

4.03 Les parties

L'employeur et le syndicat.

4.04 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

4.05 Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas complété pour l'employeur sa période de probation.

4.06 Période de probation

Période d'essai d'un salarié à son entrée en fonction chez l'employeur dans un emploi à temps plein ou à temps partiel. Cette période d'essai est d'une durée de trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps complet et d'une durée équivalente à trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps partiel. Toutefois, l'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

4.07 Salarié régulier

Salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

4.08 Salarié à temps complet

Tout salarié qui assume la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine (35 heures ou 38.75 heures, selon la classe d'emploi), y compris celui qui travaille plus de 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

4.09 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à 75% du nombre d'heures de la semaine de travail du salarié à temps complet.

Si un tel salarié travaille exceptionnellement la totalité du nombre régulier des heures de travail d'une semaine, il conserve quand même son statut de salarié à temps partiel.

4.10 Salarié occasionnel

Salarié embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu et ce, pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés par année (période de 12 mois à compter du premier jour de travail), à moins d'entente à l'effet contraire avec le syndicat.

A défaut d'entente, tel salarié dont la période d'embauche annuelle excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut de salarié régulier.

4.11 Salarié remplaçant

Tout salarié embauché comme tel pour remplacer un salarié temporairement absent de son poste avec entente préalable de le licencier au terme de cette période d'absence.

4.12 Etudiant

Elève à temps complet du collège.

4.13 Ancienneté

Durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'employeur de tout salarié régi par la présente convention collective.

4.14 Salaire

Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la présente convention collective.

4.15 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification ou pour lesquelles un appariement est effectué.

4.16 Fonctions

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'un salarié.

4.17 Promotion

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.18 Mutation

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.19 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

4.20 Grief

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

4.21 Jour ouvrable

Pour chacun des salariés pris individuellement les jours de la semaine de travail tels que définis à l'article 29. Pour fins des délais prévus à la convention collective: du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours de congés fériés et chômés déterminés conformément à la convention collective.

4.22 Changement technologique

Toute modification apportée au processus de production de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

4.23 Conjoint

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus d'un (1) an, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Article 5 - Information au syndicat

5.01 L'employeur transmet au syndicat:

a) Dans la première semaine de septembre la liste des salariés. Cette liste doit indiquer:

- les nom et prénom
- la date de naissance;
- l'état civil;
- le sexe;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- la date d'entrée en service;
- la classification et l'échelon;
- le salaire;
- le statut du salarié: à l'essai, régulier, occasionnel, remplaçant, à temps complet ou à temps partiel.

b) Un avis écrit relativement à un départ pour congé de maternité, congé de paternité, congé sans solde, mise à la retraite ou toute autre forme de cessation d'emploi.

c) Tout avis ou directive émis par l'employeur s'adressant à l'ensemble de son personnel de soutien relativement aux conditions de travail.

d) Copie de tout affichage d'un poste vacant.

e) Une fois par mois, s'il y a lieu, un avis écrit concernant les promotions, les mutations, les rétrogradations.

5.02 Lorsque l'employeur procède à l'embauchage d'un nouveau salarié couvert par la présente convention, il doit aviser par écrit le syndicat dans les cinq (5) jours suivant la date d'embauchage en y indiquant les nom, prénom, date d'embauchage, fonction, heures de travail ainsi que le salaire accordé.

Article 6 - Régime syndical

6.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat, à la date de la signature de la convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la convention collective.

6.02 L'employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention collective la cotisation régulière fixée par les règlements du Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui.

6.03 Avant le 1er juillet de chaque année pour l'année qui suit, le Syndicat avise l'employeur du taux de sa cotisation. A défaut d'avis, l'employeur prélève la cotisation selon le dernier avis connu. Tout changement au taux de cotisation ou toute cotisation spéciale doit faire l'objet d'un avis écrit du Syndicat à l'employeur au moins un (1) mois avant son entrée en vigueur ou son prélèvement.

6.04 L'employeur fait parvenir au Syndicat le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales prélevées à la source durant le mois précèdent.

L'employeur fait parvenir en même temps un état détaillé de la perception qui comprend les noms et prénoms, les numéros matricules, le cas échéant, et la classification des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

6.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui, par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé.

6.06 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention collective.

Article 7 - Affichage et réunion

7.01 L'employeur autorise le syndicat à afficher tous les avis, bulletins ou autres documents de nature syndicale ou professionnelle pourvu que lesdits documents soient signés par le président du syndicat ou son représentant.

Les endroits où l'affichage pourra se faire sont les suivants:

a) poinçon de la cuisine;

b) à l'atelier des hommes d'entretien;

c) local du personnel.

7.02 L'employeur reconnaît au syndicat moyennant un avis écrit préalable de deux (2) jours ouvrables, et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle, en dehors des heures régulières de travail, dans les locaux de l'employeur. L'employeur autorise cette utilisation sans frais, sauf si, exceptionnellement, celle-ci entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

7.03 L'employeur met gratuitement à la disposition exclusive du syndicat un local pourvu d'un bureau, d'une table de travail et de chaises.

L'endroit où le local est situé est déterminé par l'employeur après consultation du syndicat.

Article 8 - Congés pour activités syndicales

8.01 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat, peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence.

L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de trente (30) jours ouvrables par année.

8.02 Telle autorisation d'absence ne peut être accordée:

a) si la demande porte sur une durée supérieure à sept (7) jours ouvrables consécutifs;

b) si déjà deux (2) salariés bénéficient d'autorisations d'absence en vertu de la clause 8.01;

c) si déjà un salarié du même département que celui qui doit s'absenter bénéficie d'une autorisation d'absence en vertu de la clause 8.01;

d) les alinéas a), b), c) ne s'appliquent pas au président du syndicat.

8.03 Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.04 Tout salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

8.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur.

8.06 A titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie à l'employeur le salaire brut du salarié et les avantages sociaux.

Les sommes dues par le Syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte indiquant les noms des salariés absents, la durée de leur absence et les montants dus.

8.07 Le salarié qui bénéficie d'une libération ou d'une absence prévues au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.

8.08 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé par écrit l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de salaire à l'occasion de:

- la négociation et la conciliation de la convention collective (maximum trois (3) membres);
- les discussions avec l'employeur relativement à un grief (un (1) représentant);
- l'audition d'un grief par l'arbitre (un (1) représentant).

Les absences en vertu de la présente clause sont comptabilisées aux fins de la clause 8.01.

Article 9 - Jours de fête chômés et payés

9.01 Tout salarié bénéficie annuellement de treize (13) jours de fête chômés et payés, qui sont les suivants:

- le premier de l'An
- le lendemain du premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean-Baptiste
- le jour du Canada
- la fête du travail
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An
- deux (2) congés mobiles

9.02 Le salarié absent et dont l'absence coïncide avec l'un ou l'autre des jours précités ne reçoit aucun salaire supplémentaire mais a droit à une autre journée de congé supplémentaire. Le salarié absent pour activités syndicales a droit à son salaire mais ne peut réclamer une journée supplémentaire de congé.

9.03 Pour bénéficier des jours de fête chômés et payés prévus à la clause 9.01, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant la fête, à moins que le salarié ne soit absent de son travail en vertu des dispositions de la présente convention ou en absence autorisée par l'employeur.

Dans le cas où un salarié se déclare malade la veille et/ou le lendemain d'un jour chômé et payé mentionné à la clause 9.01, il doit alors produire un certificat médical pour recevoir le paiement pour une telle journée chômée et payée.

9.04 L'employeur détermine, après consultation du Syndicat, la date des deux (2) congés mobiles prévus à la clause 9.01. Ces congés mobiles sont fixés durant l'année scolaire.

9.05 Le présent article ne s'applique pas aux salariés en congé sans solde, aux salariés en congé de maternité, aux salariés absents en vertu de l'article des congés sociaux et aux salariés mis à pied. Toutefois il s'applique aux salariés en mise à pied cyclique.

Article 10 - Vacances annuelles payées

10.01 Le salarié a droit aux vacances annuelles payées suivantes:

a) s'il a moins d'un (1) d'ancienneté au 1er mai d'une année:

- à une (1) journée de vacances payées par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;

b) s'il a complété un (1) an d'ancienneté au 1er mai:

- à quatre (4) semaines de vacances payées;

c) s'il a complété dix-sept (17) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées;

d) s'il a complété dix-neuf (19) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées;

e) s'il a complété vingt-et-une (21) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;

f) s'il a complété vingt-trois (23) années d'ancienneté au 1er mai:

- à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;

g) s'il a complété vingt-quatre (24) années d'ancienneté au 1er mai;

- à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées;

10.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

10.03 a) L'employeur affiche, avant le 15 avril, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise au syndicat.

b) Les salariés inscrivent leur préférence avant le 1er mai.

Cependant, les salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'employeur au cours de cette période. Le salarié qui ne communique pas sa préférence dans le délai imparti est considéré le moins ancien de son département aux fins du choix de vacances.

c) L'employeur accorde le choix des vacances suivant l'ordre d'ancienneté départementale, la préférence exprimée par les salariés et les exigences du service.

10.04 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou par période de pas moins d'une semaine à la fois, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié. Dans le cas d'un refus, l'employeur fournit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

10.05 Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était normalement au travail.

La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.

10.06 La date des vacances de chaque salarié sera affichée au 15 mai de chaque année. Une fois les dates de vacances affichées, il ne poura y avoir de changement sans consentement de l'employeur et du salarié, le tout sans préjudice aux droits des autres salariés.

10.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

10.08 Un salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.

10.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.

10.10 La période de vacances est du 1er juin au 1er septembre, à moins d'entente avec l'employeur pour une autre date, en dehors de cette période en tout ou en partie.

10.11 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec une période de vacances, ce congé est ajouté aux vacances.

10.12 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

10.13 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son plein salaire pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (20) semaines, durant un congé pour adoption (10 semaines) durant une absence résultant d'un accident de travail ou durant une mise à pied cyclique.

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au salaire	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté		
	10 jours	15 jours	20 jours et plus
½ à 10	0	0	0
10½ à 22	½	1	1½
22½ à 32	1	2	2½
32½ à 44	1½	2½	3
44½ à 54	2	3	4
54½ à 66	2½	4	5
66½ à 76	3	4½	6
76½ à 88	3½	5	6½
88½ à 98	4	5½	7½
98½ à 110	4½	6	8
110½ à 120	5	6½	9
120½ à 132	5½	7	10
132½ à 142	6	8	11
142½ à 154	6½	8½	11½
154½ à 164	7	9	12
164½ à 176	7½	10	13
176½ à 186	8	11	14
186½ à 198	8½	11	15
198½ à 208	9	12	16
208½ à 220	9½	12½	16½
220½ à 230	10	13	17
230½ à 242	10	14	18
242½ à 252	10	14½	19
252½ à 264	10	15	20

Article 11 - Congés sociaux

11.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement, sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance-salaire ou d'un congé prévu à la présente convention collective, dans les cas suivants:

a) le mariage du salarié: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins deux (2) semaines de préavis; de plus, l'employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance deux (2) semaines de congé sans rémunération lors de son mariage;

b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié: le jour du mariage;

c) le décès du conjoint du salarié: sept (7) jours dont le jour des funérailles;

d) le décès d'un enfant du salarié: cinq (5) jours dont le jour des funérailles;

e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt habitait le domicile du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

g) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile du salarié, et le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié: le jour des funérailles.

h) le changement de domicile: la journée du déménagement et ce, une seule fois par année;

i) tout cas de force ou de circonstance majeure, autre que la maladie, qui oblige le salarié à s'absenter de son travail: un maximum de trois (3) jours ouvrables par année d'engagement;

j) le temps d'une incarcération sans condamnation subséquente.

11.02 Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes d), e), g) si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du salarié.

Article 12 - Congés de maladie

12.01 Les jours de congés-maladie non monnayables suivant l'entente intervenue dans la convention collective précédant celle de 1980-1983 demeurent au crédit de chaque salarié, apparaissent à l'annexe "D" de la présente convention collective et réflètent la réalité quant à la banque au 1er mai 1985.

Le salarié peut utiliser les dits congés de maladie pour couvrir toute période de carence non couverte par l'assurance-salaire lorsqu'il a épuisé sa banque de congés-maladie prévue à la clause 12.02.

12.02 Au 1er septembre de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié dix (10) jours de congés maladie. Les cinq (5) premiers jours de congés maladie de chaque année, s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année, sont monnayables au 31 août de l'année suivante. Les cinq (5) autres jours ne sont pas monnayables mais peuvent être accumulés dans une banque jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

ne sont pas utilisés au cours de cette même année

G.E.P. Ph.D.

Lorsqu'il a épuisé ces congés de maladie monnayables ou non monnayables il peut, le cas échéant, utiliser les congés contenus dans sa banque pour couvrir toute période de carence non couverte par le régime d'assurance-salaire.

Pour les salariés concernés, la banque prévue à la clause 12.01 constitue la banque de congés maladie non monnayable prévue à la présente clause.

12.03 Le salarié qui n'est pas régulier au 1er septembre d'une année de même que ceux embauchés par la suite, se voient créditer 10/12 d'un jour de congé maladie pour chaque mois effectivement travaillé.

12.04 Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier.

12.05 Les salariés visés par la clause 12.03 se verront monnayer leurs congés maladie accumulés au cours de toute période précédant le 31 août selon le même principe que les salariés visés à la clause 12.02.

12.06 Pour les fins du présent article, les salariés qui sont visés par une mise à pied cyclique conformément à l'article 16 sont considérés comme ayant travaillé toute l'année.

12.07 Le salarié qui a reçu un crédit de maladie de dix (10) jours au 1er septembre et qui a utilisé tel crédit en maladie en partie ou en totalité et qui quitte son emploi au cours de la période de douze (12) mois débutant le 1er septembre, devra rembourser à son employeur le nombre de jours qu'il a utilisé et auquel il n'avait pas le droit compte tenu de la durée de son service depuis le 1er septembre jusqu'au moment de son départ, étant entendu qu'un mois de service équivaut à 10/12 d'un jour.

La même règle s'applique pour les fins de la monnayabilité des congés maladie pour un salarié qui quitte son emploi et qui n'a pas utilisé ses crédits en maladie.

12.08 a) Pour avoir droit à la rémunération en vertu du présent article, le salarié doit informer l'employeur le premier (1er) jour de sa maladie à moins d'impossibilité physique. Le salarié est tenu de fournir un certificat médical motivant son absence si telle absence est d'une durée excédant trois (3) jours.

b) Si l'employeur le juge à propos, le salarié doit se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par l'employeur.

12.09 Avance de salaire

L'employeur avance 90% de son salaire hebdomadaire à tout salarié régulier qui en fait la demande, lorsque ce dernier est éligible aux prestations de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) prévues pour le cas de maladie. Le salarié doit alors signer une formule par laquelle il s'engage à rembourser à l'employeur les sommes ainsi reçues en lui remettant, sans retard, à même ses prestations de la C.E.I.C. et autorisant l'employeur à retenir dès la première paie suivant son retour au travail le solde que le salarié peut devoir à l'employeur. La formule que le salarié doit signer pour bénéficier de l'avance de salaire est reproduite à l'annexe "E" des présentes.

12.10 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages prévus au présent article au prorata des heures travaillées.

Article 13.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

13.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

13.02 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

13.03 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

13.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 13.07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

13.05 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

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

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la présente clause, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

13.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

13.09 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de 13.12:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

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

---

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

(2) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

(3) On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée de même que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

13.10 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois,

la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

13.11 Dans les cas prévus par les clauses 13.09 et 13.10:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevés des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux de traitement ou des échelles, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

13.12 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 13.09.

13.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 13.14 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 $.

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

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

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

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

13.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

13.16 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 13.31.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

13.18 La salariée, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être affectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel, et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente.

Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

13.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 13.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 13.17 de la section II. La salariée visée à la clause 13.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

13.21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

13.22 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

13.23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

13.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 13.22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

13.25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

13.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 13.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

13.27 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

b) Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'employeur et le salarié ou la salariée conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'employeur effectue cette répartition.

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

13.28 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

13.30 Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité ou le poste aurait été aboli la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Dispositions diverses

13.31 Les congés visés à la clause 13.22, au premier alinéa de la clause 13.25 et au premier alinéa de la clause 13.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

13.32 L'employeur doit faire parvenir au salarié ou la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 13.31.

Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

13.33 Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

13.34 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 13.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 13.13, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 13.17 de la section II.

Article 14 - Ancienneté

14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour l'employeur, de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.

14.02 L'ancienneté continue de s'accumuler durant:

a) une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle reconnue par la C.S.S.T.;

b) les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié;

c) un congé parental prévu à l'article 13;

d) un congé sans traitement prévu à l'article 24;

e) la période où son nom est inscrit sur la liste de rappel;

f) un congé pour activités syndicales prévu à l'article 8;

g) une suspension.

14.03 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié durant:

a) un congé pour charge publique;

b) à compter du vingt-cinquième (25e) mois d'absence due à une maladie ou à un accident du salarié.

14.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

a) la démission du salarié;

b) le congédiement du salarié;

c) lorsque le nom du salarié est rayé de la liste de rappel.

14.05 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées, par écrit, par l'employeur, n'interrompt pas le service continu en ce qui concerne l'ancienneté.

14.06 L'annexe "C" de la présente convention collective constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur, à cette même date. Par la suite, les parties acceptent de se rencontrer annuellement durant le mois de septembre pour mettre à jour la liste.

Article 15.00 - Mouvement de personnel

15.01 Pour les fins de la présente convention, les mots "promotion", "mutation" et "rétrogradation" ont le sens suivant:

A- Promotion

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique, est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

B- Mutation

Mouvement d'un salarié à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

C- Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'une classe d'emploi à une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

15.02 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose de trente (30) jours pour décider de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir.

Dans le cas où l'employeur décide d'abolir ou de modifier le poste, il transmet dans les cinq (5) jours un avis écrit au syndicat à cet effet.

Dans le cas où l'employeur décide de combler le poste, il procède à l'affichage dans les cinq (5) jours de cette décision.

15.03 Quand l'employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des salariés, incluant ceux inscrits sur la liste de rappel, par voie d'affichage.

15.04 L'avis d'affichage doit indiquer, le corps d'emploi et la classe d'emploi s'il y a lieu, le service ou département auquel le poste est rattaché, la description de la fonction, le nombre d'heures de travail, le nom du supérieur immédiat, les qualifications requises du corps ou de la classe d'emploi, l'échelle de salaire ou le taux de salaire et la date limite pour présenter sa candidature et le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises.

15.05 Pendant la période d'affichage et pendant le délai de nomination, l'employeur peut désigner temporairement un salarié qui accepte de combler le poste temporairement.

Si aucun salarié n'accepte, l'employeur peut désigner le salarié qui est le moins ancien parmi ceux qui peuvent combler temporairement le poste.

15.06 Tout salarié peut soumettre sa candidature par écrit dans les délais prévus à l'avis d'affichage.

15.07 Le poste vacant est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Advenant qu'aucun des candidats ne puisse remplir les exigences normales de la tâche ou si aucun employé n'a posé sa candidature, l'employeur pourra recruter la main-d'oeuvre où il le désire.

15.08 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables, pendant laquelle il peut être réintégré dans son ancien poste par l'employeur s'il ne remplit pas les exigences normales de la tâche. Dans le même délai, le salarié qui a obtenu le poste peut réintégrer son ancien poste à sa demande.

15.09 Si un salarié est réintégré dans son ancien poste ou réintègre son poste à sa demande pendant la période d'essai, alors tout salarié promu, muté ou rétrogradé à la suite du mouvement de main-d'oeuvre du premier salarié, est réintégré dans son poste.

15.10 Les parties aux présentes reconnaissent le plan de classification applicable aux salariés de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel comme étant leur propre plan pour les fins de cette convention. Ledit plan s'applique aux classes d'emplois existantes chez l'employeur de même qu'à toute nouvelle classe d'emplois que l'employeur pourrait créer durant les années d'application de la présente convention. De plus, l'employeur s'engage à maintenir les appariements actuels de classe d'emploi. Enfin l'employeur s'engage à remettre au syndicat un nombre suffisant de copies de ce plan afin qu'il puisse en distribuer à tous les membres.

15.11 Tout poste temporairement vacant pour une journée ou plus peut être comblé par l'employeur en faisant d'abord appel par ordre décroissant d'ancienneté à un salarié dont le nom est inscrit à la liste de rappel à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

A défaut de pouvoir appliquer l'alinéa précédent, l'employeur applique la clause 15.05.

Malgré ce qui précède, lorsque le poste est temporairement vacant pour plus de six (6) mois, parce que le titulaire est invalide, en congé sans solde ou bénéficie d'un congé parental, et que l'employeur décide de le combler, il fait appel par voie d'affichage à l'ensemble des salariés incluant ceux sur la liste de rappel. Le poste est comblé, le cas échéant, conformément à la clause 15.07.

A défaut de pouvoir appliquer l'alinéa précédent, l'employeur applique la clause 15.05.

Article 16 - Sécurité d'emploi

16.01 Lorsque l'employeur doit réduire le nombre de ses salariés à temps complet ou à temps partiel par suite d'une réduction du nombre d'élèves, de modifications dans les services à rendre à sa clientèle, d'une réorganisation de ses services, de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, d'un service ou d'un département, il doit convoquer le syndicat à une rencontre sur ce sujet avant de procéder à des abolitions de poste et conséquemment à des mises à pied.

Avant cette rencontre, l'employeur transmet au syndicat, le cas échéant, les modifications à l'annexe "C".

Sous réserve de la clause 16.08 les mises à pied consécutives à une abolition de poste sont précédées d'un préavis écrit transmis au salarié avant le 1er juin et ne peuvent devenir effectives que le 1er juillet ~~ou le 1er août~~ qui suit.

16.02 A l'intérieur du département visé l'employeur met à pied les salariés en respectant l'ordre suivant:

A) les étudiants
B) les salariés occasionnels
C) les salariés à l'essai
D) les salariés réguliers par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.

16.03 Le salarié qui reçoit un avis de mise à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien à condition de pouvoir remplir adéquatement les tâches du poste occupé par ce salarié moins ancien et de répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Le salarié moins ancien ainsi déplacé peut à son tour déplacer un autre salarié aux mêmes conditions. Le salarié qui ne peut en déplacer un autre est alors mis à pied.

16.04 Avant de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, l'employeur doit l'informer de tout travail disponible au collège que ledit salarié pourrait accomplir.

16.05 Le salarié régulier mis à pied demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention.

16.06 Les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied en autant que le salarié inscrit sur la liste de rappel puisse remplir adéquatement les tâches du poste disponible et puisse répondre aux qualifications requises pour occuper un tel poste. Si aucun des salariés ne peut occuper le poste, l'employeur comble le poste selon les modalités prévues à la clause 15.02.

16.07 Les salariés mis à pied devront être rappelés au travail par courrier recommandé. Ils devront se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de leur rappel, à défaut de quoi, l'employeur pourra rappeler au travail des salariés qui ont moins d'ancienneté.

16.08 L'employeur peut procéder à des mises à pied temporaires en raison d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités d'un département ou d'un service.

Une mise à pied temporaire ne constitue pas une abolition de poste au sens de la clause 16.01.

Ces mises à pied peuvent être effectuées par ordre croissant d'ancienneté à l'occasion des seuls événements suivants:

a) la période de relâche soit la semaine de vacances d'hiver des étudiants en février ou mars;

b) à compter de la mi-juin à l'occasion des vacances d'été des étudiants, sans toutefois qu'elle n'excède la période se situant entre la mi-juin et une semaine précédent la fin des vacances des étudiants.

Une semaine précédent la fin des vacances des étudiants, le rappel au travail s'effectue progressivement par ordre décroissant d'ancienneté pour tenir compte de la rentrée des étudiants du collégial et du secondaire.

Article 17 - Travail à forfait

17.01 L'employeur peut donner du travail à forfait en autant que cela n'a pas pour effet de causer directement ou indirectement des mises à pied, ou de réduire les heures normales de travail des salariés réguliers.

Article 18 - Changements technologiques

18.01 Changement technologique

Toute modification apportée au processus de production de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

18.02 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire au moins trois (3) mois avant la date où il entend procéder au changement.

18.03 L'employeur offre aux salariés concernés le recyclage requis pour l'implantation d'un tel changement technologique.

18.04 Si un tel changement technologique doit entraîner une ou des mises à pied, les modalités prévues à l'article 16 s'appliquent.

Article 19 - Droits acquis

19.01 Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et qu'un salarié se croit lésé par une telle décision, tel salarié peut formuler un grief.

Article 20 - Mesures disciplinaires

20.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné, un avis donnant les précisions à ce sujet. Copie de tel avis est transmise au syndicat.

20.02 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel deux (2) fois par année.

20.03 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Tel avis doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose.

20.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

20.05 Tout grief de mesure disciplinaires peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage de la manière suivante:

a) en maintenant la décision de l'employeur; ou

b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement; ou

c) de toute manière jugée juste et équitable.

20.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié, sauf si telle suspension est pour une durée de trente (30) jours ou plus. Dans ce cas, le salarié suspendu conserve l'ancienneté qu'il avait à la date de sa suspension.

20.07 La suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article.

Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit.

20.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire imposée est pour une juste cause.

20.09 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, tel salarié doit recevoir un préavis écrit, d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature des faits qui lui sont reprochés. Cependant, dans certains cas graves, l'employeur peut convoquer un salarié, sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis.

Lorsque le salarié se présente à une telle rencontre, il doit être accompagné d'un représentant syndical. Si le salarié ne désire pas se prévaloir de ce droit, il doit en aviser par écrit l'employeur et le Syndicat.

20.10 Aucun aveu signé par un salarié, ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 20, ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins:

a) qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné devant un représentant du syndicat;

b) qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné en l'absence d'un représentant du syndicat et non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

20.11 Les parties conviennent d'accorder, aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation du rôle d'arbitrage. Dans tous les cas de mesures disciplinaires le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

20.12 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, sauf s'il y a nouvelle infraction de quelque nature que ce soit.

20.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans le cas des assurances collectives contributoires et du régime de retraite, en autant que les règlements le permettent et que le salarié congédié continue à verser ses contributions, l'employeur doit maintenir également ses contributions au bénéfice du salarié. Si le congédiement du salarié est maintenu par sentence arbitrale, les contributions de l'employeur et du salarié prennent fin immédiatement.

Article 21 - Procédure de règlement de griefs

21.01 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant syndical de son choix, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'employeur.

21.02 Les parties aux présentes conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Tout salarié ou le Syndicat qui désire soumettre un grief, doit le faire, par écrit, à l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait, qui a donné lieu au grief. L'employeur dispose de dix (10) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse.

b) Si la réponse de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, ou si l'employeur fait défaut de faire connaître sa réponse dans le délai prévu, le Syndicat peut soumettre ledit grief à l'arbitrage, conformément à l'article 22 de la présente convention.

21.03 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, une formule appropriée doit être remplie par le salarié ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief et la date de la cause du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention collective qui sont impliquées et le correctif requis.

21.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

Article 22 - Arbitrage

22.01 Dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

22.02 Le grief est soumis à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit adressé à l'autre partie avec copie à l'arbitre. Une copie du grief est transmise en même temps à l'arbitre.

22.03 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention sont soumis à tour de rôle, après avoir rendu sentence, aux arbitres suivants:

Me François Fortier
M. Gilles Ferland
M. Jean-Guy Ménard
Mme Louise Tousignant
M. Rodrigue Blouin

Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour l'employeur de faire droit à un grief dont un arbitre serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un arbitre au sens de la présente clause.

22.04 La décision de l'arbitre lie les parties et est finale et exécutoire de même qu'elle doit être motivée.

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

22.06 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

22.07 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

22.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.

22.09 Dans le cas de suspension ou congédiement, si le salarié est réinstallé, il conserve ses années d'expérience, y compris le temps écoulé du congédiement à la sentence arbitrale, les bénéfices sociaux et les autres avantages, sauf si le tribunal en spécifie autrement selon la preuve faite.

22.10 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties.

Article 23 - Droit de participation aux affaires publiques

23.01 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de son employeur un congé sans traitement, n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

a) Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre pour son employeur, la fonction qu'il occupait, à la fin de son congé sans solde ou une fonction équivalente avec les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

b) Le salarié élu, à l'expiration de son mandat, peut reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans solde, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

23.02 Le salarié qui accède à une fonction publique peut, s'il décide de quitter définitivement son emploi, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

Article 24 - Congé sans traitement

24.01 L'employeur peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.

24.02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.

24.03 Le salarié qui a acquis cinq (5) ans d'ancienneté a droit, suite à une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours, à un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) années.

24.04 A l'expiration du congé prévu en 24.02 ou 24.03, le salarié reprend son poste sous réserve de la convention collective. Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé, est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas le salarié informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

24.05 Le salarié bénéficiant d'un congé prévu en 24.02 ou 24.03, peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'il en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

24.06 Le fait que le salarié bénéficie du présent article ne peut avoir pour effet de lui donner plus de droit que s'il était au travail, notamment en ce qui a trait à la période d'embauche prévue ou à l'acquisition du statut de salarié régulier.

24.07 Le salarié qui veut mettre fin à un congé sans traitement prévu en 24.02 ou 24.03 avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

Article 25 - Régime d'assurance groupe

25.01 L'employeur et le syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance-maladie et l'assurance-salaire.

25.02 L'employeur verse aux salariés réguliers à temps complet participant aux régimes collectifs d'assurance, un montant forfaitaire de douze (12,00 $) par mois pour un salarié participant à un plan individuel et de vingt-deux (22,00 $) par mois pour un salarié participant à un plan familial. Cette participation de l'employeur s'applique à toute prime d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire que le salarié assume entièrement.

La participation de l'employeur prévue au paragraphe précédent ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

25.03 Sauf pour les cas prévus dans les polices-maîtresses L'adhésion et le maintien de cette adhésion, au régime d'assurance groupe prévu au présent article est obligatoire comme condition du maintien d'emploi pour tout salarié actuel. Un nouveau salarié doit adhérer au présent régime le 1er jour du mois qui suit la date où il acquiert le statut de salarié régulier.

25.04 Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, le montant forfaitaire versé par l'employeur sera au prorata des heures travaillées.

Toutefois lorsqu'un salarié régulier à temps partiel accomplit le même nombre d'heures de travail qu'un salarié régulier temps complet, l'employeur verse la totalité du montant forfaitaire pour la période où il effectue ce nombre d'heures.

25.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur. Cependant celui-ci s'engage à faire les déductions à la source et à les faire parvenir ensuite à l'assureur et à maintenir tous les services administratifs actuellement offerts.

25.06 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.

25.07 Durant tout congé sans solde le salarié peut, s'il le désire et en autant que les polices-maîtresses le permettent, maintenir en vigueur sa protection d'assurance groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, le salarié doit verser la totalité de la prime exigible.

Article 26 - Uniformes

26.01 L'employeur fournit un uniforme aux salariés de la cuisine, de la cafétéria de même qu'aux préposés de laboratoire, et aux opérateurs de duplicateur offset. L'achat, l'entretien et le blanchissage des uniformes sont entièrement à la charge de l'employeur.

26.02 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés et entretient à ses frais tout vêtement spécial exigé par les règles et normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

L'employeur maintient la pratique établie à l'effet de fournir aux salariés certains vêtements lors d'un travail spécial.

26.03 Les uniformes ou vêtements prévus aux clauses 26.01 ou 26.02 qui sont fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

Article 27 - Régime de retraite

27.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un régime de retraite applicable aux employés du gouvernement et des organismes publics établis selon le chapitre 12 des lois 1973 et de ses amendements.

Article 28 - Salaires et Classifications

28.01 Les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" pour l'année débutant le 1er mars 1985.

A compter du 1er mars 1986 les taux de salaire applicables et, le cas échéant, les mécanismes servant à les déterminer sont ceux qui s'appliquent au personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1986.

A compter du 1er mars 1987 les taux de salaire applicables et, le cas échéant, les mécanismes servant à les déterminer sont ceux qui s'appliquent au personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1987.

28.02 Le salarié, dès son engagement, se voit attribuer une classe d'emploi basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. La classe d'emploi doit correspondre à l'une des classes d'emploi du plan de classification ainsi qu'au poste affiché selon l'article 15 dont il devient le titulaire.

28.03 Tout nouveau salarié, suite à l'aplication de la clause 28.02, est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi, ou au taux de salaire de sa classe d'emploi si cette dernière a une rémunération à taux unique.

28.04 L'employeur détermine l'échelon du nouveau salarié dans son échelle de salaire selon sa scolarité et son expérience.

a) Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises lors de son embauchage pour accéder à une classe d'emploi est engagé au premier échelon de la classe.

b) Un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.

c) L'expérience requise pour chaque classe d'emploi constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.

d) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par la classe d'emploi.

e) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

f) De la même façon, le salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

28.05 La durée du séjour dans un échelon est d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

28.06 Le salarié avance d'un échelon à la date anniversaire de son entrée au service de l'employeur ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion, à la date anniversaire de la promotion.

28.07 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.

28.08 Les salariés sont payés par chèque tous les deux (2) jeudis, à moins de circonstances incontrôlables. Le talon de chèque de paie doit indiquer.

- le salaire régulier total
- le salaire en temps supplémentaire
- l'impôt provincial
- l'impôt fédéral
- l'assurance-chômage
- l'assurance-maladie
- le régime de retraite
- les cotisations syndicales
- le régime de rentes du Québec
- la banque de congés-maladie
- les assurances
- le salaire net

Le salarié qui le désire est payé par dépôt dans une caisse populaire de son choix. Dans ce cas il reçoit son talon de chèque tel que ci-haut décrit.

28.09 Lorsque le salarié quitte le service de l'employeur, celui-ci remet toute somme d'argent due au moment de son départ.

Si la chose s'avère impossible, l'employeur doit le faire à la période de paie suivant le départ du salarié.

28.10 Advenant une erreur de 10,00 $ ou plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant au salarié le montant dû.

28.11 L'employeur s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le montant des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.

28.12 Lorsqu'un salarié régi par la présente convention remplit temporairement selon les dispositions de la convention collective et à la demande de l'employeur des tâches d'une autre classe d'emploi que la sienne, il reçoit pour la durée de son affectation temporaire le salaire fixé pour celle des deux classes d'emplois qui est la mieux rémunérée.

28.13 Un salarié, dont la moitié ou plus de son horaire régulier est entre 18h00 et 07h00 a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du travail supplémentaire, à une prime de soir et de nuit qui s'établit à 0,47 $/heure.

28.14 Un salarié du groupe personnel ouvrier qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie d'une prime de chef d'équipe tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité qui s'établit à compter du 1er mars 1985 à 0,52 $/heure.

Cette prime s'joute aux taux prévus à la classe d'emploi de l'ouvrier concerné mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

28.15 A compter du 1er mars 1986 et du 1er mars 1987, les montants applicables aux clauses 28.13 et 28.14 sont ceux déterminés pour le personnel de soutien des Cégeps pour l'année 1986 et 1987.

28.16 Le prix payé pour les repas pris au Collège par les salariés de la cuisine et de la cafétéria sera égal à 50% du prix payé par les étudiants.

28.17 Si pendant la durée de la présente convention collective l'employeur décide de créer une nouvelle classe d'emploi, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet de la classe d'emploi et ce, conformément au plan de classification des Cégeps, édition avril 1980.

28.18 a) Pour les fins du présent article, il est convenu d'utiliser les diverses données et statistiques fournies par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie du Québec aux Cégeps pour les mêmes fins.

b) L'employeur s'engage à demander au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie de lui fournir lesdites données et statistiques en même temps qu'elles sont fournies aux Cégeps et de les transmettre au syndicat dès réception par l'employeur.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

29.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention collective est répartie en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, dans le cas du gardien de nuit, la semaine de travail se termine le samedi (04h45).

BIBLIOTHEQUE

29.02 La journée régulière de travail des techniciens en documentation est répartie comme suit:

08h30 à 12h00
13h30 à 17h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

29.03 La journée régulière de travail des préposés au comptoir-prêt est répartie de la façon suivante:

a) 08h30 à 11h30
12h30 à 17h00

sauf le vendredi, la journée de travail se terminant à 16h30.

b) 12h00 à 17h00
19h00 à 21h00

sauf le vendredi, la journée de travail se terminant à 17h00, pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures sur un cycle de deux (2) semaines.

Le salarié qui travaille de

08h30 à 11h30
12h30 à 17h00

une journée, sauf le vendredi, doit travailler la journée après de:

12h00 à 17h00
19h00 à 21h00

(sauf le vendredi).

Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail du préposé au comptoir-prêt pour la section secondaire, est réparti de:

12h30 à 17h00

du lundi au vendredi exclusivement et de:

12h30 à 16h30

le vendredi.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

OPERATEUR DE DUPLICATEUR OFFSET

29.04 La journée régulière de travail des opérateurs de duplicateur offset est répartie de:

08h15 à 12h00
13h30 à 16h45

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

29.05 La journée régulière de travail d'un technicien de travaux pratiques est répartie de deux façons:

a) 08h00 à 12h00
13h00 à 16h00

b) 08h30 à 12h00
13h00 à 16h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures

AGENT DE BUREAU

29.06 La journée régulière de travail d'un agent de bureau est répartie de:

a) 16h00 à 18h15
19h15 à 24h00

b) 08h00 à 12h00
13h00 à 16h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

SECRETAIRE

29.07 La semaine régulière de travail d'une secrétaire est répartie de trois façons:

a) 08h00 à 12h00 (Mado)
13h30 à 16h30

b) 08h45 à 12h00 (Lise)
13h00 à 16h45

c) 08h30 à 11h45 (Martine)
12h45 à 16h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

GARDIEN DE NUIT

29.08 La journée régulière de travail du gardien de nuit est répartie comme suit:

21h00 à 04h45

pour une semaine régulière de trente-huit heures et trois quart (38 3/4)heures).

PORTIER

29.09 La journée régulière de travail d'un portier est répartie comme suit:

a) 07h30 à 12h00
17h30 à 21h00

b) 12h00 à 18h00

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures réparties sur un cycle de deux (2) semaines.

Le salarié qui travaille de

07h30 à 12h00
17h30 à 21h00

une journée, doit travailler la journée après de 12h00 à 18h00.

OUVRIER ET OUVRIER CERTIFIE D'ENTRETIEN

29.10 La journée régulière de travail des ouvriers et des ouvriers certifiés d'entretien, est répartie de

07h30 à 12h00
12h30 à 15h45

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quart (38 3/4 heures).

SALARIES DE LA CUISINE ET DE LA CAFETERIA

29.11 CUISINIER

La journée régulière de travail d'un cuisinier est répartie de deux façons:

a) 06h30 à 13h00
13h30 à 14h45

b) 09h30 à 13h00
13h30 à 16h30
17h00 à 18h15

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

06h30 à 13h00
13h30 à 14h45

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quart (38 3/4 heures).

ARTICLE 29 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

29.11 SALARIES DE LA CUISINE ET DE LA CAFETERIA (suite)

AIDE GENERAL

La journée régulière de travail des aides généraux est répartie de trois façons:

a) 10h00 à 13h00 le lundi
13h30 à 14h30

07h00 à 13h00 du mardi au vendredi inclusivement
13h30 à 14h30

pour une semaine régulière de trente-deux (32) heures de travail.

b) 10h15 à 13h00
13h30 à 16h30
17h00 à 19h00

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

10h15 à 13h00
13h30 à 14h45

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

c) 10h15 à 11h30
12h00 à 16h30
17h00 à 19h00

pour une semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois-quart (38 3/4 heures).

29.11 ENTRETIEN MENAGER

La journée régulière de travail d'un préposé à l'entretien ménager est répartie de deux façons:

a) 07h30 à 11h30
12h30 à 16.15

sauf le vendredi, alors que la journée régulière de travail est répartie de

07h30 à 11h30

pour une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures pour les salariés à temps complet.

b) 07h30 à 11h30

du lundi au vendredi, et de 12h30 à 16h15, 2 jours par semaine pour une semaine régulière de travail de vingt-sept heures et demie (27 1/2 heures) pour les salariés à temps partiel.

29.12 Tout salalié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, au cours de chaque demi-journée de travail.

Le moment et l'endroit où ces périodes de repos seront prises, seront déterminés par les parties, les collations sont aux frais du salarié.

29.13 Les heures de travail mentionnées au présent article peuvent être modifiées pour répondre à des circonstances particulières du consentement écrit des parties.

29.14 A l'occasion d'un remplacement, un salarié qui remplace un autre salarié est assujetti à l'horaire de travail du salarié remplacé.

ARTICLE 29 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

29.15 Les salariés suivants ne seront pas tenus de pointer la carte de temps:

1. les techniciens en documentation de la bibliothèque;
2. les préposés au comptoir-prêt de la bibliothèque;
3. l'opérateur du duplicateur offset;
4. les techniciens en travaux pratiques;
5. les agents de bureau;
6. les secrétaires;
7. les gardiens de nuit;
8. les portiers.

Article 30 - Travail supplémentaire

30.01 Tout travail requis par l'employeur et exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière telles que définies à l'article 29 est considéré comme travail supplémentaire.

Le salarié qui n'effectue pas le nombre régulier d'heures prévu dans sa catégorie d'emploi pour une journée ou pour une semaine de travail bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse ces nombres d'heures. Un tel salarié n'est pas tenu d'effectuer un plus grand nombre d'heures que celui pour lequel il a été embauché.

30.02 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire du salarié concerné. Le travail supplémentaire effectué le dimanche ou le deuxième jour de congé hebdomadaire est rémunéré au double du taux horaire du salarié concerné.

Le travail supplémentaire effectué lors de l'un des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 9 est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable à cette journée et ce, en plus du paiement régulier du congé.

Cependant le salarié peut, après entente avec l'employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de 150% ou de 200% du temps travaillé selon le cas et conformément aux paragraphes précédents mais dans un délai n'excédant pas la période de vacances annuelles du salarié.

30.03 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif. Toutefois lorsqu'un salarié a commencé un travail exigeant continuité, il ne peut refuser de travailler en temps supplémentaire à moins de raisons sérieuses.

30.04 Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire sous réserve du second paragraphe de la clause 30.03, l'employeur peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter le travail.

Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable doit être assurée. En cas d'imprévu, l'employeur peut l'offrir de préférence aux salariés sur place.

30.05 Le salarié qui est rappelé pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté les locaux de l'employeur recevra une rémunération minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire applicable selon les cas prévus à la clause 30.02.

30.06 Le travail supplémentaire s'il n'est pas repris en temps, est payé en même temps que le travail régulier.

Article 31 - Santé et sécurité au travail

31.01 a) En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

b) Le syndicat coopère à cette fin.

31.02 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.

31.03 Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

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

31.04 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.

31.05 Un salarié qui doit quitter son travail à la suite d'un accident de travail, ne subit pas de perte de salaire pour cette journée.

Article 32 - Responsabilité civile

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

32.02 Dès que la responsabilité de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où tel perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Article 33 - Allocation de dépenses

33.01 Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, s'il y a entente entre le salarié et l'employeur à l'effet que le salarié utilise son automobile, l'employeur doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte.

33.02 L'employeur rembourse au salarié toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de ses fonctions, selon la politique établie par l'employeur et applicable à l'ensemble du personnel. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

Article 34 - Durée de la convention

34.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 mai 1987.

Elle n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les taux de salaire qui entrent en vigueur le 1er mars 1985 ainsi que pour les montants prévus à la clause 25.02 qui entrent en vigueur le 1er juin 1985.

Toutefois, les conditions de travail qui y sont contenues demeurent en vigueur malgré l'expiration de la convention collective durant la négociation en vue de son renouvellement et ce, tant que le syndicat n'exercera pas son droit de grève et l'employeur n'exercera pas sont droit de lock-out, le tout conformément au Code du travail.

34.02 L'employeur s'engage à verser aux salariés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention toute rétroactivité résultant de celle-ci.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Lévis ce 18 ème jour de Juin 1985

Georges-Etienne Proulx

Jean Guy Jos

Gilles Brassard

Renaud Pouliot

A N N E X E "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

JE, soussigné(e), _____
Nom prénoms

_____
Fonction département adresse domiciliaire

par les présentes, demande à l'employeur et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire ou mensuel, les cotisations syndicales dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du syndicat et à remettre intégralement ces sommes au syndicat; cette retenue commençant avec le mois de ..... 19.... et elle sera prélevée de mon salaire hebdomadaire ou mensuel durant ce mois et chaque mois suivant, tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi.

_____ _____
TEMOIN SIGNATURE

DATÉE à .....ce.....ième jour du mois de.....
19.....

A N N E X E "B"

ECHELLE DE SALAIRE AU 1er MARS 1985

PERSONNEL OUVRIER

CLASSIFICATIONS	
Aide-générale	9.15
Gardien	9.43
Portier	9.72
Ouvrier certifié d'entretien	12.23
Ouvrier d'entretien cl. II	9.67
Cuisinier cl. II	11.46

PERSONNEL DE SECRETARIAT ET TECHNICIEN

Agent de bureau cl. II	1	8.56
	2	8.76
	3	9.00
Agent de bureau cl. I	1	9.11
	2	9.43
	3	9.77
	4	10.08
	5	10.45
	6	10.82
	7	11.24
SECRETAIRE	1	8.56
	2	8.77
	3	9.02
	4	9.30
	5	9.54
	6	9.79
	7	10.05
	8	10.34
Technicien de travaux pratiques	1	9.99
	2	10.36
	3	10.76
	4	11.17
	5	11.59

Technicien de travaux pratiques	6	12.02
	7	12.56
	8	12.98
	9	13.47
	10	13.96
	11	14.49
	12	15.06
Technicien en documentation	1	9.82
	2	10.21
	3	10.58
	4	10.96
	5	11.37
	6	11.77
	7	12.19
	8	12.68
	9	13.15
	10	13.63
	11	14.13
	12	14.65
Operateur de duplicateur offset	1	8.69
	2	8.97
	3	9.24
	4	9.54
	5	9.84
	6	10.19
	7	10.49
	8	10.83
	9	11.17
Technicien en audio-visuel	1	9.82
	2	10.21
	3	10.58
	4	10.96
	5	11.37
	6	11.77
	7	12.19

ANNEXE "B" (SUITE)

Technicien en audio-visuel	8	12.68
	9	13.15
	10	13.63
	11	14.13
	12	14.65
Prime du soir		0.47
Prime de chef d'équipe		0.52

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET NOMBRE D'HEURES SEMAINE

NOMS:	CLASSIFICATIONS	NO. HRES	ANCIENNETE
CUISINE			
BELISLE, Catherine	Aide générale de cuisine	35 hres	05-10-67
FERLAND, Gilles	Cuisinier cl. II	38 h 75	07-09-65
LAMBERT, Gilberte	Aide générale de cuisine	32 hres	25-03-74
POIRIER, Henri	Cuisinier cl. II	38 h 75	19-05-65
TURGEON, Raymond	Aide générale de cuisine	38 h 75	13-05-65
PORTIERS			
BERNIER, René	Portier-gardien	35 hres	01-11-58
LACROIX, Emilien	Portier-gardien	35 hres	15-05-53
GARDIEN			
CHARETTE, J.-Pierre	Gardien	38 h 75	30-08-76
AIDE DOMESTIQUE			
SIMONEAU, Rosanne	Aide domestique	35 hres	09-03-73
LAJOIE, Monique	Aide domestique	27 1/2 hres	03-03-69
OUVRIERS D'ENTRETIEN			
COULOMBE, Léandre	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	08-06-81
COULOMBE, Régent	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	16-05-77
PRINCE, Renaud	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	15-08-82
VALCOURT, Gaston	Ouvrier certifié d'entretien	38 h 75	24-10-78
SECRETARIAT			
BISSONNETTE, Fernand	Opérateur de duplicateur offset	35 hres	15-06-58
CARBONNEAU, Martine	Secrétaire	35 hres	14-08-78
COUTURE, Lise	Secrétaire	35 hres	10-09-79
LAROCHELLE, Karole	Agent de bureau cl. I	35 hres	01-12-78
LEMIEUX, Mado	Secrétaire	35 hres	09-02-70
BEGIN, Françoise	Agent de bureau cl. II	35 hres	05-09-78
BIBLIOTHEQUE			
BRULOTTE, Marguerite	Agent de bureau cl. II	35 hres	18-09-67
DESJARDINS, J.-Benoît	Technicien en audio-visuel	35 hres	21-08-84
GARNEAU, Jacqueline	Agent de bureau cl. II	35 hres	13-01-70
LACHANCE, Claude	Technicien en documentation	35 hres	01-10-64
ROY, Pierre	Technicien en documentation	35 hres	01-03-65
LABORATOIRE			
CARON, Rachel	Technicienne de travaux pratiques	35 hres	01-10-76
GRANT, James	Technicien de travaux pratiques	35 hres	17-08-70
GUAY, André	Technicien de travaux pratiques	35 hres	06-02-78

BANQUE DE CONGES DE MALADIE

AU CREDIT DES EMPLOYES AU 31-05-85

NOMS	31-08-76	31-05-85
BERNIER, René	13.67 jrs	13.67 jrs
BISSONNETTE, Fernand	26.42	26.42
BRULOTTE, Marguerite	30.00	30.00
FERLAND, Gilles	30.00	22.50
GARNEAU, Jacqueline	28.50	28.50
GRANT, James	23.00	23.00
LACHANCE, Claude	24.00	24.00
LACROIX, Emilien	12.34	12.34
LAJOIE, Monique	19.50	13.50
LAMBERT, Gilberte	9.50	7.50
POIRIER, Henri	28.16	28.16
ROY, Pierre	23.50	22.50
SIMONEAU, Rosanne	4.25	4.25
TURGEON, Raymond	30.00	20.00

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

A N N E X E "E"

DEMANDE POUR AVANCE DE SALAIRE PRÉVUE A L'ARTICLE 11.05

Je, soussigné(e), demande à mon employeur de me verser hebdomadairement l'avance de salaire prévue à la clause 12.09.

Je reconnais que cette avance m'est accordée par mon employeur, à la condition que je m'engage à rembourser mon employeur de toute somme d'argent qui me sera ainsi avancée à même les prestations que je recevrai de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada en raison de ma maladie.

J'autorise, par la présente, mon employeur à retenir sur mon salaire, lors de mon retour au travail, tout solde que je pourrai devoir à mon employeur en raison de l'avance qui m'aura été accordée et que je n'aurai pu rembourser à même les prestations de la C.E.I.C. en raison de l'insuffisance de telles prestations à rembourser intégralement l'avance de salaire qui m'aura été accordée.

Je m'engage également, par la présente, à endosser les chèques de prestations que je recevrai de la C.E.I.C. et de les remettre à mon employeur pour les fins de remboursement de l'avance.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, à ....., ce.....ième jour du mois de ..... 19.....

LISTE DE RAPPEL

NOM	DATE D'ENTRÉE EN SERVICE	DATE DE MISE À PIED
DUMAS, Raymond	30-01-78	15-07-84
JACQUES, Paul-Henri	16-02-81	25-06-84