

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 1 0 6 0 2 9** 06173-9

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 | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 1358-05 |
| Date | Signature: 81-04-28 Reception: 81-04-29 | Durée: Du 80-09-01 Au 83-08-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 43 |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés des maisons d'éducation de Lévis (CSN) 155 est, Boul. Charest Québec, P.Q. | <input type="checkbox"/> Déposant Collège de Lévis 9, Mgr. Gosselin Lévis P. Québec |

Unité de négociation

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.

| | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Région 03-03 | Activité 8050-10 | Affiliation C.S.N. |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|

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

1. Le nom de l'association est différent de celui de la convention collective.

2. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. La signature de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé.

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------------------|
| Signature <i>René Pelletier</i> | Date 81-06-26 |

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

'01 AVR 29 9 58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LE COLLEGE DE LEVIS

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

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

du 1er septembre 1980 au 31 août 1983

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

.01

La présente convention a pour but:

- a) de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et son personnel représenté par le syndicat;
- 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 son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

.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.

.02

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger ses affaires et son personnel. L'employeur conserve tous droits, responsabilités ou pouvoirs qu'il détenait avant la conclusion de toute convention collective, à moins que ces droits, responsabilités et pouvoirs n'aient été spécifiquement diminués, délégués ou limités par la présente convention.

.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

.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."

ARTICLE 3 JURIDICTION (suite)

.02

Ne sont notamment pas régis par cette convention, et entre autres:

- a) le personnel de direction tel que les cadres et les contremaîtres;
- b) la secrétaire du supérieur, celle du procureur et celle du directeur du personnel;
- c) les salariés à temps partiel qui ont une semaine de travail de moins de vingt (20) heures;
- d) les salariés occasionnels et remplaçants, sauf en ce qui regarde les heures de travail, le salaire, les vacances annuelles payées, les congés fériés et l'article 5, paragraphes .02 et .03, le tout applicable au prorata du temps travaillé;
- e) les stagiaires;
- f) le personnel professionnel tel que:
 - 1.- l'assistant du procureur;
 - 2.- bibliothécaire diplômé;
- g) tous les employés exclus par le certificat d'accréditation et/ou par la loi.

.03

Les parties aux présentes conviennent que l'employeur peut embaucher des étudiants pour occuper des fonctions couvertes par la présente convention aux conditions prévues à l'article 16 des présentes.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

.01

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

- a) EMPLOYEUR: Collège de Lévis
- b) SALARIE REGULIER: un salarié qui a complété, à l'emploi du Collège, une période de probation de trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps complet ou dans un emploi comprenant une semaine normale de travail de vingt (20) heures ou plus par semaine.
- c) SALARIE A L'ESSAI: un salarié qui n'a pas complété, pour le Collège, la période de probation de trois (3) mois de service continu dans un emploi à temps plein ou dans un emploi comprenant une semaine normale de travail de vingt (20) heures ou plus par semaine.
- d) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur, par écrit, ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES (suite)

- .01
- e) SALARIE A TEMPS COMPLET: celui dont la semaine régulière de travail est de trente-cinq heures, trente-huit hres et quarante-cinq minutes (38h45) ou quarante heures (40), selon sa catégorie.
 - f) SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL: celui qui occupe un emploi dont la semaine régulière de travail est de vingt (20) heures ou plus mais comporte moins d'heures que la semaine normale telle que définie à la clause e) du présent article et qui a complété la période d'essai de trois (3) mois.
 - g) SALARIE 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 1er jour de travail), à moins d'entente à l'effet contraire avec le syndicat. A défaut d'entente, tel salarié dont la période d'embauchage annuelle excède la période définie au présent paragraphe obtient le statut de salarié régulier.
 - h) SALARIE REMPLACANT: salarié embauché pour remplacer un salarié temporairement absent de son poste avec entente préalable de le licencier au terme de ladite période d'absence.
 - i) SALARIE: toute personne couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'article 3.01 et non exclue par l'article 3.02.

.02

Pendant la période d'essai, le salarié ne sera pas couvert par les dispositions relatives au mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage relativement aux clauses suivantes:

- absence sans traitement, au congédiement, nomination à titre régulier, à l'ancienneté, aux congés de maternité, aux assurances collectives et droit de participation aux affaires publiques.

.03

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 4A INFORMATIONS AU SYNDICAT

- .01
- Le Collège transmet au syndicat:
- a) Dans la première semaine de septembre la liste des salariés. Cette liste doit indiquer:
 - les noms et prénoms;
 - la date de naissance;
 - l'état civil;
 - le sexe;
 - l'adresse et le numéro de téléphone;

ARTICLE 4A INFORMATIONS AU SYNDICAT (suite)

- A.01
- a) - 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 le Collège s'adressant à l'ensemble du personnel de soutien du Collège relativement aux conditions de travail.
 - d) Copie de tout affichage d'un poste vacant prévu à 15.02 de la convention.
 - e) Une fois par mois, s'il y a lieu, un avis écrit concernant les promotions, les mutations, rétrogradations.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

- .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.
- .02 L'employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le syndicat pour ses membres.
- .03 Aux fins prévues au paragraphe précédent, le salarié doit consentir à la retenue, sur son salaire hebdomadaire, par l'employeur d'une somme équivalente aux cotisations régulières du syndicat, telles que fixées par règlement. Le salarié doit, par un avis écrit, dans des termes semblables à ceux reproduits à l'annexe "A" des présentes, autoriser le versement de cette somme au syndicat.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL (suite)

- .04 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis écrit prend effet le trentième (30^e) jour suivant sa réception par l'employeur.
- .05 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le traitement du salarié, tout changement dans le montant à déduire du traitement ou salaire du salarié ne prend effet qu'à compter du début de la période de paie survenant trente (30) jours après la réalisation du changement de salaire.
- .06 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de traitement de salaire. Il fera parvenir au syndicat entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprendra 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.
- .07 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; le présent paragraphe s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention.
- .08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention.

ARTICLE 6 AFFICHAGE ET REUNION

- .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 de pause-café (anciennement salon de barbier).

ARTICLE 6 AFFICHAGE ET REUNION

- .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.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- .01 Les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé le procureur du Collège, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- la négociation et la conciliation de la convention collective: trois (3) membres maximum.
 - de discussions relatives à des griefs avec l'employeur: un (1) représentant.
 - d'auditions de griefs par l'arbitre: un (1) représentant.
- .02 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.
- .03 Tout représentant autorisé du syndicat peut, après avis, écrit et signé par le président ou le secrétaire du syndicat, s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles. Dans ce cas, l'employeur maintient le salaire et les autres avantages prévus dans la convention pour tel représentant et le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur le salaire et les autres avantages sur présentation d'état de compte à cet effet.
- .04 Toute demande d'absence doit être faite au procureur dans un délai de deux (2) jours ouvrables avant l'absence.
- Cette demande d'absence doit être faite au moyen d'un avis écrit et la permission de s'absenter ne peut être accordée par le procureur que si les conditions suivantes sont respectées:
- 1.- l'avis écrit doit contenir tous les renseignements suivants:
 - le nom du salarié, son niveau, la date du début et du terme de l'absence, les raisons de l'absence.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- .04 2.- L'avis doit être signé par un représentant officiel du syndicat. Cet avis doit spécifier que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour les activités faisant l'objet de la demande.
- .05 Un maximum de trente (30) jours ouvrables, par année, est accordé pour l'ensemble du syndicat, pour les fins du présent article.
- .06 Un salarié ne pourra s'absenter pour plus de sept (7) jours consécutifs à la fois, en vertu du présent article.
- .07 Le nombre de salariés ainsi libérés, sera limité à deux (2) à la fois, mais pas plus d'un par département.

ARTICLE 8 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- .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
 - le jour du Canada
 - la St-Jean Baptiste
 - la fête du Travail
 - la veille de Noël (24 décembre)
 - le jour de Noël
 - le lendemain du jour de Noël
 - la veille du jour de l'An (31 décembre)
 - Deux (2) congés mobiles.
- .02 Le salarié absent en vertu d'une ou l'autre des dispositions de la présente convention et dont l'absence coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités ne reçoit aucun salaire supplémentaire, mais a droit à une autre journée de congé supplémentaire.
- .03 a) Pour bénéficier des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 8.01, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour 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.
- b) Dans le cas où un salarié se déclare malade la veille et/ou le lendemain d'un jour chômé et payé mentionnée à 8.01, il doit alors produire un certificat médical pour recevoir paiement pour une telle journée chômée et payée.

ARTICLE 8 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES (suite)

- .04 Il est entendu qu'il revient à l'employeur de déterminer la date des deux (2) congés mobiles prévus à la clause 8.01. Ces congés mobiles seront fixés durant l'année scolaire.
- .05 Cet article ne s'applique pas aux salariés mis à pied, aux salariés en congé sans solde, aux salariés en congé maternité, aux salariés absents en vertu de l'article des "congés sociaux" et aux salariés absents pour activités syndicales.

ARTICLE 9 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- .01 Le salarié a droit aux vacances annuelles payées suivantes:
- a) s'il a moins d'un (1) an 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.
- .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.
- .03 L'employeur accorde le choix des vacances suivant l'ordre d'ancienneté départementale du salarié et suivant les exigences du service.

ARTICLE 9 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- .04 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou en période de pas moins d'une semaine à la fois.
- .05 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.
- .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 pourra y avoir de changement sans consentement de l'employeur et du salarié, le tout sans préjudice aux droits des autres salariés.
- .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.
- .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.
- .09 Nonobstant toute disposition au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.
- .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.
- .11 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec une période de vacances, ce congé est ajouté à ses vacances.
- .12 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

ARTICLE 10 CONGES SOCIAUX

- .01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de traitement 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.

ARTICLE 10 CONGES SOCIAUX (suite)

- .01
- c) le décès du conjoint du salarié: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) le décès d'un enfant du salarié: cinq (5) jours consécutifs 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; si l'événement a lieu à plus de deux cent (200) kilomètres du domicile du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel;
 - h) le changement de domicile: le 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.

ARTICLE 11 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

.01 Les jours de congés maladie non monnayables, suivant l'entente intervenue dans la convention précédente demeurent au crédit de chaque salarié, apparaissent à l'annexe "D" des présentes et reflètent la réalité quant à la banque au 31 août 1980.

Le salarié peut utiliser lesdits congés de maladie seulement lorsqu'il aura épuisé les jours de maladie prévus au paragraphe .02 qui suit pour couvrir toute période de carence non couverte par l'assurance-salaire.

ARTICLE 11CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE (suite)

.02

- a) Au 1er septembre de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié régulier 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 ni cumulatifs.
- b) Un 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.
- c) Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier.
- d) Les salariés visés par le sous-paragraphe b) du présent paragraphe se verront monnayer leurs congés maladie accumulés au cours de toute période précédant le 31 août selon le même principe que les salariés visés par le sous-paragraphe a) du présent paragraphe.
- e) Pour les fins du présent article 11.02, les salariés qui sont mis à pied au cours des vacances d'été (24 juin au lendemain de la fête du Travail) sont considérés comme ayant travaillé toute l'année.

.03

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 au Collège 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.

.04

- 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.

ARTICLE 11 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE (suite).05 Avance de salaire

L'employeur avance \$125.00 par semaine à tout salarié régulier à temps complet 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 reçues 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.

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

ARTICLE 12 ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 13SECTION I - DROITS PARENTAUX

- .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.
- .02 Le Collège 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.

SECTION II - CONGE DE MATERNITE

- .03 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de 13.06, doivent être consécutives.
- .04 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- .05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- .06 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- .07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 13DROITS PARENTAUX (suite)SECTION II - CONGE DE MATERNITE

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

.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

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 13.16:

- 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; pour les fins du présent paragraphe, l'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;
- 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 (20^e) semaine de congé de maternité

(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 les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 13DROITS PARENTAUX (suite)SECTION II - CONGE DE MATERNITECas non admissibles à l'assurance-chômage

- .10 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:
- .11 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 pour cent (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 (50^e) et la trentième (30^e) 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.
- .12 La salarié à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé 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 (50^e) et la trentième (30^e) 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 au régime de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX (suite)SECTION II - CONGE DE MATERNITE

- .13 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 le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé; 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 le Collège 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. au Collège au moyen d'un relevé mécanographique;
- .14 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.
- .15 Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le 1er septembre, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier septembre. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le 1er septembre, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.
- .16 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.

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à \$240.00.

ARTICLE 13DROITS PARENTAUX (suite)SECTION II - CONGE DE MATERNITE

- .17 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 13.19 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.
- .18 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.
- .19 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.
- .20 La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- .21 *SEP.* Durant les extensions prévues aux articles 13.19 et 13.20, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. *99.*

ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX (suite)SECTION II - CONGE DE MATERNITE

- .22 Le congé de maternité peut être d'une période moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- .23 Le Collège doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- .24 La salariée à qui le Collège 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 13.43.
- .25 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.
- .26 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 - CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE.27 Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte 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 de la convention collective, d'une autre classe d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

ARTICLE 13DROITS PARENTAUX (suite)SECTION III - CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

- .28 La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- .29 Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.
- .30 Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. , chapitre A-3).

L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins de l'alinéa précédent ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

Autres congés spéciaux

- .31 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 qui peut être vérifié par un médecin choisi par le Collège; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX (suite)SECTION III - CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSEAutres congés spéciaux (suite)

- .31 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 (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- .32 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 13.18 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 13.26 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) de la clause 13.31 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

SECTION IV - AUTRES CONGES PARENTAUX.33 Congé de paternité

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 7^{ième} jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

.34 Congé pour adoption

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 la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

ARTICLE 13DROITS PARENTAUX (suite)SECTION IV - AUTRES CONGES PARENTAUX

- .35 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu par la clause 13.34 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- .36 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 13.34, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.
- .37 Congé sans traitement
- Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.
- .38 Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- .39 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.
- .40 Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- .41 Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée cumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.
- .42 Au retour du congé 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.

ARTICLE 13 DROITS PARENTAUX (suite)SECTION IV - AUTRES CONGES PARENTAUX.43 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées aux clauses 13.34, 13.37 et 13.39 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

.44 Le Collège doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

.45 Le salarié ou la salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 13.43.

.46 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, le salarié ou la salariée qui ne s'est pas présenté (e) au travail est présumé (e) avoir démissionné.

.47 Le salarié ou la salariée à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux clauses 13.37 et 13.39 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

.48 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.

.49 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 13.34 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 13.17 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 13.26 de la section II.

.50 Le fait que la salariée ou le salarié bénéficie du présent article ne peut avoir pour effet de lui donner plus de droit que si elle ou 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.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

- .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.
- .02 L'ancienneté chez l'employeur se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- a) départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'employeur;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) démission volontaire et sans contrainte;
 - d) mise à pied d'une durée dépassant douze (12) mois consécutifs;
 - e) défaut de se rapporter ou d'aviser de son acceptation dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la réception d'un avis écrit de rappel par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de l'employeur;
 - f) absence pour maladie ou accident, autre qu'accident du travail d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois, sous réserve que l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les douze (12) premiers mois de l'absence pour ensuite se maintenir à ce niveau pendant les douze (12) autres mois.
- .03 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'interrompent pas le service continu en ce qui concerne l'ancienneté.
- .04 L'annexe "C" de la présente convention constitue, à la date de la 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 15PROMOTION, TRANSFERT

- .01 Pour les fins de la présente convention, le mot "promotion" doit s'interpréter comme étant la permutation d'une classe d'emploi à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé et comportant des responsabilités accrues.
- a) Tout poste vacant ou nouvellement créé régi par la présente convention doit être affiché aux endroits habituels d'affichage durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Pendant la période d'affichage et pendant le délai de nomination, l'employeur peut désigner un salarié de son choix pour combler temporairement le poste.
- b) L'avis du poste vacant ci-haut mentionné doit indiquer le titre de la fonction (nature du travail), le lieu de travail, le nom du supérieur immédiat, l'échelle de salaire, le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises et la date limite de l'affichage.
- .03 Tout salarié pour qui le poste constitue une promotion, a le droit durant la période d'affichage, de présenter sa candidature, par écrit, au procureur, sur formule prévue à cet effet.
- .04 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.
- .05 Le candidat auquel le poste sera attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables, pendant laquelle il pourra être réintégré dans son ancien poste par l'employeur s'il ne remplit pas les exigences normales du poste. Dans le même délai, un salarié promu pourra réintégrer son ancienne fonction à sa demande.
- .06 Si un salarié est réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'employeur se réserve le droit de réintégrer, dans son ancien poste, tout autre salarié promu ou transféré à la suite de la promotion du premier salarié qui est réintégré et ce, nonobstant toute autre clause de la convention collective.

ARTICLE 15 PROMOTION, TRANSFERT (suite)

.07 A compter du 1er septembre 1980, les parties aux présentes, reconnaissent le plan de classification de la Fédération des Cégeps, édition avril 1980, comme étant leur propre plan pour les fins de cette convention. Ledit plan s'applique aux classifications existantes au Collège de même que pour toute nouvelle classification que le Collège pourrait créer pendant la vie de cette convention.

ARTICLE 16 MISES A PIED

.01 L'employeur procède de la façon suivante en cas de mise à pied pour manque de travail.

Les mises à pied se font à l'intérieur de chaque département selon l'ordre suivant:

- 1.- les étudiants et les employés travaillant moins de vingt (20) heures par semaine;
- 2.- les salariés occasionnels;
- 3.- les salariés à l'essai;
- 4.- les salariés réguliers en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté, à condition que ceux qui ont le plus d'ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail qui reste à faire;
- 5.- un salarié mis à pied dans son département peut déplacer un étudiant, un salarié travaillant moins de vingt (20) heures par semaine, d'un autre département que le sien, à la condition qu'il puisse accomplir la tâche de celui qu'il désire déplacer;
- 6.- avant de procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, l'employeur doit l'informer de tout autre travail disponible au Collège que ledit salarié pourrait accomplir.

.02 Les salariés réguliers seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour accomplir le travail qui leur est attribué.

ARTICLE 16 MISES A PIED (suite)

- .03 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.
- .04 L'employeur devra offrir aux salariés mis à pied, tout travail disponible, même de nature temporaire.
- .05 Aucune mise à pied ne peut être effectuée à l'occasion des vacances scolaires de l'été avant le 24 juin.

ARTICLE 17 DROITS ACQUIS

- .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. L'arbitre pourra corriger la décision prise par l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable.

ARTICLE 18 TRAVAIL A FORFAIT

- .01 Le Collège pourra donner du travail à forfait en autant que cela n'aura pas pour effet de causer des mises à pied, de réduire les heures normales de travail, parmi le personnel régulier à l'emploi du Collège, à la signature de cette convention collective.
- .02 Changement technologique
 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique, l'employeur doit donner un préavis de trois (3) mois au syndicat et aux salariés susceptibles d'être mis à pied à cause de tel changement.

ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE 19MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- .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.
- .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.
- .05 Tout grief de mesures disciplinaires peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision du Collège, 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.
- .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.
- .07 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire imposée est pour une juste cause.
- .08 Dans le cas où le Collège, 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 de l'accusation portée contre lui. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical. Cependant, dans certains cas graves, le Collège peut convoquer un salarié, sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis.
- .09 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage, dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- .10 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.

ARTICLE 20 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- .01 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- .02 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant syndical de son choix, doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec le Collège. A défaut d'entente, l'employeur, le salarié et/ou le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) 1ère étape:

Tout salarié ou le syndicat qui désire soumettre un grief, doit le faire, par écrit, au procureur ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables, à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance.

Le procureur dispose de dix (10) jours pour faire connaître sa réponse.

b) 2è étape:

Si le procureur fait défaut de répondre dans le délai prescrit ou si la réponse ne satisfait pas le salarié ou le syndicat, celui-ci dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, peut soumettre son grief au supérieur du Collège. Saisi dudit grief, le supérieur dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour faire connaître sa décision.

c) 3è étape:

Si la réponse du supérieur n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou le syndicat, ou si le supérieur fait défaut de faire connaître sa réponse dans le délai prévu, le salarié et/ou le syndicat peuvent soumettre ledit grief à l'arbitrage, conformément à l'article 21 de la présente convention.

- .03 Aux fins de 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, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui sont impliquées, spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne ouverture au grief, et mentionnant la nature de la réclamation.

ARTICLE 20 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- .04 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur.
- .05 Si l'employeur croit que le syndicat, comme tel, enfreint ou n'applique pas une ou des dispositions de la présente convention collective, il entre en communication avec le président du syndicat et, à défaut d'entente ou de règlement, dans un délai de dix (10) jours, le grief est référé à l'arbitrage si l'employeur le juge à propos.

ARTICLE 21 ARBITRAGE

- .01 Dans les vingt (20) jours suivant la décision du supérieur ou suivant l'expiration du délai de dix (10) jours prévu à l'article 20, paragraphe .02 et du délai prévu à l'article 20, paragraphe .05, le salarié, le syndicat ou l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- .02 Le grief est soumis à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit qui doit contenir un exposé sommaire du grief.
- .03 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention sont soumis à l'arbitre suivant: Me FRANCOIS FORTIER.
- Si ce dernier ne peut agir, tout autre arbitre agréé par les parties et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des deux parties peut s'adresser au ministre du Travail, conformément à l'article 100 du Code du Travail.
- .04 La décision de l'arbitre lie les parties et est finale et exécutoire de même qu'elle doit être motivée.
- .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.
- .06 L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- .07 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.
- .08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.
- .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 qui ne vont pas à l'encontre de la sanction imposée, sauf si le tribunal en spécifie autrement selon la preuve faite.

ARTICLE 22 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- .01 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient du Collège 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 le Collège, 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 du 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.
- .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 23 CONGE SANS TRAITEMENT

- .01 Le Collège peut accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.
- .02 La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.
- .03 A l'expiration du congé le salarié reprend son poste. 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 le Collège du motif de son absence.
- .04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé 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.
- .05 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.

ARTICLE 24 REGIME DE SECURITE SOCIALE

.01

Les parties conviennent de maintenir en vigueur, pour la durée de cette convention, le régime de sécurité sociale tel qu'il existait dans la convention collective précédente. Le régime comprend les bénéfices suivants:

- a) Assurance-vie;
- b) Assurance-maladie;
- c) Protection du revenu.

Les autres modalités relatives au contenu de la police d'assurance seront déterminées dans la dite police.

.02

La contribution de l'employeur au régime de sécurité sociale est la suivante:

- a) Plan familial
50% du coût de la prime mensuelle avec un maximum de \$16.00.
- b) Plan individuel
50% du coût de la prime mensuelle avec un maximum de \$7.00.
- c) Un salarié sans dépendant (épouse, enfant) n'a pas le droit d'adhérer au "plan familial".

.03

L'adhésion au régime de sécurité sociale 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.

.04

Un salarié ne sera pas obligé d'adhérer au régime d'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition bien expresse qu'il puisse faire la preuve à la satisfaction de l'assureur qu'il possède déjà ces couvertures par l'entremise de son conjoint.

.05

Dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel, la prime payable par le Collège sera réduite au prorata des heures travaillées par ce dernier. Il est bien entendu qu'un salarié régulier à temps complet qui effectue quarante (40) heures ou trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h45 minutes) ou trente-cinq heures (35) a droit à 100% de la prime payable en vertu du paragraphe .02 du présent article.

.06

Le salarié régulier à temps partiel qui travaille quarante (40) heures ou trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38h45 minutes) par semaine au cours des mois de juillet et août, verra son assurance-salaire ajustée en conséquence de son nouveau salaire hebdomadaire et le Collège devra retenir les primes en conséquence et verser sa propre contribution entière prévue à 24.02.

ARTICLE 25 UNIFORMES

- .01 L'employeur fournit aux salariés de la cuisine et de la cafétéria de même qu'aux préposés de laboratoire les uniformes. L'achat, l'entretien et le blanchissage des uniformes sont entièrement à la charge de l'employeur. Les uniformes demeurent la propriété de l'employeur. Les salariés devront porter l'uniforme lorsqu'ils sont au travail.

ARTICLE 26 FONDS DE PENSION

- .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. L'âge de la retraite est celui déterminé à l'article 47 de la même loi ou de ses amendements.

ARTICLE 27 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- .01 Les salaires hebdomadaires de même que les taux horaires des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "B" aux dates qui y sont indiqués.
- .02
- a) Un salarié ne possédant que le minimum de qualifications requises lors de son embauchage est engagé au 1er échelon de sa classification. De la même façon, un salarié pour qui un taux horaire est prévu à l'annexe "B" doit recevoir ce taux horaire lors de son embauchage.
 - b) Nonobstant ce qui précède, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classification, se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites pour sa classification.
 - c) L'expérience requise pour chaque classification constitue un minima. 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 classification, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classification de niveau équivalent ou supérieur à la classification.
 - e) L'expérience pertinente acquise dans une classification de niveau inférieur à la classification du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classification.

ARTICLE 27 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- .02
- f) De la même façon, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'étude que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue, se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.
 - g) Le salarié qui bénéficie d'une promotion, a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classification qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classification.
 - h) Pour les fins d'application de l'annexe "B", il est convenu que dans le cas de classification à échelons multiples, 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.
- .03
- Si pendant la durée de la présente convention collective l'employeur décide de créer une nouvelle fonction, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet du traitement attaché à la fonction concernée.
- .04
- a) 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;
 - le salaire en temps supplémentaire;
 - l'impôt provincial;
 - l'impôt fédéral;
 - l'assurance-chômage;
 - l'assurance-maladie;
 - fonds de retraite;
 - cotisations syndicales;
 - régime de rentes du Québec;
 - la banque de congés maladie;
 - régime de sécurité sociale;
 - salaire net.
 - b) L'employeur s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le montant des contributions syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 27 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

.05 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplira temporairement à la demande de l'employeur une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra pour la durée de son affectation temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

.06 Prime de soir et de nuit

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:

\$0.42 l'heure à compter du 1er septembre 1980;

\$0.45 l'heure à compter du 1er septembre 1981;

\$0.47 l'heure à compter du 1er septembre 1982.

.07 Prime de chef d'équipe

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 de la prime suivante tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité.

Cette prime s'ajoute au taux prévu à la classification individuelle de l'ouvrier mais ne s'applique pas aux classes de mécaniciens de machines fixes.

\$0.40 l'heure à compter du 1er septembre 1980;

\$0.44 l'heure à compter du 1er septembre 1981;

\$0.48 l'heure à compter du 1er septembre 1982.

.08 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.

.09 Les taux de salaire pour la période du 1er septembre 1980 au 31 août 1981 sont ceux apparaissant à l'annexe "B" des présentes. Les montants forfaitaires qui seront versés aux employés de soutien des Cégeps en vertu du chapitre 6-9.00 de leur convention pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 seront également versés aux salariés régis par la présente convention vers le 15 octobre 1981.

ARTICLE 27 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

- .10 Les taux de salaire accordés aux employés de soutien des Cégeps le 1er juillet 1981 seront appliqués aux salariés régis par la présente convention le 1er septembre 1981.
- Toute forme d'indexation qui pourra être accordée aux employés de soutien des Cégeps pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, sera également versée ou appliquée à leur échelle de salaires aux salariés régis par la présente convention vers le 15 octobre 1982.
- .11 Les taux de salaire accordés aux employés de soutien des Cégeps le 1er septembre 1982, seront appliqués aux salariés régis par la présente convention le 1er septembre 1981.
- .12 L'indexation accordée aux employés de soutien des Cégeps pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, sera accordée aux salariés régis par la présente convention le 1er mars 1983 avec effet rétroactif au 1er janvier 1983.
- .13 Les conditions salariales qui seront obtenues par les employés de soutien des Cégeps au 1er janvier 1983 s'appliqueront mutatis mutandis aux salariés régis par la présente convention au 1er janvier 1983. La rétroactivité résultant de l'application du présent paragraphe (27.13) sera versée aux salariés dans les quinze (15) jours de l'application locale de l'entente signée entre les parties négociantes à l'échelle provinciale.
- .14 Pour les fins d'application des paragraphes .09, .10, .11, .12 et .13 du présent article, il est convenu d'utiliser les diverses données, statistiques et de l'informatique fournies par le ministère de l'Éducation du Québec aux Cégeps pour les mêmes fins, c'est-à-dire majoration de taux de base et protection du revenu.
- .15 La semaine régulière pour le personnel ouvrier sera réduite de quarante (40) heures à trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 hres et 45 minutes) le 1er septembre 1981 et tout salarié du groupe ouvrier recevra 3.226 pour cent de majoration de son salaire horaire pour lui assurer le même salaire hebdomadaire.

ARTICLE 28HEURES DE TRAVAIL

- .01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail de sept (7) heures du lundi au vendredi inclusivement pour les salariés travaillant:
- 1.- à la bibliothèque;
 - 2.- à l'imprimerie et reliure;
 - 3.- au laboratoire;
 - 4.- au secrétariat.
- .02 La journée régulière de travail est répartie entre 08h30 à 12h00 et 13h30 à 17h00 pour les salariés de la bibliothèque, à l'exception des préposés au comptoir du prêt.
- .03 La journée régulière de travail des salariés préposés au comptoir du prêt, est répartie de la façon suivante:
- de 08h00 à 12h00 et de 12h00 à 18h00 et de 18h00 à 22h00.
- Le salarié qui travaille de 08h00 à 12h00 et de 18h00 à 22h00 un jour et qui accomplit huit (8) heures de travail, doit commencer le lendemain à 12h00 et terminer sa journée à 18h00, pour accomplir six (6) heures de travail.
- Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail de l'employé préposé au comptoir du prêt pour la section secondaire est réparti entre 08h30 et 11h15 et 12h30 et 17h00, du lundi au jeudi inclusivement, et 08h30 et 11h15 et 12h30 et 15h45 le vendredi.
- .04 La journée régulière de travail de l'opérateur de duplicateur-offset est répartie entre 08h15 à 11h45 et de 13h15 à 16h45.
- .05 La journée régulière des techniciens de travaux pratiques est répartie de la façon suivante: de 08h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.
- .06 *A.S.P.* La journée régulière des agents de bureau, classe II et des secrétaires est répartie de ~~deux~~ ^{trois} façons soit: *91.*
- a) de 08h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30;
 - b) de 08h15 à 12h00 et de 13h15 à 16h30;
 - c) de 16h00 à 17h30 et de 18h30 à 24h00.
- .07 a) La semaine régulière de travail des salariés travaillant à la buanderie, l'entretien et l'entretien ménager, est de quarante (40)heures, réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi.
- b) La semaine régulière de travail des salariés visés par le sous-paragraphe a) du présent paragraphe de même que les paragraphes .12 et .13 a) de cet article est réduite à trente huit heures et trois quarts (38h3/4) au 1er septembre 1981.

ARTICLE 28 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- .08 La journée régulière de travail des hommes d'entretien est répartie de la façon suivante: 07h30 à 12h00 et de 12h30 à 16h00.
- .09 La journée régulière de travail des salariés travaillant à la buanderie est répartie entre 07h30 et 11h30 et de 12h30 à 16h30.
- .10 La journée régulière de travail des préposées à l'entretien ménager, est répartie comme suit: de 0730 à 11h30 et de 12h30 à 16h30.
- .11 La semaine régulière des portiers est de trente-sept heures et demie (37½) réparties sur un cycle de deux (2) semaines, tel que ci-après indiqué à la cédule de travail:

| <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> | <u>Samedi</u> | <u>Dimanche</u> | <u>Hres</u> |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|
| 08 à 12 | 08 à 12 | 08 à 12 | congé | 08 à 21 | 08 à 18 | 12 à 21 | 40 |
| 12 à 21 | 12 à 21 | 12 à 21 | 08 à 21 | congé | congé | congé | 35 |

- .12 La semaine régulière de travail des gardiens de nuit est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun.

Les heures de travail quotidiennes sont réparties de la façon suivante:

- de 21h00 à 05h00 et ce cinq (5) jours par semaine.

- .13 La semaine et la journée régulière de travail des salariés de la cuisine et de la cafétéria sont réparties selon la cédule de travail telle qu'existant le jour de la signature des présentes.
- a) Cette cédule de travail doit comprendre 160 heures de travail par période de quatre (4) semaines consécutives pour les cuisiniers;
- b) Cette cédule de travail doit comprendre 120 heures de travail par période de trois (3) semaines pour les aides généraux (masculins);
- c) Cette cédule de travail doit comprendre 240 heures de travail par période de six (6) semaines pour les aides généraux (féminins);
- d) Cette cédule de travail doit comprendre un minimum de cent trente deux (132) heures de travail par période de six (6) semaines pour deux (2) aides généraux (féminins);

ARTICLE 28 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- .13 e) Cette cédule de travail doit comprendre entre 120 et 180 heures de travail par période de six (6) semaines pour un aide général (féminin).
- f) En raison de la réduction de la journée régulière de travail pour les salariés visés par les paragraphes .08, .09, .10, .12 et .13 a, b, c, du présent article, il est convenu que les parties aux présentes doivent se rencontrer pour déterminer les heures de travail journalières et ce dans les quatre-vingt dix (90) jours précédents leur application.

L'accord qui en résultera devient l'objet d'une entente écrite.

- .14 Tout salarié 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.

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

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

- .17 Aucun salarié visé par l'article 28.01 ne sera tenu de pointer la carte de temps.

- .18 Aucun lavage de vaisselle ne sera fait le dimanche soir. Cependant, la vaisselle devra être ramassée et mise dans l'eau.

- .19 Le lieu de travail de Pierre Roy, technicien en documentation est le suivant:

Durant l'avant-midi: au local du service audio-visuel;
Durant l'après-midi: au local de la bibliothèque.

ARTICLE 29TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- .01 a) Tout travail exécuté à la demande expresse de l'employeur en dehors des heures régulières de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 28 est considéré comme du travail supplémentaire.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 29.01 a), dans le cas des salariés réguliers à temps partiel ces derniers ne pourront réclamer la rémunération pour le travail supplémentaire avant d'avoir accompli huit (8) heures par jour ou sept heures et quarante-cinq minutes (7 hres et 45 minutes) par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- .02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée régulière de travail, spécifiée à l'article 28.
- b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou le deuxième jour de congé hebdomadaire.
- .03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées seront réparties aussi justement que possible entre les salariés.
- .04 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire de 15 à 45 minutes, sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure; tout travail de plus de 45 minutes et moins d'une heure, sera calculé comme l'équivalent d'une heure et ainsi de suite pour le travail subséquent. Tout travail d'une durée inférieure à quinze (15) minutes, n'est pas rémunéré.
- .05 Dans le cas de rappel au travail, le salarié a droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.
- .06 Tout salarié appelé à faire du temps supplémentaire l'un des jours de fête chômés énumérés à l'article 8, est rémunéré au taux du temps supplémentaire et ce, en plus de la fête payée proportionnellement au temps fait.
- .07 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés, ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

ARTICLE 29 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

- .08 Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures régulières de travail mentionné à l'article 28.
- .09 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- .10 Le travail supplémentaire est facultatif, toutefois lorsqu'un salarié aura commencé un travail exigeant continuité, il ne pourra refuser de travailler en temps supplémentaire à moins de raisons sérieuses.

ARTICLE 30 HYGIENE ET SECURITE

- .01 a) En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, le Collège maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- b) Le syndicat coopère à cette fin.
- .02 Le Collège s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de fournir ses soins sur les lieux, le Collège prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital.
- .03 Un salarié qui découvre une situation dangeureuse ou pouvant s'avérer dangeureuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.
- Dans ce cas, le Collège doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.
- .04 Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

- .01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1980 pour se terminer le 31 août 1983. Toutefois, elle demeurera en vigueur 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 son droit de lock-out, le tout conformément au Code du Travail.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION (suite)

.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 28^e ième

jour du mois d'avril 1981.

COLLEGE DE LEVIS

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

Bill Brassard

James Grant prés

Geo. Et Proulx

Raymond Turgeon

A N N E X E 'B'

ECHELLE DE SALAIRE

PERSONNEL OUVRIER

| <u>Classifications</u> | <u>01-09-80</u> | <u>Forfaitaire</u> | <u>01-09-81</u> | <u>01-09-82</u> |
|-----------------------------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| Aide général | \$ 6.31 | \$ 51.15 | \$ 7.15 | \$ 7.81 |
| Gardien | \$ 6.52 | \$ 64.75 | \$ 7.43 | \$ 8.11 |
| Couturière | \$ 6.45 | \$ 65.15 | \$ 7.32 | \$ 8.00 |
| Buandier | \$ 6.56 | \$ 66.27 | \$ 7.43 | \$ 8.11 |
| Portier | \$ 6.96 | \$ 64.51 | \$ 7.87 | \$ 8.55 |
| Ouvrier d'entretien, classe II | \$ 6.72 | \$ 77.71 | \$ 7.61 | \$ 8.30 |
| Cuisinier, cl. II | \$ 8.12 | \$179.61 | \$ 9.20 | \$10.00 |
| Cuisinier, Cl. 1 | \$ 8.49 | \$210.18 | \$ 9.62 | \$10.45 |
| Ouvrier certifié d'en- retien | \$ 8.75 | \$232.98 | \$ 9.91 | \$10.76 |

SALARIES DE SECRETARIAT ET TECHNIQUE

| <u>Classifications</u> | <u>Echelon</u> | <u>01-09-80</u> | <u>01-09-81</u> | <u>01-09-82</u> |
|------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Agent de bureau, cl.II | 1 | \$ 223.30 | \$ 245.00 | \$ 267.76 |
| | 2 | \$ 229.60 | \$ 252.00 | \$ 275.45 |
| | 3 | \$ 236.25 | \$ 259.35 | \$ 283.15 |
| Technicien de travaux pratiques | 1 | \$ 265.65 | \$ 291.55 | \$ 317.45 |
| | 2 | \$ 276.85 | \$ 303.80 | \$ 330.75 |
| | 3 | \$ 289.10 | \$ 317.10 | \$ 344.75 |
| | 4 | \$ 301.35 | \$ 330.75 | \$ 359.45 |
| | 5 | \$ 313.95 | \$ 344.40 | \$ 373.80 |
| | 6 | \$ 326.90 | \$ 358.75 | \$ 389.20 |
| | 7 | \$ 341.25 | \$ 374.50 | \$ 406.00 |
| | 8 | \$ 355.95 | \$ 390.60 | \$ 423.15 |
| | 9 | \$ 371.00 | \$ 407.05 | \$ 441.00 |
| | 10 | \$ 386.05 | \$ 423.50 | \$ 458.50 |
| | 11 | \$ 402.50 | \$ 441.70 | \$ 477.75 |
| | 12 | \$ 419.65 | \$ 460.60 | \$ 498.05 |

A N N E X E "B" (suite)

ECHELLE DE SALAIRE

SALARIES DE SECRETARIAT ET TECHNIQUE (suite)

| <u>Classifications</u> | <u>Echelon</u> | <u>01-09-80</u> | <u>01-09-81</u> | <u>01-09-82</u> |
|---------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Bibliotechnicien | 1 | \$ 260.75 | \$ 285.95 | \$ 311.50 |
| | 2 | \$ 272.30 | \$ 298.90 | \$ 325.50 |
| | 3 | \$ 283.50 | \$ 311.15 | \$ 338.45 |
| | 4 | \$ 295.05 | \$ 323.75 | \$ 351.75 |
| | 5 | \$ 307.30 | \$ 337.05 | \$ 366.10 |
| | 6 | \$ 319.55 | \$ 350.70 | \$ 380.80 |
| | 7 | \$ 332.50 | \$ 364.70 | \$ 395.50 |
| | 8 | \$ 347.20 | \$ 380.80 | \$ 412.65 |
| | 9 | \$ 361.20 | \$ 396.20 | \$ 432.60 |
| | 10 | \$ 376.25 | \$ 412.65 | \$ 446.95 |
| | 11 | \$ 390.95 | \$ 429.10 | \$ 464.45 |
| | 12 | \$ 407.40 | \$ 446.95 | \$ 483.35 |
| Opérateur de duplicateur offset | 1 | \$ 227.50 | \$ 249.55 | \$ 272.65 |
| | 2 | \$ 235.55 | \$ 258.30 | \$ 282.10 |
| | 3 | \$ 243.60 | \$ 267.40 | \$ 291.90 |
| | 4 | \$ 252.70 | \$ 277.20 | \$ 302.05 |
| | 5 | \$ 261.45 | \$ 287.00 | \$ 312.55 |
| | 6 | \$ 271.95 | \$ 298.55 | \$ 325.15 |
| | 7 | \$ 280.70 | \$ 308.00 | \$ 334.95 |
| | 8 | \$ 291.20 | \$ 319.55 | \$ 347.55 |
| | 9 | \$ 301.35 | \$ 330.75 | \$ 359.45 |

ECHELLE DE SALAIRE

SALARIES DE SECRETARIAT ET TECHNIQUE (suite)

| <u>Classifications</u> | <u>Echelon</u> | <u>01-09-80</u> | <u>01-09-81</u> | <u>01-09-82</u> |
|------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Secrétaire | 1 | \$ 223.30 | \$ 245.00 | \$ 267.75 |
| | 2 | \$ 229.95 | \$ 252.35 | \$ 275.80 |
| | 3 | \$ 236.95 | \$ 260.05 | \$ 283.85 |
| | 4 | \$ 245.00 | \$ 268.80 | \$ 293.30 |
| | 5 | \$ 252.70 | \$ 277.20 | \$ 302.05 |
| | 6 | \$ 260.05 | \$ 285.25 | \$ 310.80 |
| | 7 | \$ 267.75 | \$ 293.65 | \$ 319.90 |
| | 8 | \$ 276.15 | \$ 303.10 | \$ 329.70 |

Notes: Les taux horaires de même que les échelles de salaires applicables au 1er septembre 1981 et au 1er septembre 1982 constituent des minimum, ils sont sujets à révision à la hausse suivant l'inflation.

RECLASSIFICATION:

Les trois (3) salariés suivants sont reclassifiés au poste de secrétaire et intégrés dans l'échelle à l'échelon indiqué ci-dessous au 1er septembre 1980:

- | | | |
|---------------------|---|------------|
| LEMIEUX, Madeleine | - | 8e échelon |
| COUTURE, Lise | - | 8e échelon |
| CARBONNEAU, Martine | - | 3e échelon |

A N N E X E "C"

LISTE D'ANCIENNETE ET CLASSIFICATION DES SALARIES

| <u>NOMS:</u> | <u>CLASSIFICATIONS</u> | <u>ANCIENNETE</u> |
|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| <u>CUISINE</u> | | |
| BARRAS, Juliette | Aide générale de cuisine | 16-11-67 |
| BELISLE, Catherine | Aide générale de cuisine | 05-10-67 |
| BLOUIN, Lucien | Aide général de cuisine | 03-09-69 |
| DECHESNE, Patricia | Aide générale de cuisine | 22-01-79 |
| DEMERS, Rachel | Aide générale de cuisine | 11-10-67 |
| DUCLOS, Jacques | Cuisinier cl. I | 13-05-65 |
| FERLAND, Gilles | Cuisinier cl. II | 07-09-65 |
| LAMBERT, Gilberte | Aide générale de cuisine | 25-03-74 |
| MINVILLE, Claudette | Aide générale de cuisine | 16-04-65 |
| POIRIER, Henri | Cuisinier cl. II | 13-05-65 |
| SENECHAL, André | Cuisinier cl. II | 15-12-69 |
| TURGEON, Raymond | Aide général de cuisine | 13-05-65 |
| JACQUES, Paul-Henri | Aide général de cuisine | 16-02-81 |
| <u>BUANDERIE</u> | | |
| DUMAS, Raymond | Aide général à la buanderie | 30-01-78 |
| FORTIN, Adrienne | Aide générale à la buanderie | 31-07-67 |
| HAMANN, Bernadette | Couturière | 31-05-76 |
| POULIN, Claire-Yvette | Buandière | 01-09-57 |
| TARDIF, Raymonde | Aide générale à la buanderie | 05-09-67 |
| <u>PORTIERS</u> | | |
| BERNIER, René | Portier-gardien | 01-11-58 |
| LACROIX, Emilien | Portier-Gardien | 15-05-53 |
| <u>GARDIEN</u> | | |
| CHARETTE, J. Pierre | Gardien | 30-08-76 |
| <u>FEMMES DE MENAGE</u> | | |
| DUMONT, Henriette | Aide-domestique | 01-02-54 |
| GLAZIER, Colette | Aide-domestique | 17-05-77 |
| LAJOIE, Monique | Aide-domestique | 03-03-69 |
| SIMONNEAU, Rosanne | Aide-domestique | 09-03-73 |
| GUAY, Louise | Aide-domestique | 15-09-80 |

A N N E X E "C" (suite)

HOMMES D'ENTRETIEN

| | | |
|----------------------|--|----------|
| COULOMBE, Régent | Ouvrier certifié d'entretien | 16-05-77 |
| McISAAC, Réal | Ouvrier certifié d'entretien | 22-09-75 |
| POULIN, Ls.-Philippe | Chef d'équipe-ouvrier certifié d'entretien | 09-04-61 |
| VALCOURT, Gaston | Ouvrier certifié d'entretien | 24-10-78 |

SECRETARIAT

| | | |
|----------------------|---------------------------------|----------|
| BISSONNETTE, Fernand | Opérateur de duplicateur offset | 15-06-58 |
| CARBONNEAU, Martine | Secrétaire | 14-08-78 |
| COUTURE, Lise | Secrétaire | 10-09-79 |
| LEMIEUX, Madeleine | Secrétaire | 09-02-70 |
| BOUCHARD, Claude | Agent de bureau cl. II | 08-09-80 |

BIBLIOTHEQUE

| | | |
|----------------------|-----------------------------|----------|
| BEGIN, Françoise | Agent de bureau, cl. II | 05-09-78 |
| BRULOTTE, Marguerite | Agent de bureau, cl. II | 18-09-67 |
| GARNEAU, Jacqueline | Agent de bureau, cl. II | 13-01-70 |
| LACHANCE, Claude | Technicien en documentation | 01-10-64 |
| ROY, Pierre | Technicien en documentation | 01-03-65 |

LABORATOIRE

| | | |
|---------------|---------------------------------|----------|
| CARON, Rachel | Technicien de travaux pratiques | 01-10-76 |
| GRANT, James | Technicien de travaux pratiques | 17-08-70 |
| GUAY, André | Technicien de travaux pratiques | 06-02-78 |

A N N E X E "D"

BANQUE DE CONGES MALADIE AU CREDIT DES
EMPLOYES AU 31 AOUT 1980

| <u>NOMS:</u> | <u>NOMBRE DE JOURS</u> <u>AU 31-08-80 -</u> |
|----------------------|--|
| BARRAS, Juliette | 3.67 jrs |
| BERNIER, René | 13.67 jrs |
| BISSONNETTE, Fernand | 26.42 jrs |
| BRULOTTE, Marguerite | 30.00 jrs |
| BLOUIN, Lucien | 20.34 jrs |
| DEMERS, Rachèle | 17.08 jrs |
| DUCLOS, Jacques | 23.33 jrs |
| DUMONT, Henriette | 29.83 jrs |
| FERLAND, Gilles | 27.50 jrs |
| GARNEAU, Jacqueline | 28.50 jrs |
| GRANT, James | 23.00 jrs |
| <hr/> | |
| HAMANN, Bernadette | 1.25 jrs |
| LACHANCE, Claude | 24.00 jrs |
| LACROIX, Emilien | 12.34 jrs |
| LAJOIE, Monique | 13.50 jrs |
| LAMBERT, Gilberte | 9.50 jrs |
| McISAAC, Réal | 4.58 jrs |
| MINVILLE, Claudette | 18.08 jrs |
| POIRIER, Henri | 28.16 jrs |
| POULIN, Ls.-Philippe | 25.00 jrs |
| ROY, Pierre | 23.50 jrs |
| SENECHAL, André | 4.67 jrs |
| SIMONEAU, Rosanne | 4.25 jrs |
| TARDIF, Raymonde | 1.00 jr |
| TURGEON, Raymond | 30.00 jrs |

DEMANDE POUR AVANCE DE SALAIRE PREVUE A L'ARTICLE 11.05

Je, soussigné, demande par la présente au Collège de me verser hebdomadairement l'avance de salaire prévue à l'article 11.05.

Je reconnais que cette avance m'est accordée par le Collège, à la condition que je m'engage à rembourser le Collège 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 au Collège 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 au Collège pour les fins de remboursement de l'avance.

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

Signature du demandeur

Témoin

L E T T R E D' E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE

LE COLLEGE DE LEVIS

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

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

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Le Collège s'engage à verser aux salariés y ayant droit la prime de soir et de nuit de quarante cents (\$0.40) l'heure pour la période du 1er septembre 1979 au 31 août 1980, moins le montant qu'ils ont déjà reçu à titre de prime.

Prime de chef d'équipe:

Le Collège s'engage à verser aux salariés y ayant droit la prime de chef d'équipe de trente-sept cents (\$0.37) l'heure pour la période du 1er septembre 1979 au 31 août 1980, moins le montant qu'ils ont déjà reçu à titre de prime.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis, ce...28...ième jour du mois d'avril 1981.

COLLEGE DE LEVIS

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

Silke Brunard
Gen. Et. Proulx

James Grant fils
Raymond Eugénie