

COLLÈGE de Ste-ANNE de La Pocatière

05988-1

Dépôt N°: 8 1 0 3 0 6 2

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	7106-01
Date	Signature: 81-01-26 Réception: 81-01-30	Durée	Du: 81-01-01 Au: 83-02-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			37

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Catholique des employés des maisons d'Éducation de Ste-Anne de la Pocatière	<input type="checkbox"/> Déposant Collège de Ste-Anne de la Pocatière Ave Painchaud Ste-Anne de la Pocatière P. Québec

Unité de négociation

Tous les salariés du Collège de Ste-Anne de la Pocatière à l'exception des membres du corps professionnel, des assistants-bibliothécaire et du comptable.

Region	03-03	Activité	8023-10	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
Fédération des employés de Services
Publics Inc.
155 est, Boul. Charest
Québec, P.Q.
G1K 3G6
Att: M. Joseph Biédron (C.S.)

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>[Signature]</i>	8/10/81

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

7106-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LE COLLEGE DE SAINTE-ANNE DE LA POCATIERE

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES
MAISONS D'EDUCATION DE SAINTE-ANNE DE LA
POCATIERE

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

31 JAN 30 10 42

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

- 1.01 "SALARIE": désigne toute personne travaillant pour l'employeur moyennant rémunération et faisant partie de l'unité de négociation déterminée par le certificat d'accréditation, émis par le Service du droit d'association, anciennement la Commission des relations de travail du Québec, certificat annexé à la présente convention.
- 1.02 "SALARIE REGULIER": désigne le salarié qui a complété sa période d'essai.
- 1.03 a) "SALARIE REGULIER A TEMPS COMPLET": désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.
- b) "SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL": désigne tout salarié qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que le salarié régulier à temps complet, c'est-à-dire dont la semaine régulière de travail est de 80% ou moins de l'emploi d'un salarié régulier à temps complet.
- 1.04 a) 1. "SALARIE TEMPORAIRE": désigne tout salarié embauché pour travailler durant la période comprise entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année ou embauché comme remplaçant d'un salarié absent pour cause de vacances annuelles, maladie ou accident.
2. Tel salarié temporaire bénéficie de la préférence dans le cas d'ouverture d'un emploi régulier. Si l'ouverture se produit dans la même classification ou dans une classification similaire, le temps accompli à titre de salarié temporaire continue de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'essai déterminée au sous-paragraphe suivant. S'il s'agit d'une autre classification un maximum de cinq (5) mois incluant la période pendant laquelle il a agi en qualité de salarié temporaire est requis avant qu'il n'acquiert le statut de salarié régulier. Dans les deux cas son ancienneté rétroagit à sa date d'embauchage.
- b) "SALARIE A L'ESSAI": désigne tout salarié en période de probation et ce, tant qu'il n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de service continu pour l'employeur dans le cas du personnel administratif, technique, secrétariat, infirmière auxiliaire et de soixante (60) jours de service continu pour l'employeur s'il s'agit du personnel ouvrier.

c) Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les clauses de la présente convention collective, sauf qu'il n'a aucun droit de recours à la procédure de règlement de griefs, en cas de licenciement.

d) Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, tout nouveau salarié de son statut. Copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

- 1.05 "PROMOTION": signifie le passage d'une fonction à une autre comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires à maximum plus élevé.
- 1.06 "MUTATION" (transfert) signifie la permutation d'un salarié d'une fonction à une autre comportant des tâches, responsabilités et salaires similaires ou comparables.
- 1.07 "ABSENCE AUTORISEE": signifie toute absence d'un salarié, permise ou consentie par son chef de département ou par le directeur du personnel.
- 1.08 "ABSENCE MOTIVEE": signifie toute absence du travail dont la cause ne dépend pas de la volonté du salarié.
- 1.09 "ANCIENNETE": signifie la durée de service continu d'un salarié pour l'employeur; cette durée n'est pas interrompue par les jours de maladie, les jours de mise à pied, les périodes de congé annuel, la prise d'un congé de maternité, les absences autorisées et les absences motivées.
- 1.10 "FONCTION": désigne le titre donné aux occupations de l'unité de négociation.
- 1.11 "ECHELON": désigne chacun des taux de salaires prévus à l'échelle de salaires annexée à la présente convention.
- 1.12 "POSTE": désigne le département et le lieu où est exercée une des fonctions prévues à la présente convention.
- 1.13 "SANS PERTE DE GAIN": dans la présente convention, cette expression signifie que le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 1.14 "LISTE DE RAPPEL": désigne la liste des salariés mis à pied par l'employeur; celle-ci indique aussi leur fonction, leur ancienneté, leur dernière adresse connue, ainsi que leur numéro de téléphone, s'il y a lieu.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par le certificat d'accréditation et de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés.

ARTICLE 3 COLLABORATION

- 3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et équité et le syndicat les encourage à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et préserver la santé des salariés.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction du personnel, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des salariés, aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective de travail.
- 5.02 Les parties conviennent que la lettre d'entente annexée à la présente convention comme appendice B contient les exclusions à la présente convention.
- 5.03 Si pendant la durée de la présente, il survient un litige entre les parties, à savoir si une ou des occupations doivent être incluses ou non dans le certificat d'accréditation, le cas sera soumis au commissaire du travail pour décision. Si plusieurs salariés à temps partiel remplissent la même fonction, on doit les remplacer par le nombre de salariés réguliers requis, sauf dans le cas où le travail doit se faire selon un horaire restreint.

- 5.04 Sauf dans les cas d'urgence, d'entraînement de nouveaux salariés, une personne non régie par la convention collective ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la convention si un tel travail a pour effet d'occasionner une mise à pied.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié actuellement membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout salarié qui n'est pas membre du syndicat actuellement, n'est pas obligé de le devenir. Cependant dans ce cas, tel salarié est tenu de consentir à la retenue par l'employeur sur chaque paie, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du syndicat.
- 6.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat, dans les trente (30) jours de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.04 Tout salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien d'emploi, consentir à la retenue par l'employeur sur chaque paie, d'une somme équivalente à la cotisation régulière du syndicat, telle qu'établie par résolution du syndicat, dont copie certifiée doit être transmise à l'employeur.

Le salarié doit, par un avis écrit, dans des termes semblables à ceux de l'appendice A des présentes, autoriser la retenue et le versement de cette somme au syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au syndicat. Avec chaque remise, l'employeur fournit, en double exemplaire, la liste des salariés et le montant perçu de chacun d'eux et indique le statut, la fonction, le salaire et les heures de travail du salarié embauché au cours de ce mois.

- 6.05 Pour les fins d'application des dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04, l'employeur doit faire signer par le salarié, lors de son embauchage, la formule de retenue syndicale apparaissant à l'appendice A de la convention et transmettre une copie de cette autorisation au secrétariat du syndicat.

- 6.06 L'employeur convient de fournir, annuellement, au secrétariat, la liste des salariés actuels et nouveaux, comprenant leurs nom et prénoms, leur date de naissance, leur traitement, leur fonction, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance.
- 6.07 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié que le syndicat aurait refusé d'admettre comme membre ou aurait expulsé du syndicat, aussi longtemps que les recours prévus par la constitution du syndicat ne sont pas épuisés.

ARTICLE 7 AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 L'employeur permet au syndicat d'afficher les avis d'assemblée aux tableaux fournis et désignés à cette fin, soit dans la salle des hommes et dans le corridor du sous-sol des demoiselles.

Tout autre document, avant d'être affiché ou distribué, doit être autorisé par le directeur du personnel ou son représentant, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 8 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 8.01 a) Sur avis écrit du syndicat, présenté au directeur du personnel ou à son représentant, dix (10) jours de calendrier à l'avance, les délégués officiels du syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de gain, pour assister aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération des employés de services publics inc. (CSN) des Conseils Centraux, ainsi qu'aux Bureaux Fédéraux.
- b) Sur avis écrit du syndicat, présenté au directeur du personnel ou à son représentant, dix (10) jours de calendrier à l'avance, les salariés désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans salaire, pour assister à des sessions, journées d'étude, d'information ou de perfectionnement.

- 8.02 Les délégués mentionnés au paragraphe 8.01 a) et les salariés mentionnés au paragraphe 8.01 b) ne devront pas s'absenter plus de trois (3) à la fois; ils devront être de départements différents, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 8.03 Dans les cas où le syndicat ne peut respecter le délai de dix (10) jours de calendrier, prévu au paragraphe 8.01, les délégués ou officiers du syndicat doivent en donner la raison à l'employeur.
- 8.04 Ces absences, à moins d'entente entre les parties, ne doivent en aucune façon modifier les cédules normales de travail de ces salariés.
- 8.05
- a) Le ou les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer au Collège, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne visée par le certificat d'accréditation, sans perte de salaire, pour cette personne.
 - b) Ces rencontres ont lieu, après entente avec le directeur du personnel ou son représentant.
- 8.06
- a) Les représentants du syndicat peuvent rencontrer l'employeur sur rendez-vous.
 - b) Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les salariés, dans les cas de griefs ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après entente avec le directeur du personnel ou son représentant. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 8.07 Un salarié qui est membre d'un comité mixte, formé de représentants désignés par l'employeur et le syndicat, a le droit de s'absenter, sans perte de gain, pour assister aux séances de ce comité.
- 8.08 Lors des négociations, l'employeur libère, sans perte de gain, les représentants du syndicat.

- 8.09 Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, de tenir les assemblées de ses membres dans un local désigné par l'employeur, sauf s'il n'y en a aucun de disponible.
- 8.10 Les travailleurs de nuit pourront assister aux réunions de leur syndicat en reprenant leur temps passé à ces réunions, à condition que les opérations le permettent.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Dans le cas d'un acte grave 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.
- Cependant, dans certains cas particulièrement graves, l'employeur peut appliquer immédiatement une mesure disciplinaire sous réserve des droits du salarié, prévus au paragraphe 9.04.
- 9.02 Tout salarié peut, sur rendez-vous, consulter son dossier officiel.
- 9.03 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.
- 9.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement de griefs et mécontentes et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.05 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui lors d'un arbitrage s'il n'y a eu aucune autre infraction de même nature enregistrée à son dossier depuis 6 mois. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire sur lequel un salarié a eu gain de cause par règlement entre les parties ou par arbitrage est considéré comme retiré de son dossier.
- 9.06 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

- 9.07 Dans les cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce 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.
- 9.08 Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de suspension et de congédiement dans la préparation de tout rôle d'arbitrage.
- 9.09 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention, sauf si l'enquête de ces faits nécessite un délai plus long.
- 9.10 Aucune démission signée par un salarié ne peut lui être opposée devant un arbitre à moins qu'il s'agisse:
- a) d'une démission signée devant un représentant syndical;
 - b) d'une démission signée en l'absence d'un représentant syndical et non dénoncée par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature. Une démission doit être faite par écrit pour être considérée comme telle.
- 9.11 L'employeur doit transmettre immédiatement au syndicat copie de toute démission signée par un salarié.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MESCONTENTES

- 10.01 Dans les cas de griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le syndicat, conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- a) tout salarié, accompagné d'un représentant syndical de son choix, peut soumettre, par écrit, un grief au directeur du personnel, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier qui suivent la connaissance du fait donnant lieu au grief. Toutefois, aucun grief ne peut être soumis sur un fait qui s'est produit depuis plus de six (6) mois.

- b) L'employeur doit donner sa réponse, par écrit, au syndicat, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.
 - c) Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante dans un délai additionnel de cinq (5) jours de calendrier, le syndicat peut recourir à la procédure prévue à l'article 11 dans les trente (30) jours subséquents de calendrier.
- 10.02 Si le syndicat comme tel, ou si plusieurs salariés pris collectivement, se croient lésés dans les droits que lui/leur reconnaît la présente convention, la personne mandatée par le syndicat peut présenter le grief, par écrit, en suivant la procédure décrite au paragraphe 10.01.
- 10.03
- a) Si l'employeur se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, il peut présenter un grief, par écrit, au président du syndicat, dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier qui suivent la connaissance du fait donnant lieu au grief.
 - b) Le syndicat doit donner sa réponse, par écrit, au directeur du personnel, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.
 - c) Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante dans un délai additionnel de cinq (5) jours de calendrier, l'employeur peut recourir à la procédure prévue à l'article 11 dans les trente (30) jours subséquents de calendrier.
- 10.04 La présentation d'un grief ne doit causer aucun préjudice aux personnes concernées.
- 10.05 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant les parties peuvent, d'un commun accord, y déroger par entente écrite.
- 10.06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief, à quelque stade que ce soit, n'entraîne pas la nullité du grief.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

- 11.01 a) Un conseil d'arbitrage, conformément au Code du travail de la province de Québec, est constitué pour régler les griefs qui n'auront pas reçu de solution satisfaisante et sa décision est finale, exécutoire et lie les parties. Ce comité d'arbitrage est composé d'un représentant choisi par chacune des parties et d'un président choisi par les deux représentants précités. A défaut d'entente, le président est nommé par le ministère du Travail.
- b) Cependant, après entente entre les deux parties, le grief ou la mésentente peut être soumis devant un arbitre unique. Cet arbitre unique est nommé de la manière prévue au sous-paragraphe précédent.
- 11.02 Le président et les arbitres ou arbitre unique ont les pouvoirs qu'accorde le Code du travail, au président et aux arbitres d'un conseil d'arbitrage, constitué pour régler les différends.
- 11.03 Dans tous les cas de grief ou mésentente, l'arbitre a juridiction pour maintenir la décision de l'employeur ou de la renverser en ordonnant le remboursement exigé compte tenu du salaire gagné ailleurs, ou de rendre toute décision qui peut lui sembler plus équitable dans les circonstances; il a droit également de fixer un taux d'intérêt raisonnable dans certains cas s'il le juge à propos, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 11.04 Chaque partie défraie le coût des frais et honoraires de son arbitre et les frais et honoraires du président ou de l'arbitre unique seront répartis en part égale entre les parties. L'employeur fournira également les locaux nécessaires à l'audition de la cause.
- 11.05 Le salarié appelé à représenter ou à témoigner lors d'un arbitrage entre les parties à la présente convention, est libéré sans perte de salaire, pour toute la période de temps utile aux fins de la justice.
- 11.06 Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

- 11.07 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la suspension ou le renvoi est pour une juste cause.
- 11.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'enquête. Le délai de trente (30) jours peut être prolongé par consentement écrit du syndicat et de l'employeur.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier pour tout salarié régulier régi par la présente convention.
- L'ancienneté de tout salarié régulier débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.
- 12.02 a) La date d'entrée en service pour le salarié à l'essai et/ou temporaire est celle où ce/ces salarié(s) a/ont commencé à travailler pour l'employeur, à condition que leur service n'ait pas été interrompu pendant plus de quarante-cinq (45) jours de calendrier.
- b) Si une telle interruption s'est produite, la date d'entrée en service du salarié devient celle de son retour au travail.
- 12.03 L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel se calcule en additionnant ses heures de travail, de manière à compléter le nombre d'heures prévues pour une semaine normale de travail dans la fonction qu'il exerce.
- 12.04 Une fois établie, l'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel a la même valeur que l'ancienneté des salariés réguliers à temps complet et, par conséquent, les mêmes règles d'ancienneté s'appliquent.
- 12.05 Les parties conviennent que la liste d'ancienneté des salariés au service de l'employeur est celle qu'elles ont signée lors de la signature de la convention. Cette liste d'ancienneté est mise à jour chaque fois qu'un changement se produit dans le personnel régi par la convention, qu'il s'agisse de l'engagement d'un nouveau salarié, d'un réembauchage, etc...

Le premier janvier de chaque année, l'employeur affiche la liste sur les lieux de travail et il en transmet une copie au syndicat.

Dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste, un salarié ou le syndicat peut contester par voie de grief l'exactitude des inscriptions sur cette liste. Après ce délai la liste est définitive et elle lie les parties.

12.06

Le salarié conserve et accroît son ancienneté dans les cas suivants:

- 1.- mise à pied n'excédant pas six (6) mois de calendrier;
- 2.- absence par maladie ou accident n'excédant pas 24 mois;
- 3.- absence autorisée avec ou sans traitement pendant six (6) mois. Cette période peut être prolongée du consentement des parties.
- 4.- absence par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle pendant la période de traitement et de réhabilitation prescrite par les autorités médicales compétentes.
- 5.- promotion à une fonction en dehors de l'unité de négociation pour une période de vingt-quatre (24) mois.

12.07

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. démission volontaire et sans contrainte;
2. congédiement pour juste cause;
3. refus ou négligence, sans excuse valable, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel. Cet écrit doit être envoyé dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'envoi du rappel et le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'envoi de sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse connue;
4. mise à pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier.
5. absence par maladie ou accident excédant trente-six (36) mois de calendrier;
6. lorsque promu en dehors de l'unité de négociation, trente-six (36) mois après telle promotion.

12.08 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied doit affecter:

- a) Si l'employeur doit procéder à une mise à pied dans une fonction, le salarié dont l'ancienneté est moindre en est affecté.
- b) Le salarié mis à pied peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre fonction équivalente ou inférieure aux dépens d'un salarié dont l'ancienneté est moindre dans cette fonction, à condition que le salarié qui réclame le déplacement soit capable de remplir les exigences normales de la fonction.

Le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut pourvu qu'il y ait un salarié d'une autre fonction dont le droit d'ancienneté soit moindre que le sien.

- c) Le salarié affecté à une autre fonction en vertu des paragraphes 12.08 a) et b), transporte à sa nouvelle fonction, l'ancienneté acquise au service de l'employeur. Il reçoit alors le salaire de la nouvelle fonction en tenant compte de ses années de service antérieures.
- d) Le salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit deux (2) semaines à l'avance.
- e) Dans le cas de mise à pied temporaire intervenant durant la période de vacances scolaires, un salarié peut choisir d'être mis à pied plutôt qu'en exerçant ses droits d'ancienneté d'être rétrogradé. Dans un tel cas, l'employeur ne sera tenu de le rappeler que lorsque son poste sera de nouveau ouvert, à moins d'avis écrit du salarié concerné spécifiant son désir d'être rappelé suivant son ancienneté.

12.09 Rappel:

Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied, à condition que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13 APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 13.01 a) Toute fonction vacante ou nouvellement créée, régie par le certificat d'accréditation syndicale, doit être affichée aux endroits habituels pendant quinze (15) jours de calendrier avec la description de la fonction.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage prévu au paragraphe précédent, l'employeur désigne le salarié auquel le poste est attribué ou les motifs pour lesquels il n'attribue pas le poste.
- 13.02 a) Pendant la période d'affichage et les délais de nomination, l'employeur désigne temporairement une personne pour remplir cette vacance ou exercer cette fonction nouvellement créée.
- b) L'employeur prévient, par écrit, la personne qu'elle remplit temporairement cette fonction.
- 13.03 Tout salarié, avant de solliciter cette fonction, peut prendre connaissance de la liste des candidatures auprès du directeur du personnel ou de son représentant.
- 13.04 Le salarié fait sa demande par écrit, sur les formules mises à sa disposition par l'employeur. La demande est signée en trois (3) exemplaires dont un (1) exemplaire doit être contresigné et daté par un représentant de l'employeur et qui est remis au salarié. L'employeur en transmet une copie au syndicat.
- 13.05 La fonction est accordée au salarié dont l'ancienneté est la plus grande, à moins que ce salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 13.06 La vacance créée par la promotion ou la mutation à la suite du premier affichage, est également sujette à l'affichage.
- 13.07 La nomination doit être affichée.
- 13.08 Le salarié auquel la fonction est attribuée a droit à une période d'entraînement d'un mois pendant laquelle il peut retourner à son ancienne fonction.

Si pendant (ou au terme de) la période d'entraînement, l'employeur juge que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche, il réintègre celui-ci à son ancienne fonction, sans préjudice à ses droits acquis. En cas de désaccord, le salarié peut soumettre son grief et il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche.

La période d'entraînement terminée, le salarié est réputé remplir les exigences normales de la tâche.

- 13.09 Tout salarié reçoit à compter de sa promotion, le salaire correspondant au salaire de son ancienne fonction, ou le salaire d'un échelon immédiatement supérieur.
- 13.10 L'employeur doit afficher toute vacance à une fonction non régie par la convention et qui est susceptible d'être remplie par un salarié. Un salarié ne peut cependant formuler un grief pour contester le refus de l'employeur de lui accorder une promotion à une telle fonction.

ARTICLE 14 HEURES ET SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 14.01 a) La semaine normale de travail des salariés à l'emploi des services administratifs, techniques et du secrétariat et des salariés de la bibliothèque est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La semaine normale de travail de l'infirmière auxiliaire est de trente-six heures et quart (36 1/4) réparties du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est de sept heures et quart (7 1/4) et est répartie entre 08h30 et 20h00, à moins d'entente entre les parties pour une autre répartition.
- 14.02 La semaine normale de travail de tous les autres salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de huit (8) heures chacun, sauf pour les salariés travaillant sur cédule.
- 14.03 Le temps alloué pour le repas est au maximum d'une heure et demie (1 1/2).

- 14.04 Les congés hebdomadaires de fin de semaine (deux jours consécutifs) sont répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'une même fonction et d'un même département, à moins que les cédules de travail ne le prévoient autrement.
- 14.05 Deux (2) salariés peuvent échanger entre eux leurs jours de congé, avec l'autorisation de leur chef de département. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable qui doit être communiqué au salarié. Aucune majoration de taux horaires réguliers ne s'applique dans ce cas.
- 14.06 a) Tout salarié peut suspendre son travail pendant quinze (15) minutes, comme période de repos, vers le milieu de toute demi-journée de travail, au moment et à l'endroit dont il peut convenir avec l'employeur.
- b) Pour les salariés travaillant à la cuisine de même que pour la secrétaire-réceptionniste, les périodes de repos pourront se prendre à la fin de la journée ou de la demi-journée selon les ententes existantes au moment de la signature de la convention.
- 14.07 Avant de modifier les cédules et les pratiques actuelles relatives aux cédules de travail, l'employeur doit consulter les intéressés et, à défaut d'entente la question est référée au Comité des Relations Professionnelles.

ARTICLE 15 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, telles que définies à l'article 14, est considéré comme travail supplémentaire.
- b) Le travail en temps supplémentaire doit être autorisé par le chef de département ou par toute autre personne désignée à cet effet.
- 15.02 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 supplémentaires effectuées en dehors de la journée ou de la semaine normale de travail.

- b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour toutes les heures de travail supplémentaires effectuées les jours de fête chômés et payés et le deuxième jour de congé hebdomadaire d'un salarié.
- 15.03 a) Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement ce genre de travail.
- b) Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés réguliers ayant la même classification, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.
- 15.04 L'employeur fournit mensuellement au syndicat un relevé du travail supplémentaire effectué par chacun des salariés au cours du mois précédent.
- 15.05 Tout salarié requis de revenir au travail après avoir quitté la propriété de l'employeur doit recevoir à titre de rémunération pour travail supplémentaire, un montant minimum égal à quatre (4) fois son taux horaire régulier, sauf s'il y a continuité avec sa période normale de travail.
- 15.06 Le calcul du travail supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures de la semaine normale de travail mentionnées à l'article 14.
- 15.07 Le travail supplémentaire doit être réparti le plus équitablement possible entre les salariés et est facultatif à moins d'entente contraire entre le salarié et son supérieur immédiat. Dans les cas d'urgence, lorsque le travail supplémentaire doit être obligatoirement accompli, et que les salariés concernés refusent de le faire, l'employeur peut obliger le salarié ayant le moins d'ancienneté à accomplir ce travail.
- 15.08 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- 15.09 Le temps travaillé en temps supplémentaire est payé d'après la carte de poinçon et selon 15.02.

ARTICLE 16 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

16.01 Tout salarié a droit aux jours de fête chômés et payés suivants:

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le Vendredi-Saint
- le lundi de Pâques
- la St-Jean-Baptiste
- le jour du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de Grâces
- la veille du jour de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain du jour de Noël
- la veille du jour de l'An

Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

16.02 Les jours de fête précités peuvent être changés d'un commun accord par les parties.

- 16.03
- a) Lorsqu'un salarié est tenu de travailler un jour de fête chômé et payé, l'employeur peut lui accorder ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de fête chômé et payé.
 - b) Si un salarié ne reçoit pas un jour de congé mentionné au sous-paragraphe a), dans le délai qui y est mentionné, pour des motifs imputables à l'employeur, il a droit au taux double de son salaire pour les heures travaillées le jour de fête en plus du paiement prévu pour cette fête.
 - c) Le moment de l'utilisation de ces jours de fête chômés et payés est déterminé par entente entre le salarié et l'employeur.
 - d) Nonobstant ce qui précède, les jours de fête chômés et payés peuvent être accumulés du consentement de l'employeur et du salarié et ils doivent être utilisés dans l'année de calendrier sinon ils sont payés à la fin de l'année au taux quotidien régulier.

- 16.04 Le salarié ne perd pas un jour de fête chômé et payé lorsque le jour coïncide avec:
- a) un samedi, un dimanche, un jour de congé hebdomadaire;
 - b) les vacances du salarié;
 - c) une absence motivée pour raison de maladie ou d'accident, dans ce cas le salarié accumule ses jours de fête chômés et payés;
 - d) une absence par suite d'un accident de travail au sens de la loi; dans ce cas le salarié accumule ses jours de fête chômés et payés.
- 16.05 L'employeur répartit équitablement les jours chômés et payés entre les salariés d'un même département.
- 16.06 Pour bénéficier des dispositions du paragraphe 16.01, le salarié doit avoir accompli son travail ordinaire durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de fête chômé et payé, à moins que son absence ne soit motivée ou autorisée au préalable par l'employeur.
- 16.07 Tout salarié ayant accumulé six (6) mois ou plus d'ancienneté au premier janvier d'une année, a droit à un congé mobile pendant l'année en cours, à une date qui convient au salarié et à l'employeur; ce congé doit être pris avant le 15 janvier de l'année suivante.
- Lorsqu'un nouveau salarié a accumulé six (6) mois d'ancienneté, il a droit à ce congé mobile pendant l'année en cours aux mêmes conditions.
- Un congé mobile ne peut être accumulé.

ARTICLE 17 VACANCES PAYEES

- 17.01 Le salarié bénéficie:
- a) d'un (1) jour de vacances par mois de service continu (maximum dix (10) jours ouvrables);
 - b) de vingt (20) jours ouvrables de vacances s'il a complété un (1) an d'ancienneté au 30 avril;

- c) de vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances s'il a complété dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 avril;
- d) de vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances s'il a complété dix-neuf (19) ans d'ancienneté au 30 avril;
- e) de vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances s'il a complété vingt-et-un (21) ans d'ancienneté au 30 avril;
- f) de vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances s'il a complété vingt-trois (23) ans d'ancienneté au 30 avril;
- g) de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances s'il a complété vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au 30 avril.

17.02 Pour fins de compilation des vacances, aucune absence pour maladie ou pour accident de travail ou autres, de même qu'aucune absence avec traitement autorisée par la convention ou par le Collège, de même qu'aucune absence sans traitement en vertu de l'article 8, ne constitue une interruption de service continu.

17.03 La période de service donnant droit aux vacances payées s'établit du premier mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

- 17.04
- a) L'employeur affiche la liste des salariés avec leur ancienneté et la durée des vacances auxquelles ils ont droit. Le salarié indique sur une feuille d'inscription annexée à cette liste, au plus tard le premier mai, à quelle période il préfère prendre ses vacances.
 - b) L'employeur détermine ensuite la date des vacances, en tenant compte et de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté appliquée par fonction et par département.
 - c) Un salarié qui a choisi ses dates de vacances et qui ne peut les prendre aux dates qu'il a choisies en raison d'une maladie ou d'un accident incluant les accidents de travail, a droit de reporter ses vacances à une date ultérieure convenue avec l'employeur.

- 17.05 Les vacances se prennent de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié.
- 17.06 Les conjoints qui travaillent pour l'employeur, peuvent prendre leurs vacances durant la même période; cependant, cette période de vacances est celle du conjoint dont l'ancienneté est la moindre.
- 17.07 Le programme des vacances est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 mai.
- 17.08 Comme paye de vacances, le salarié reçoit la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail.
- 17.09 Les salariés "préposés à l'entretien ménager" qui travaillent de nuit durant l'année académique, mais de jour durant la période des vacances scolaires, reçoivent dans leur paye de vacances le montant qui leur est habituellement alloué comme prime de soir et de nuit.
- 17.10 La paie de vacances est remise au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en vacances. La paie de vacances doit être faite sur un chèque différent sans excéder deux (2) semaines au taux de salaire régulier.
- 17.11 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit au paiement des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Ces jours de vacances lui sont payés selon 17.01 a), b), c), e), f) ou g) compte tenu de son ancienneté.
- 17.12 Les vacances doivent être prises durant les mois de juin, juillet et août, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié.
- 17.13 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure après entente entre le salarié et l'employeur.
- 17.14 Pour un nouveau salarié ainsi que celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de son départ comptent un mois de service continu, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables de tels mois ait été travaillée. Dans le cas contraire, les jours travaillés ne seront pas comptés ni payés.

ARTICLE 18 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

- 18.01 Pour chaque mois de service, le salarié a droit à un crédit d'un (1) jour ouvrable de congé de maladie.
- 18.02 Ce crédit s'ajoute aux congés déjà accumulés et s'accumule d'année en année jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.
- Tout salarié qui compte quatre-vingt-dix (90) jours de maladie à son crédit et qui pendant la durée de la convention acquiert le droit à des jours de congé maladie en vertu des dispositions du paragraphe 18.01 conserve à son crédit ces jours additionnels jusqu'à un maximum de trente (30) jours. Cependant, tout jour de congé maladie ainsi accumulé en excédent de quatre-vingt-dix (90) jours n'est pas monnayable au départ suivant les dispositions du paragraphe 18.06.
- 18.03 Pour fins de compilation des congés de maladie, la durée des services continus n'est pas interrompue par les jours de maladie ou accident de travail, par les jours de maladie ou accident, les périodes de congé annuel, les absences avec traitement autorisées par la convention ou par l'employeur, les absences sans traitement en vertu de l'article 8.
- 18.04 a) Dès les premiers jours d'absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail, le salarié doit se prévaloir des congés de maladie à son crédit et reçoit le salaire de la fonction qu'il aurait remplie s'il avait été au travail.
- b) Le nombre de jours que le salarié pourra recevoir sera de dix (10) jours ouvrables maximum par période d'invalidité. Sur demande écrite du salarié, l'employeur s'engage à verser au salarié pendant la période d'attente les prestations qui normalement lui seraient versées par la Commission d'assurance-chômage et le salarié s'engage à remettre les sommes ainsi reçues au Collège en éliminant les dix (10) premiers jours ouvrables qui serviront à couvrir le délai de carence.

- 18.05 En cas de maladie, pour avoir droit à son salaire, le salarié doit:
- a) avertir de sa maladie le directeur du personnel ou, en son absence, son représentant au cours de la première journée;
 - b) pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, le Collège accepte une déclaration écrite du salarié établissant la cause de son absence. Le salarié remet la déclaration écrite à son supérieur immédiat ou au directeur du personnel. Le Collège doit préparer les formules à cet effet;
 - c) se soumettre, si l'employeur le juge à propos à l'examen d'un médecin désigné et payé par l'employeur.
- 18.06 Lors de son départ pour quelque raison que ce soit, tout salarié (ou ses ayants-droit) bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit, à soixante-six et deux tiers ($66 \frac{2}{3}$) du taux de traitement en vigueur au moment du départ.
- 18.07 L'employeur avise, par écrit, les salariés du nombre de jours de congés de maladie accumulés à leur crédit sur la liste d'ancienneté mentionnée à l'article 12.05.
- 18.08 Le salarié qui a épuisé son crédit de congés de maladie peut prendre ses vacances annuelles au prorata des mois de services accomplis à partir du premier mai précédent.

ARTICLE 19 CONGE MATERNITE

- 19.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou une fausse couche, de reprendre le poste qu'elle détenait. Cependant, si cela s'avère impossible, le Collège doit l'assigner à un poste équivalent et comportant le même salaire.
- 19.02 Le congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à la salariée de quitter sa fonction quand son médecin traitant le lui recommande; elle devra cependant quitter sa fonction au plus tard à la fin du septième (7e) mois de sa grossesse.

- b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant ou une fausse couche et au plus deux (2) mois après, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie; si elle ne revient pas au travail à l'expiration de cette période de deux (2) mois, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter à l'ouvrage, sauf dans le cas prévu au sous-paragraphe c).
- c) cependant, par exception aux dispositions de l'article 19.02 b), la salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, extensionner ce congé jusqu'à concurrence d'un congé total de six (6) mois, à compter de la date de son départ. Pour se prévaloir de cette extension, la salariée doit informer le Collège de son intention d'extensionner ainsi le congé, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la naissance de l'enfant ou la fausse couche à défaut de quoi les dispositions de l'article 19.02 b) s'appliquent.
- d) à son retour en fonction, la salariée qui s'est prévalue d'un congé en vertu du présent article, conserve et accumule ses droits d'ancienneté, tel que prévu à l'article 12.

19.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité.

ARTICLE 20 CONGES SPECIAUX

- 20.01 Un salarié a droit aux congés suivants sans perte de salaire:
- a) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint;
- b) trois (3) jours consécutifs dont le dernier est le jour des funérailles ou le lendemain des funérailles au choix du salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru, gendre, ou de ses grands-parents s'ils habitent avec lui et si le salarié en a la charge.

- c) un jour, soit le jour des funérailles à l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de ses grands-parents ou de ses petits-enfants;
- d) un jour, soit celui de la naissance, de l'adoption ou du baptême, à l'occasion de l'adoption ou de la naissance d'un enfant;
- e) le jour du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur;
- f) lorsqu'il change le lieu de son domicile: -
 - la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée par année contractuelle.
- g) le salarié n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b) et c) que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu dans une localité située à plus de cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour chômé additionnel.

20.02 Les congés mentionnés au paragraphe 20.01 b) et c) se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.

20.03 Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de salaire et le Collège maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant il doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié. L'allocation pour les frais de transport est acquise au salarié.

20.04 Les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 20.01 sont payés au taux de salaire régulier si ces congés coïncident avec un jour ouvrable pour le salarié.

- 20.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur sa demande, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots "journées de congés" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 20.06 Tout salarié a droit, chaque année, à quatre (4) jours non payés d'absence motivée et acceptée par l'employeur, conformément aux règlements du personnel.

ARTICLE 21 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Un salarié qui doit quitter le travail à la suite d'un accident de travail ne subit pas de perte de salaire pour la journée où il a été victime de l'accident.
- 21.02 Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et le salarié ou l'un ou l'autre, peut demander à la Commission de la santé et sécurité du travail de statuer définitivement sur le cas.
- 21.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur.
- 21.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 21.05 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie, ou d'accidents survenus durant les heures de travail, à la disposition des salariés afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.

Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail sont à la charge de l'employeur, le tout conformément à la Loi de la Commission de la santé et sécurité du travail.

- 21.06 Le salarié blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur.
- 21.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE 22 ASSURANCES COLLECTIVES

- 22.01 L'employeur et le syndicat conviennent que le plan d'assurances collectives qui était en vigueur dans la convention précédente soit reconduit pour la durée de la présente convention.
- 22.02 a) Le coût de la police d'assurance-salaire est assumé en entier par les salariés et l'obligation de l'employeur quant à la police d'assurance-salaire se limite à l'application de l'article 22.03, 22.04, 22.05, 22.06 et 22.08.
- b) L'employeur s'engage à payer cinquante-cinq pour cent (55%) du coût de la prime d'assurance-maladie et d'assurance-vie des salariés réguliers mariés jusqu'à concurrence de cent huit dollars (\$108.00) par année.
- c) L'employeur s'engage à payer quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du coût de la prime d'assurance-maladie et d'assurance-vie des salariés réguliers célibataires jusqu'à concurrence de soixante dollars (\$60.00) par année.
- 22.03 L'adhésion au plan d'assurances collectives est obligatoire pour tout salarié régulier actuel et futur et ce, comme condition du maintien de son emploi, sauf si le salarié peut démontrer qu'il est déjà couvert quant à l'assurance-vie et l'assurance-maladie par les assurances collectives de son conjoint.
- 22.04 L'employeur met à la disposition de ses salariés, les cartes d'adhésion et d'autorisation de retenue fournies par l'assureur; effectue les retenues de traitement indiquées par les assurés; conserve le registre et fait parvenir régulièrement à l'assureur le paiement collectif concerné ainsi que les renseignements nécessaires à la facturation.

- 22.05 L'employeur et le syndicat sont co-signataires et détenteurs de la police d'assurances collectives maîtresse.
- 22.06 Les dividendes ou ristournes qui peuvent être payés de temps à autre par l'assureur serviront à accorder un congé de prime à chacune des parties à parts égales.
- 22.07 Dans tout cas de congé sans solde, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-maladie pour la durée de tel congé, à la condition de payer d'avance chaque mois, la prime totale d'assurance-maladie exigible.
- 22.08 Le Collège et le syndicat conviennent de continuer les discussions relativement aux congés maladie et à l'assurance-groupe en vue d'en arriver au même règlement que celui intervenu entre le Séminaire de Québec et le syndicat représentant le personnel de soutien. Telle discussion devrait être terminée au 1er janvier 1982.

ARTICLE 23 PENSION-LOGEMENT

- 23.01 Les salariés qui, à cause de leurs fonctions, doivent prendre leurs repas au Collège, paient pour les repas pris effectivement:
- déjeuner : \$1.00
 - dîner : \$2.00
 - souper : \$2.00
- 23.02 Les autres salariés qui prennent leurs repas au Collège et qui n'y sont pas obligés par la nature de leur travail, paient le prix établi par l'employeur pour les professeurs ou autres personnes.
- 23.03 A compter de la signature de la présente convention, les salariés qui logent et pensionnent au Collège, sauf ceux logés dans les chambres de professeurs, conviennent que l'employeur retienne sur leur salaire hebdomadaire trente-cinq dollars (\$35.00).
- 23.04 Nonobstant les dispositions de l'article 26.01 de la présente convention, il est convenu que les salariés résidant au Collège qui jouissent de l'usage de télécable devront assumer le coût de l'entretien selon les modalités qui seront déterminées par le Collège. Toutefois, les salariés qui ne désirent pas utiliser le télécable devront aviser le Collège à cet effet.

ARTICLE 24 SALAIRES

- 24.01 Les salaires hebdomadaires des salariés régis par les présentes, sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'appendice D, selon les mois et les années de service pour l'employeur.
- 24.02 La paie est remise aux salariés à toutes les deux (2) semaines. Cependant, si le jour de la paie coïncide avec un jour de fête chômé et payé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.
- 24.03 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications majeures dans une fonction déjà établie, le comité des relations professionnelles formé suivant les dispositions de l'article 28 se réunira et les membres tenteront de s'entendre sur les attributions, le titre et la classification de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée, sujet aux dispositions de l'article 31.
- A défaut d'entente entre les parties sur une nouvelle fonction ou une fonction modifiée, l'employeur détermine la fonction d'un nouveau poste ou la fonction modifiée en informant le salarié et le syndicat qui peuvent, en cas de désaccord, loger un grief suivant la procédure de règlement de griefs.
- 24.04 Lorsqu'un salarié est affecté à une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, il sera payé au taux applicable à la fonction la mieux rémunérée, à compter de la première heure de son affectation.
- 24.05 Lorsqu'un salarié au cours d'une journée régulière de travail est affecté à une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, il sera payé, pour la journée entière, selon le taux de sa propre fonction.
- 24.06 Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire régulier se situe entre 19h00 et 07h00, a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas effectué au taux de surtemps, à une prime de \$0.24 l'heure. Cette prime est payable aux gardiens de nuit.

- 24.07 Tout salarié requis par l'employeur de diriger une équipe d'au moins deux (2) salariés, a droit à une prime horaire d'équipe telle qu'indiquée ci-après:
- du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981: \$ 0.40
 - du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982: \$ 0.44
 - du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983: \$ 0.48
- Cette prime horaire s'ajoute au salaire horaire du salarié.
- 24.08 Prime pour heures brisées (infirmières auxiliaires)
- Le salarié tenu d'effectuer sa journée régulière de travail de façon non continue, exception faite pour la période de repas et de repos, reçoit une prime journalière pour heures brisées telle que ci-après indiquée:
- 1er janvier 1981 : \$ 2.26
 - 1er janvier 1982 : \$ 2.45
 - 1er janvier 1983 : \$ 2.54
- 24.09 Le talon de chèque de paie doit indiquer:
- le salaire brut;
 - les déductions syndicales et autres;
 - le salaire net;
 - les heures et le gain en temps supplémentaire;
 - la déduction du fonds de pension et le total ainsi versé.
- 24.10 L'employeur convient d'indiquer sur les T-4 et TP-4 le montant des cotisations syndicales payées par le salarié au cours de l'année d'imposition.
- 24.11 a) Les parties conviennent que lorsqu'un salarié est promu, il doit être classé dans la nouvelle fonction à l'échelon qui lui assure une augmentation de salaire.
- b) Pour les fins de l'application de l'Appendice "D", il est convenu entre les parties aux présentes que dans le cas des fonctions à échelons multiples, les salariés avancent d'un échelon à la date anniversaire de leur entrée au service de l'employeur ou, lorsqu'il s'agit d'une promotion à la date anniversaire de la promotion. Toutefois, dans le cas d'un nouveau salarié, le premier avancement d'échelon est accordé lorsque le salarié a complété neuf (9) mois de service continu.

- 24.12 Les taux de salaires pour la période du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981 sont ceux apparaissant à l'annexe "D" des présentes. Les montants forfaitaires qui seront versés aux employés des Commissions scolaires en vertu du chapitre 6-4.00 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 décembre 1981.
- 24.13 Les taux de salaires accordés aux employés des Commissions scolaires le 1er juillet 1981 seront appliqués aux salariés régis par la présente convention le 1er janvier 1982.
- Toute forme d'indexation qui pourra être accordée aux employés des Commissions scolaires pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 sera également versée aux salariés régis par la présente convention vers le 15 décembre 1982.
- 24.14 Les taux de salaires accordés aux employés des Commissions scolaires le 1er juillet 1982 seront appliqués aux salariés régis par la présente convention le 1er janvier 1983. 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 janvier 1983 et tout salarié du groupe ouvrier recevra 3.226 pour cent de majoration de son salaire horaire pour lui assurer le même salaire hebdomadaire.
- 24.15 L'indexation accordée aux employés des Commissions scolaires pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 sera accordée aux salariés régis par la présente convention le 1er juillet 1983.
- 24.16 Les conditions salariales qui seront obtenues par les employés de soutien des Commissions scolaires pour l'année 1983 s'appliqueront mutatis mutandis aux salariés régis par la présente convention au 1er juillet 1983. La rétroactivité résultant de l'application du présent paragraphe (24.16) 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.

- 24.17 Pour les fins d'application des paragraphes 12, 13, 14, 15 et 16 du présent article, il est convenu d'utiliser les diverses données fournies par le ministère de l'Éducation du Québec aux Commissions scolaires pour les mêmes fins, c'est-à-dire majoration de taux de base et protection du revenu.

ARTICLE 25 PROTECTION DES SALAIRES ACQUIS ET ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURES

- 25.01 Le salarié qui bénéficie d'un salaire supérieur au salaire prévu pour sa fonction, en annexe à la présente convention, continue d'en bénéficier pendant la durée de cette convention, à condition que le contenu de la fonction demeure substantiellement le même.
- 25.02 Les années d'expérience antérieures d'un salarié dans une fonction lui sont créditées dans la même fonction à condition que cette expérience ait été acquise chez l'employeur.

ARTICLE 26 DROITS ACQUIS

- 26.01 L'employeur convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certains salariés jouissent et qui ne sont pas prévus à la convention sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages sont changées.

ARTICLE 27 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 27.01 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.
- 27.02 a) Le salarié défait peut, s'il le désire, à la fin de son congé sans solde, reprendre pour l'employeur la fonction qu'il occupait lors de son départ 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 départ en congé sans solde, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

- 27.03 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 28 COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 28.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité de relations professionnelles, composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.
- 28.02 La fonction du comité consiste à étudier les méthodes et les techniques de travail utilisées, tout autre problème d'ordre professionnel et toute nouvelle directive concernant les conditions de travail et mode de travail avant leur mise en application, et de faire des recommandations sur ces questions à l'employeur et au syndicat.
- 28.03 Le comité siège pendant les heures régulières de travail et se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Il peut adopter toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

ARTICLE 29 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES - TRAVAUX A CONTRAT - CESSION D'ENTREPRISE

- 29.01 L'employeur doit avertir le syndicat au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il effectue des changements technologiques ou confie des travaux à contrat susceptibles de réduire la main-d'oeuvre ou s'il vend le Collège en tout ou en partie.
- 29.02 L'employeur doit alors convoquer, sans délai, le comité de relations professionnelles, afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter tous inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés.
- En outre, le comité pourra alors discuter:
- a) de l'application de la clause d'ancienneté;
 - b) de l'entraînement ou du recyclage de certains salariés, afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles;
 - c) de la possibilité de muter les salariés concernés dans des fonctions disponibles en dehors de l'unité de négociation.

- 29.03 Si les mesures mentionnées au paragraphe 29.02 ne suffisent pas à empêcher la mise à pied de certains salariés, l'employeur convient:
- a) d'entraîner les salariés les plus anciens pour leur permettre d'accéder à d'autres fonctions disponibles pour l'employeur, comprises ou non dans l'unité de négociation, pourvu qu'ils soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable;
 - b) d'user de son influence pour convaincre tous sous-traitants ou tous acquéreurs d'embaucher, par priorité, les salariés mis à pied et de leur verser des salaires équivalents à ceux prévus à la présente convention.
- 29.04 Dans le cas de rappel au travail, les salariés mis à pied non embauchés, par un sous-traitant, seront rappelés en premier, suivant leurs droits d'ancienneté.
- 29.05 Un préavis de six (6) mois doit être donné à tout salarié mis à pied en raison de l'introduction de changements technologiques ou le fait que l'employeur confie certains travaux à sous-contrat.

ARTICLE 30 UNIFORMES

- 30.01 L'achat et l'entretien des uniformes exigés par l'employeur sont à la charge de ce dernier. Lors de son départ, le salarié doit remettre à l'employeur l'uniforme ainsi fourni.

ARTICLE 31 CLASSIFICATION

- 31.01 Les parties reconnaissent que les salariés ont été classifiés en effectuant un appariement avec les fonctions des salariés des Commissions scolaires et que la classification de chacun d'eux a été convenue au moment de la signature de la convention.

Les parties conviennent de se référer aux plans de classification en vigueur dans les Commissions scolaires pour déterminer la classification de tout poste substantiellement modifié.

ARTICLE 32 REGIME DE RETRAITE

32.01 Les salariés régis par la présente convention doivent comme condition d'emploi faire partie du régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics prévus par le chapitre 12 des Lois de 1973 et ce, aux conditions mentionnées dans ladite loi.

ARTICLE 33 DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention prend effet le 1er janvier 1981 pour se terminer le 31 décembre 1983; toutefois, elle demeurera en vigueur pendant que les parties négocieront son renouvellement tant et aussi longtemps que le syndicat n'aura pas acquis le droit de grève et l'employeur le droit de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à La Pocatière ce....26....ième jour du mois de janvier 1981.

COLLEGE SAINTE-ANNE-DE-LA-POCATIERE

SYNDICAT DES EMPLOYES DES MAISONS
D'EDUCATION DE SAINTE-ANNE-DE-LA
POCATIERE

J. Albert Anctil

Wilfred Tallot pris.

Jean-Paul Trases

Colette Desjardins sec.

APPENDICE "B"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE COLLEGE DE SAINTE-ANNE-DE-LA-POCATIERE

ET

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES MAISONS
D'EDUCATION DE SAINTE-ANNE-DE-LA-POCATIERE

Les parties conviennent que la convention collective de travail intervenue entre elles _____ s'applique à tous les salariés(es) du Collège de Sainte-Anne-de-la-Pocatière, à l'exception de:

- 1- les employés de cadre;
- 2- les membres du corps professionnel;
- 3- le chef de secrétariat;
- 4- les assistants-bibliothécaires;
- 5- le comptable;
- 6- l'infirmière diplômée;
- 7- la secrétaire du directeur du personnel;
- 8- les animateurs ou surveillants (maîtres de salles);
- 9- le directeur du laboratoire de langues;

APPENDICE "C"

EXTRAIT DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION
émis le 20 avril 1961 par la Commis-
sion des relations de travail de la
province de Québec

LA COMMISSION décide de reconnaître le "Syndicat Catholique
des employés des Maisons d'Education de Sainte-Anne-de-la-
Pocatière", comme représentant collectif du groupe de sala-
riés suivant:

"Tous les salariés du Collège de Sainte-
Anne-de-la-Pocatière, à l'exception des
membres du corps professoral, des assis-
tants-bibliothécaires et du comptable".

A L'EMPLOI DE: "COLLEGE DE SAINTE-ANNE-DE-LA-POCATIERE".

Québec, le 20 avril 1961.

SIGNE: Jean-Marie Houle
Benoit Tousignant
André Roy

Pour la Commission de Relations de
travail de la province de Québec.

COPIE CONFORME

(S) Alfred Bussières
secrétaire-adjoint (CRT)

ANNEXE "D"

FONCTIONS ET SALAIRES

		<u>01-01-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>
Agent de Bureau classe I	1	\$ 239.75	\$ 263.20	\$ 287.35
	2	249.20	273.35	298.20
	3	259.35	284.55	310.10
	4	268.45	294.70	320.95
	5	279.65	306.95	333.90
	6	290.85	319.20	347.20
	7	303.10	332.50	361.20
Agent de bureau classe II	1	\$ 223.30	\$ 245.00	\$ 267.75
	2	229.60	252.00	275.45
	3	236.25	259.35	283.15
Appariteur	1	\$ 224.35	\$ 246.05	\$ 268.80
	2	230.65	253.05	276.50
	3	236.95	260.05	283.85
	4	244.65	268.45	292.95
	5	252.00	276.50	301.35
	6	259.00	284.20	309.75
	7	265.65	291.55	317.45
Magasinier classe I	1	\$ 249.90	\$ 274.05	\$ 298.90
	2	259.35	284.55	310.10
	3	268.80	295.05	321.30
	4	279.65	306.95	333.90
	5	290.15	318.50	346.15
	6	301.35	330.75	359.45
	7	312.55	343.00	372.40
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

		<u>01-01-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>
Technicien en documentation OU 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	429.10
	10	376.25	412.65	446.95
	11	390.95	429.10	464.45
	12	407.40	446.95	483.35
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
Infirmière auxiliaire	1	\$ 234.90	\$ 257.74	\$ 281.66
	2	243.60	267.16	291.81
	3	252.30	276.95	302.33
	4	261.73	287.10	312.84
	5	271.15	297.61	324.08
	6	282.39	309.94	337.49
	7	291.81	320.09	348.36
	8	303.05	332.41	361.41
	9	314.29	344.74	374.46
	10	325.53	357.06	387.51
	11	--	--	401.65
	* 12			

* Le 12e échelon sera ajouté le 1er juillet 1983 suivant le principe des Commissions scolaires applicable le 31 décembre 1982.

A N N E X E "D" (suite)PERSONNEL OUVRIER

	<u>01-01-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-01-83</u>
Aide général de cuisine			
Ouvrier d'entretien classe III	\$ 252.40	\$ 286.00	\$ 312.40
Aide de métiers	283.60	321.20	350.00
Conducteur de véhicules légers	276.00	312.40	340.80
Cuisinier classe III	302.00	342.00	372.40
Cuisinier classe II	324.80	368.00	400.00
Cuisinier classe I	339.60	384.80	418.00
Electricien	372.00	421.20	456.80
Gardien	260.80	295.20	322.40
Ouvrier d'entretien classe II	268.80	304.40	332.00
Mécanicien en tuyauterie	372.00	421.20	456.80
Menuisier	334.40	378.80	411.60
Opérateur de chaudières et appareils frigorifiques	283.60	321.20	350.00
Pâtissier	324.80	368.00	400.00
Peintre	324.80	368.00	400.00

DÉPÔT

Dépôt N°:

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 7106-01
Date	Signature: 81-01-26 Réception: 81-01-30	Durée: Du 80-01-01 Au 80-12-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 37

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Catholique des employés des maisons d'Education de Ste-Anne de la Pocatière	<input type="checkbox"/> Déposant Collège EM de Ste-Anne de la Pocatière

Unité de négociation


Tous les salariés du Collège de Ste-Anne de la Pocatière à l'exception des membres du corps professionnel des assistants-bibliothécaires et du comptable.

Région 03-03	Activité 8023-10	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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81/03/12

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LE COLLEGE DE STE-ANNE DE LA POCATIERE

ET

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES DES
MAISONS D'EDUCATION DE STE-ANNE DE LA
POCATIERE

31 JAN 30 10 37

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

Les parties aux présentes conviennent de reconduire au 31 décembre 1980 la convention collective conclue entre elles le 30 octobre 1976 dont cinq (5) copies ont été déposées au Bureau du Commissaire général du travail le 8 novembre 1976. Ne sont pas reconduits l'article 33.01 et l'annexe "D" (classifications et salaires) qui sont remplacés par ce qui suit:

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention prend effet le 1er janvier 1980 pour se terminer le 31 décembre 1980.
- 33.02 La rétroactivité résultant de l'application de l'annexe "D" est payée à chaque salarié qui était à l'emploi du Collège le 1er janvier 1980 ou qui a été embauché après cette date, pour chaque heure qui lui a été payée depuis le 1er janvier 1980 ou depuis sa date d'embauchage si elle est postérieure au 1er janvier 1980 et ce, dans les quinze (15) jours de la signature de cette convention.
- 33.03 Le Collège convient de verser à tout salarié y ayant droit le montant forfaitaire qui a été versé aux employés des Commissions scolaires pour la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, étant entendu que le montant forfaitaire précité couvre la période du 1er janvier 1980 au 31 décembre 1980. Ledit montant forfaitaire est versé en même temps que la rétroactivité mentionnée à 33.02.
- 33.04 L'annexe "D" jointe à la présente convention fait partie intégrante de celle-ci.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé dans la Ville de la Pocatière ce ..26.ième jour du mois de janvier 1981.

LE COLLEGE DE STE-ANNE DE LA
POCATIERE

J. Albert Archel

Jean-Paul Fraser

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES
DES MAISONS D'EDUCATION DE STE-ANNE
DE LA POCATIERE

Willard Talbot jr.

Colette Deyardins sec.

A N N E X E " D "

		01-01-80 au 31-12-80	Montant forfaitaire pour la période du 01-01-80 au 31-12-80
Agent de bureau I	01	216.65	
	02	225.75	
	03	235.20	
	04	243.60	
	05	254.10	
	06	264.60	
	07	276.15	197.58
Agent de bureau II	01	201.60	
	02	207.20	
	03	213.50	69.41
Appariteur	01	202.30	
	02	208.25	
	03	214.20	
	04	221.20	
	05	228.20	
	06	234.85	
	07	241.15	122.24
Magasinier cl.I	01	226.10	
	02	235.20	
	03	243.95	
	04	254.10	
	05	263.90	
	06	274.40	
	07	284.90	216.95
Secrétaire	01	201.60	
	02	207.55	
	03	214.20	
	04	221.55	
	05	228.90	
	06	235.90	
	07	242.90	
	08	250.95	141.21
Technicien en docu- mentation (ou biblio- technicien)	01	236.25	
	02	247.10	
	03	257.60	
	04	268.45	
	05	280.00	
	06	291.55	
	07	303.80	
	08	317.80	
	09	330.75	
	10	345.10	
	11	359.10	
	12	374.50	449.40

01-01-80
au
31-12-80

Montant forfaitaire
pour la période du
01-01-80 au 31-12-80

Infirmière auxiliaire	01	212.06	
	02	220.03	
	03	228.37	
	04	237.07	
	05	245.77	
	06	256.25	
	07	265.35	
	08	275.86	
	09	286.37	
	10	296.88	221.22
Technicien de travaux pratiques	01	241.15	
	02	251.65	
	03	262.85	
	04	274.40	
	05	286.30	
	06	298.55	
	07	312.20	
	08	325.85	
	09	340.20	
	10	354.55	
	11	369.95	
	12	386.05	483.36

PERSONNEL OUVRIER

Aide général de cuisine	227.60	53.13
Ouvrier d'entretien cl. III	227.60	53.13
Conducteur de véhicules légers	249.60	88.68
Aide de métiers	256.80	101.60
Cuisinier II	295.20	179.61
Cuisinier I	309.20	210.18
Electricien	339.60	281.22
Gardien	235.60	64.75
Manoeuvre	242.80	77.71
Mécanicien en tuyauterie	339.60	281.22
Menuisier	304.40	199.16
Opérateur de chaudières et appareils frigorifiques	256.80	101.60
Pâtissier	295.20	179.61
Peintre	295.20	179.61