



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 8 0 1 3**

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 **08628-0**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14332-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-29	84-07-09		84-06-29	86-06-30	12	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés de soutien de l'Ecole du Séminaire de Saint-Hyacinthe(CSN) 2425 Dessaulles Saint-Hyacinthe, Québec J2S 2V2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ecole du Séminaire de St-Hyacinthe Att: Robert Blanchette Directeur 650 rue Girouard Est Saint-Hyacinthe, Québec J2S 2Y2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-04</u> Activité <u>8310(10)</u> Affiliation <u>1</u>

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
Pierrette David	84-08-07

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

88 JUN -9 15 04

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'ECOLE DU SEMINAIRE DE SAINT-HYACINTHE
(ci-après désignée "l'Employeur" ou "l'Institution")

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SOUTIEN DE
L'ECOLE DU SEMINAIRE DE SAINT-HYACINTHE (C.S.N.)

(ci-après désigné "le Syndicat")

TABLE DES MATIERES

- ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES
- ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
- ARTICLE 3 - COOPERATION
- ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION
- ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
- ARTICLE 6 - AVIS DE CONGEDIEMENT OU DE SUSPENSION
- ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL
- ARTICLE 8 - RETENUES SYNDICALES
- ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS
- ARTICLE 10 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE
- ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- ARTICLE 12 - ANCIENNETE
- ARTICLE 13 - CHANGEMENT DE POSTE
- ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL
- ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- ARTICLE 16 - CONGES FERIES ET PAYES
- ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX
- ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES
- ARTICLE 19 - CONGES-MALADIE
- ARTICLE 20 - CONGES PARENTAUX
- ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE
- ARTICLE 22 - AGE DE RETRAITE
- ARTICLE 23 - UNIFORMES ET FRAIS DE DEPLACEMENT
- ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES
- ARTICLE 25 - CONDITIONS DE SALAIRE ET CLASSIFICATION
- ARTICLE 26 - PRIMES
- ARTICLE 27 - TRAVAIL A FORFAIT
- ARTICLE 28 - DUREE ET RETROACTIVITE
- ARTICLE 29 - REGIME DE RETRAITE
- ARTICLE 30 - APPENDICES ET LETTRES D'ENTENTE
- ARTICLE 31 - PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 1 DEFINITION DES TERMES

1.01 "Salarié ou salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation.

1.02 "Salarié ou salariée à temps complet" désigne tout salarié ou salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la classification.

1.03 "Salarié ou salariée à temps partiel" désigne tout salarié ou salariée qui travaille un nombre d'heures égal ou inférieur à vingt-cinq (25) heures par semaine.

1.04 "Salarié permanent ou salariée permanente" désigne tout salarié ou salariée qui a complété quarante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

1.05 "Salarié ou salariée à l'essai" désigne tout salarié ou salariée qui n'a pas complété quarante-cinq (45) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

En ce qui concerne les techniciens et techniciennes en activités socio-culturelles et les surveillants et surveillantes, la période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) journées régulières de travail ou l'équivalent en heures.

1.06 "Journée régulière (ou normale) de travail" désigne sept (7) heures ou huit (8) heures de travail effectuées en une journée de vingt-quatre (24) heures, conformément à l'article 14 de la présente convention collective.

1.07 "Date d'embauchage" ou "date d'emploi" désigne la date à laquelle le contrat de travail liant l'Employeur au sala-

- X
- 1.07 ou à la salariée
(suite) rié /prend effet. A moins qu'une autre date antérieure à celle-ci ne soit fixée, la date d'embauchage est celle où le salarié ou la salariée a commencé à effectuer un travail pour l'Employeur.
- 1.08 "Congédiement" désigne la rupture, par l'Employeur, du contrat de travail le liant au salarié ou à la salariée.
- 1.09 "Ancienneté" désigne, pour le salarié ou la salariée à temps complet, tenant compte des restrictions prévues à la présente convention collective, le temps écoulé depuis la date d'embauchage.
- "Ancienneté" désigne, pour le salarié ou la salariée à temps partiel, le nombre de jours de travail, une (1) journée étant égale à huit (8) heures; deux cents (200) jours égaux à une (1) année d'ancienneté.
- 1.10 "Classification" désigne les diverses classifications prévues à la présente convention collective lesquelles apparaissent à l'Appendice "A".
- 1.11 "Poste" ou "poste de travail" se définit comme étant un cadre à l'intérieur duquel le salarié ou la salariée exerce son activité professionnelle.
- 1.12 "Mise à pied": un salarié ou une salariée est en mise à pied quand il ou elle ne peut plus occuper son poste par suite d'un manque de travail. Par extension, est également dit en mise à pied le salarié ou la salariée qui s'est vu privé(e) de son poste consécutivement à une mise à pied, tel que préalablement défini. La mise à pied peut être totale ou partielle, suivant que le salarié ou la salariée continue ou non à travailler et à retirer un salaire.

- 1.13 "Promotion" désigne le passage, en vertu de l'article 13 de la présente convention collective, d'un salarié ou d'une salariée d'un poste à un autre poste comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est plus élevé.
- 1.14 "Transfert" désigne le passage, en vertu de l'article 13 de la présente convention collective, d'un salarié ou d'une salariée d'un poste à un autre poste comportant une classification dont l'échelle de salaire est identique.
- 1.15 "Mutation" désigne le passage, en vertu de l'article 13 de la présente convention collective, d'un salarié ou d'une salariée d'un poste à un autre poste, sans changement de classification.
- 1.16 "Rétrogradation" désigne le passage, en vertu de l'article 13 de la présente convention collective, d'un salarié ou d'une salariée d'un poste à un autre poste comportant une classification dont le maximum de l'échelle de salaire est moins élevé.
- 1.17 "Poste disponible" désigne le poste laissé vacant par le salarié ou la salariée qui quitte le service de l'Employeur ou accède à un autre poste, en vertu de l'article 13 de la présente convention collective.
- 1.18 "Poste réouvert" désigne le poste laissé vacant à la suite d'une mise à pied et que l'Employeur décide de combler à nouveau.

1.19

"Poste temporairement inoccupé" désigne le poste auquel un salarié ou une salariée cesse temporairement de travailler, mais dont il ou elle demeure titulaire.

1.20

"Liste de rappel" désigne la liste des salariés(es) en mise à pied totale. Cette liste comprend leur classification, leur ancienneté, leur dernière adresse connue ainsi que leur numéro de téléphone.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01 Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 3 COOPERATION

3.01 L'Employeur traite les salariés(es) avec justice et le
 Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les
 accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé
 des salariés(es).

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'Institution appartient à l'Employeur.

Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des salariés(es), tels que reconnus par la présente convention collective.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés(es) assujettis à l'accréditation syndicale en matière de traitements, de conditions de travail et des autres sujets connexes.
- 5.02 La convention collective s'applique à tous les employés et toutes les employées régis par l'accréditation syndicale.
- 5.03 Toute entente particulière entre un(e) ou des salariés(es) et l'Employeur n'est valable que si elle est autorisée par écrit par le Syndicat.
- 5.04 Toutes les tâches régies par le certificat d'accréditation sont accomplies exclusivement par des salariés(es) faisant partie de l'unité de négociation ainsi que toute tâche régie par l'accréditation devant être créée par la suite.

ARTICLE 6 AVIS DE CONGEDIEMENT OU DE SUSPENSION

- 6.01 L'Employeur avise par écrit tout salarié ou toute salariée des raisons motivant son congédiement ou sa suspension dans les trois (3) jours de son occurrence.
- 6.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension le jour même de son occurrence.
- 6.03 Tout avis ou mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois est rayé du dossier du salarié ou de la salariée et ne peut être invoqué par l'Employeur.
- 6.04 Sur demande, tout salarié ou toute salariée peut avoir accès à son dossier disciplinaire. Il ou elle peut, à cette occasion, se faire accompagner par un représentant ou une représentante syndical(e). Un tel accès ne sera possible qu'en présence d'un représentant de la direction de l'école.

X

ARTICLE 7 REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout salarié ou toute salariée qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective, et tous ceux et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.
- 7.02 Tout nouveau salarié ou toute nouvelle salariée doit signer une carte d'adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi et ce, dans les sept (7) jours de la date à laquelle il ou elle acquiert sa permanence.
- 7.03 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 7.01 et 7.02 précédents, de congédier un salarié ou une salariée parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié ou ladite salariée reste soumis(e) aux stipulations du paragraphe 8.01 de la présente convention collective.
- 7.04 Tout salarié ou toute salariée, membre du Syndicat, qui quitte le service et qui, par la suite, reprend le service au cours de la même convention, doit rester membre du Syndicat pour la durée de cette convention.

ARTICLE 8 RETENUES SYNDICALES

- 8.01 Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié ou toute salariée doit verser au Syndicat un montant égal à celui de la cotisation syndicale fixée par l'Assemblée générale du Syndicat.
- 8.02 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié(e), un montant égal à celui de la cotisation syndicale pour la période correspondant à cette paie et remet les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception au Trésorier ou à la Trésorière du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés(es) ainsi cotisés(es) et les montants retenus. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 8.03 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 8.04 Lorsque l'une des parties demande au Commissaire du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- 8.05 L'Employeur fournit au Syndicat une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux et nouvelles salariés(es), incluant leur date d'embauchage, leur adresse, leur département, leur classification, leur statut (temps complet ou temps partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. L'Employeur fournit aussi au Syndicat une (1) fois par mois une liste de tous les salariés et toutes les salariées à temps partiel.

ARTICLE 9

AFFICHAGE D'AVIS

9.01

Le Syndicat a le droit d'afficher à des endroits bien en vue, aux tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à des assemblées ou d'autres avis du même genre.

ARTICLE 10

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 10.01
- a) Les délégués(es) ou les officiers du Syndicat, au nombre maximum de deux (2) peuvent, à la condition qu'ils ou elles n'accomplissent pas le même emploi au service de l'Employeur, sur demande écrite du Syndicat faite sept (7) jours à l'avance, s'absenter de leur travail, sans paie pour la perte de temps, pour accomplir des fonctions relatives aux négociations et pour assister aux congrès annuels, aux journées d'étude ou à d'autres activités syndicales.
 - b) Toutefois, pour fins de négociation de la convention collective de travail ou lors de séances de conciliation, les délégués(es) ou officiers ci-haut mentionnés peuvent s'absenter avec paie pour la perte de temps et l'avis de sept (7) jours n'est pas requis. De même, dans les cas d'urgence, le Syndicat n'est pas tenu de respecter les délais plus haut prévus.
 - c) Pour l'application de la présente convention collective, l'Employeur libère à temps partiel, à raison d'une (1) heure par semaine, sans perte de salaire, un salarié ou une salariée désigné(e) par le Syndicat.
- 10.02
- Les horaires de travail de ces salariés(es) ne sont, en aucune façon, modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.
- 10.03
- En cas de griefs à discuter ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail, les représentants ou représentantes locaux ou extérieurs du Syndicat peuvent, après entente avec le représentant ou la représentante de l'Employeur, rencontrer les salariés(es) durant les heures de travail à un endroit mutuellement désigné par les parties sur les lieux de travail, sans perte de salaire.

10.04 Les représentants ou représentantes du Syndicat peuvent rencontrer la direction, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

10.05 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés(es) pour fins d'enquêtes, pour des demandes de renseignements ou pour toute autre information syndicale.

10.06 Pour les fins d'application de la présente convention collective, toute absence pour activité syndicale est considérée comme du temps travaillé.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief ou désaccord.
- 11.02 Pour ce faire, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- 11.03 Le salarié ou la salariée, seul ou accompagné d'un représentant ou d'une représentante du Syndicat, doit, dans les trente (30) jours de sa connaissance du grief mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel laquelle doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours subséquents de calendrier.
- 11.04 Si l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans les trente (30) jours qui suivent la réponse de l'Employeur au grief, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 11.05 Le grief est soumis à un ou une arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'entente, le Ministre du travail désigne l'arbitre.
- 11.06 Un employé ou une employée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait par un supérieur ou une supérieure.
- * 11.07 Le Syndicat peut soumettre directement un grief à l'Employeur selon les modalités ci-haut prévues.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et par la suite le 15 janvier et le 15 juin de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat, en double exemplaire, une liste d'ancienneté des salariés(es). Cette liste indique le nom, l'adresse, le poste occupé, la date d'embauchage et l'ancienneté. Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours.
- 12.03 Si un salarié ou une salariée à temps partiel devient salarié(e) à temps complet, son ancienneté est celle qu'il ou elle a acquise pendant qu'il ou elle était à temps partiel, additionnée à celle qu'il ou elle acquiert en tant que salarié(e) à temps complet. Pour fins de calcul de l'ancienneté ainsi acquise comme salarié(e) à temps complet, la date d'embauchage est remplacée par la date à laquelle le salarié ou la salariée accède au statut de temps complet.
- 12.04 La même règle s'applique au salarié ou à la salariée à temps complet qui accède au statut de temps partiel, à moins que ce ne soit pas suite d'une mise à pied et que le salarié ou la salariée ne demeure à temps partiel pendant moins de trois (3) mois. Dans un tel cas, le salarié ou la salariée reçoit son ancienneté de la même manière que s'il ou elle était demeuré à temps complet.
- 12.05 Si l'Employeur utilise des salariés(es) à temps partiel, il ne le fait pas dans le but de réduire les effectifs en ce qui concerne les salariés(es) à temps complet.

12.06

Le salarié ou la salariée à l'essai est soumis(e) aux dispositions et bénéficie des avantages de la présente convention collective. Il ou elle ne peut cependant recourir à l'article 11 (Procédure de règlement des griefs) pour contester son congédiement.

12.07

Le salarié ou la salariée accroît son ancienneté dans les cas suivants:

1. Pendant les douze (12) premiers mois d'une absence pour maladie;
2. Pendant toute la durée d'une absence pour maladie industrielle ou pour accident de travail;
3. Pendant les six (6) premiers mois d'une mise à pied.

Dans les cas ci-haut prévus, le salarié ou la salariée à temps partiel accroît, à chaque semaine d'absence, son ancienneté d'un nombre de jours égal à celui de son ancienneté hebdomadaire moyenne pour les douze (12) derniers mois de service ou depuis la date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence, cette ancienneté hebdomadaire moyenne étant établie en divisant le nombre de jours d'ancienneté acquis pendant la période de référence par le nombre de semaines comprises dans cette période.

12.08

Le salarié ou la salariée conserve son ancienneté dans les cas suivants:

1. Pendant une mise à pied totale dont la durée n'excède pas la période comprise entre la date d'embauchage et la date du début de la mise à pied, jusqu'à concurrence de quinze (15) mois;
2. Pendant un congé sans solde.

12.09

Le salarié ou la salariée perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1. Départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;
2. Congédiement pour une juste cause;
3. Mise à pied totale dont la durée excède quinze (15) mois;
4. Refus du salarié ou de la salariée de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail dans les huit (8) jours du rappel, sans excuse valable. Le rappel au travail s'effectue par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue du salarié ou de la salariée.
5. Absence, à la suite d'une maternité, excédant les délais prévus au paragraphe 20.06, sauf s'il y a présentation d'un certificat médical justifiant cette absence.

ARTICLE 13

CHANGEMENT DE POSTE

A) Par suite d'une mise à pied

- 13.01 Le salarié ou la salariée en mise à pied peut, s'il ou elle le désire, déplacer tout autre salarié(e) et s'approprier son poste, à condition de rencontrer les exigences normales de la tâche et d'avoir plus d'ancienneté que ce salarié ou cette salariée.
- 13.02 Le salarié ou la salariée déplacé peut, aux mêmes conditions, déplacer tout autre salarié(e) et, à son tour, s'approprier le poste de ce salarié ou cette salariée.
- 13.03 Le même processus se poursuit, si nécessaire, jusqu'à ce que le salarié ou la salariée ayant le moins d'ancienneté soit en mise à pied.
- 13.04 Un salarié ou une salariée en mise à pied peut, aux conditions ci-haut prévues, s'approprier le poste de plus d'un salarié ou d'une salariée, en autant qu'il ou elle ne sera pas ainsi amené à effectuer, chaque jour ou chaque semaine, un nombre d'heures qui dépasse la journée régulière ou la semaine régulière de travail prévue à la convention collective.
- 13.05 Le salarié ou la salariée à temps partiel, pour déplacer un salarié ou une salariée à temps complet, doit accepter de devenir salarié(e) à temps complet. De la même façon, pour déplacer un salarié ou une salariée à temps partiel, un salarié ou une salariée à temps complet doit accepter de devenir salarié(e) à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

13.06

Un salarié ou une salariée à temps complet peut déplacer plus d'un salarié ou d'une salariée à temps partiel, à la condition que les heures de travail des salariés(es) à temps partiel qu'il ou elle remplace soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou fractions de journées régulières, ou bien encore des semaines ou fractions de semaines régulières de travail aux termes de l'article 14.

13.07

Le salarié ou la salariée sur le point d'être mis(e) à pied doit recevoir un avis écrit l'en informant au moins un (1) mois à l'avance. A défaut d'avis dans ce délai, le salarié ou la salariée reçoit son salaire régulier pour chaque jour ouvrable pour lequel il y a défaut d'avis. Un tel avis est de huit (8) semaines pour un salarié ou une salariée qui compte au moins dix (10) ans d'ancienneté.

B) Garantie d'emploi

13.08

L'Employeur convient de ne pas procéder à des mises à pied, même occasionnelles, pour les postes suivants: technicien en audio-visuel, technicien en documentation, technicien en loisirs, secrétaire senior, secrétaire à l'administration pédagogique.

L'Employeur convient de ne procéder qu'à des mises à pied d'été (soit du 23 juin au 15 août) dans le cas de l'apparitrice, de l'agent de bureau II et du surveillant principal. Ces salariés(es) pourront prendre leurs vacances au cours de cette période.

L'Employeur convient d'assurer au surveillant à temps partiel le même nombre d'heures de travail qu'en 1983-84, de même qu'aux ouvrières d'entretien classe III.

C) Application de l'ancienneté

13.09

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.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage prévu au paragraphe précédent, l'Employeur désigne le salarié ou la salariée auquel le poste est attribué ou les motifs pour lesquels il n'attribue pas le poste.

13.10

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.

L'Employeur prévient par écrit la personne qu'elle remplit temporairement cette fonction.

13.11

Le salarié ou la salariée fait sa demande par écrit, sur les formules mises à sa disposition par l'Employeur. La demande est signée en trois (3) copies dont une doit être contresignée et datée par un représentant ou une représentante de l'Employeur et remise au salarié ou à la salariée. L'Employeur en transmet une copie au Syndicat.

13.12

La fonction est accordée au salarié ou à la salariée dont l'ancienneté est la plus grande en autant qu'il ou elle possède l'expérience pertinente aux dossiers et les qualifications requises.

- 13.13 La vacance créée par la promotion ou la mutation à la suite du premier affichage est également sujette à l'affichage.
- 13.14 La nomination doit être affichée.
- 13.15 Si l'Employeur décide d'assurer la suppléance d'un salarié ou d'une salariée dont le poste est laissé temporairement inoccupé, il n'est pas tenu d'afficher.
- L'Employeur doit cependant combler un tel poste en accordant la préférence à ses salariés(es) avant de réouvrir à l'extérieur de l'Institution, cela en tenant compte des dispositions du présent article traitant des exigences normales et de l'ancienneté.
- 13.16 Au retour du salarié ou de la salariée titulaire du poste laissé temporairement inoccupé, le suppléant ou la suppléante retourne à son poste attitré et la période de service fournie en suppléance est considérée comme ayant également été fournie à son poste attitré.
- D) Dispositions propres aux salariés et aux salariées en mise à pied
- 13.17 Le salarié ou la salariée visé par une mise à pied totale est réputé avoir posé sa candidature à tous les postes qui, à compter du début de sa mise à pied, deviennent disponibles, sont réouverts ou nouvellement créés, et l'Employeur l'avise en conséquence, par les moyens les plus rapides et les plus appropriés, chaque fois qu'une telle occurrence se produit.

13.17
(suite)

L'Employeur confirme ces avis, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du salarié ou de la salariée, dans les trois (3) jours de calendrier subséquents. Copie de ces lettres est expédiée au Syndicat dans le même délai.

13.18

Sous réserve des dispositions ci-haut décrites, le salarié ou la salariée visé par une mise à pied totale est réputé occuper, pour les fins d'application des présentes, le poste qu'il ou elle détenait au moment de sa mise à pied.

13.19

Si le poste dont un salarié ou une salariée s'est vu privé par suite de l'application des clauses relatives à la mise à pied devient disponible ou est réouvert, celui-ci ou celle-ci y accède prioritairement, après y avoir posé sa candidature et à la condition de satisfaire aux exigences normales.

Le salarié ou la salariée en période de mise à pied totale ne peut cependant se prévaloir des dispositions du présent paragraphe aux dépens d'un (une) ou de plusieurs autres salariés(es) visés par une telle mise à pied et ayant plus d'ancienneté que lui ou elle.

E) Détermination du salaire à la suite d'un changement de poste

13.20

Le salarié ou la salariée dont l'accession à un poste constitue une promotion reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification le plus immédiatement supérieur à celui qu'il ou elle reçoit dans la classification qu'il ou elle quitte.

13.20
(suite)

Ses années de service dans cette nouvelle classification, pour fins de fixation de ses augmentations de salaire subséquentes de même que pour fins de calcul de la période de service fournie dans cette classification lors d'une promotion ultérieure, sont réputées être celles qui correspondent à son nouveau salaire.

13.21

Le salarié ou la salariée dont l'accession à un poste constitue une mutation ou une rétrogradation reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification qui correspond à ses années de service dans l'Institution.

Le salarié ou la salariée dont le salaire régulier est plus élevé que le maximum de l'échelle de sa nouvelle classification voit son salaire maintenu. Ses années de service dans cette nouvelle classification pour fins de fixation de ses augmentations de salaire subséquentes sont réputées être celles qui correspondent à son nouveau salaire.

13.22

Sauf dans les cas où il ou elle cesse complètement de travailler et sauf dans les cas prévus au paragraphe 13.05, aucun salarié et aucune salariée ne doit, pour aucune considération, voir son salaire diminué lorsqu'il ou elle est en mise à pied.

13.23

Sauf dans les cas où il ou elle cesse complètement de travailler et sauf dans les cas prévus au paragraphe 13.05, aucun salarié et aucune salariée ayant eu à subir une mise à pied ne doit voir, directement ou indirectement, son salaire diminué parce qu'il ou elle se prévaut des dispositions du présent article.

F) Période d'entraînement

- 13.24 Le candidat ou la candidate auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours.
- 13.25 Si le salarié ou la salariée est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'entraînement, il ou elle est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.26 Au cours de cette période, le salarié ou la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié ou la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, même s'il ou elle a été pourvu d'une période d'entraînement suffisante.

G) Exigences normales de la tâche

- 13.27 Partout où l'on rencontre les termes "exigences normales de la tâche", ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- 13.28 Sauf dispositions à ce contraire dans la présente convention collective, "v.g. classification", la scolarité, les diplômes, les certificats et les attestations d'études ne sont pas un critère absolu.

H) Renseignements aux salariés(es) et au Syndicat

- 13.29 Dès qu'un salarié ou une salariée a posé sa candidature à un poste, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat en joignant à cet avis copie de la lettre de candidature, si celle-ci a été posée par écrit.

- 13.30 Le jour où l'Employeur affiche les avis prévus au paragraphe 13.09, il en remet copie au représentant ou à la représentante local du Syndicat.
- 13.31 L'Employeur avise, au moyen d'avis placés aux endroits habituels d'affichage, les salariés(es) de toute nomination à un poste et ce, le jour même de la nomination.
- 13.32 Tout salarié ou toute salariée à un poste peut refuser ce poste s'il juge qu'il ne lui convient pas.
- 13.33 Le registre est accessible sur demande aux salariés (es) ainsi qu'aux représentants ou représentantes du Syndicat, et ce, en présence d'un représentant de la direction.
- 13.34 L'Employeur remet au Syndicat copie de la liste de rappel et lui communique toute modification à cette liste.
- 13.35 Avant de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, l'Employeur consulte la liste de rappel. S'il existe, à ce moment, des salariés(es) en mise à pied, l'Employeur encourage l'octroi de ce travail auxdits salariés et auxdites salariées les plus anciens ayant la priorité, à la condition qu'ils ou elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.
- Le fait pour un salarié ou une salariée d'effectuer ainsi du travail en vertu du présent paragraphe n'interrompt pas la période de mise à pied si le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas huit (8) heures dans une période de trente (30) jours. Le salarié ou la salariée peut, sans aucun préjudice, refuser d'effectuer le travail offert en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Les heures régulières de travail sont de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail, du lundi au vendredi, et s'effectuent entre 8 h et 17 h.

b) La journée normale d'un salarié ou d'une salariée à temps partiel ne peut excéder huit (8) heures.

14.02 Tout salarié ou toute salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, mais il ou elle ne peut prendre cette période de repos ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongement de la période allouée pour le repas.

Cependant, si la journée de travail d'un salarié ou d'une salariée à temps complet n'est pas répartie en deux parties à peu près égales, le salarié ou la salariée peut prendre les deux périodes de repos au cours de la partie de la journée qui comprend le plus grand nombre d'heures travaillées.

14.03 A l'occasion d'un changement de quart de travail (shift), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi le salarié ou la salariée est rémunéré au taux de temps et demi.

14.04 Le temps alloué pour le repas est d'un minimum d'une (1) heure et peut être prolongé après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Il est entendu que la prime d'heures brisées ne s'applique pas à l'occasion du repas.

14.05

Les jours de travail doivent être connus du salarié ou de la salariée au moins une (1) semaine à l'avance, et les horaires de travail sont affichés en conséquence.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail fait à la demande de l'Employeur en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire.
- 15.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés(es) disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés(es) qui font normalement ce travail.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés(es) sur place.
- 15.03 Le salarié ou la salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. Au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 2. Au taux double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué un samedi, un dimanche ou durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé férié.
- 15.04 S'il y a rappel au travail alors que le salarié ou la salariée a quitté l'Institution, celui-ci ou celle-ci reçoit, pour chaque rappel, une rémunération minimum de deux (2) heures à taux et demi.
- 15.05 A moins d'entente entre les parties, le temps supplémentaire effectué est payé à la paie suivante.

ARTICLE 16

CONGES FERIES ET PAYES

16.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année suivante treize (13) congés fériés et payés:

- la veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la Fête de Dollard (Fête de la Reine)
- la Saint-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fête du travail
- l'Action de Grâces
- la veille de Noël
- la Noël
- le lendemain de Noël.

De plus, tout employé ou toute employée a droit à deux (2) jours de congés mobiles à son choix, après entente avec l'Employeur.

16.02 Les dates d'allocation de ces congés fériés et payés doivent être connues du salarié ou de la salariée au moins une (1) semaine à l'avance et les feuilles de répartition de ces congés sont affichées en conséquence.

16.03 a) Si l'un des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, après entente avec le Syndicat.

b) Si l'un des congés tombe pendant la période de vacances d'un employé ou d'une employée, ledit congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une autre date, selon le choix de l'employé(e).

- 16.04 Le salarié ou la salariée absent(e) par suite d'une mise à pied à la date du congé férié et payé ne perd pas ce congé, à moins qu'il ou elle n'ait été absent(e) pour cette raison pendant la totalité de la période de vingt-et-un (21) jours au centre de laquelle se situe le congé férié.
- 16.05 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine pendant laquelle le salarié ou la salariée doit prendre effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail.
- 16.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié ou la salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 16.07 Le salarié ou la salariée à temps partiel bénéficie des congés fériés et payés ci-haut prévus. A cet effet, l'Employeur lui verse à chaque semaine, en plus de son salaire, un montant égal à 6% de son salaire.

ARTICLE 17

CONGES SPECIAUX

17.01

Pendant les périodes où le salarié ou la salariée doit être disponible à l'Institution, il ou elle a droit, sur avis à l'Employeur, à un congé sans perte de traitement et ce pour les fins et périodes suivantes:

- a) le décès de son conjoint ou de sa conjointe, ou de son enfant: sept (7) jours ouvrables dont au moins cinq (5) consécutifs;
- b) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, demi-frère ou demi-soeur: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur: le jour du mariage;
- e) le mariage du salarié ou de la salariée: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à condition de donner à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis;
- f) le déménagement, une (1) seule fois par année, lorsque le salarié ou la salariée change de domicile: un (1) jour ouvrable;
- g) les formalités pour obtenir la citoyenneté canadienne: un (1) jour ouvrable;
- h) une cause matrimoniale où il ou elle est partie: trois (3) jours ouvrables.

17.02

Dans les cas visés par les alinéas a), b) et e) du paragraphe précédent, si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence du salarié ou de la salariée, celui-ci ou celle-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

- 17.03 Tout salarié ou toute salariée qui en fait la demande, pour des raisons personnelles sérieuses, peut obtenir une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits. Cette autorisation est laissée à la discrétion de l'Employeur.
- 17.04 Le salarié ou la salariée qui est appelé à agir comme juré(e) ou à comparaître comme témoin dans une cause où il ou elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 17.05 Le salarié ou la salariée appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 17.06 Le salarié ou la salariée qui, sur l'ordre d'un Bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement, ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 17.07 Un salarié ou une salariée qui doit s'absenter en cas de circonstances majeures autres que la maladie peut bénéficier jusqu'à trois (3) jours de congés par année sans perte de salaire. On entend par circonstances majeures des événements graves ou imprévus tels l'incendie de ses biens, les cataclysmes naturels, les accidents ou les maladies graves des personnes à charge (conjoint ou conjointe ou enfant), ou tout rendez-vous ou convocation sérieux et urgent ne pouvant être remis à une date ultérieure.

17.08 Sur avis écrit, tout salarié ou toute salariée permanent(e) peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans. Les modalités et la durée de ce congé sont alors établies après entente entre le salarié ou la salariée concerné(e), l'Employeur et le Syndicat.

17.09 L'Employeur doit établir une politique applicable aux diverses catégories de personnel, mais, pas nécessairement uniforme, concernant la fermeture occasionnelle de l'école, par suite de tempêtes, sinistres ou bris.

Cette politique tiendra compte des diverses catégories d'emploi et de la sécurité du personnel.

ARTICLE 18

VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Le salarié ou la salariée a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier, soit vingt (20) jours ouvrables, de vacances payées, pourvu qu'il ou elle ait accumulé un (1) an d'ancienneté au 30 avril.
- 18.02 Le salarié ou la salariée a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances annuelles payées pourvu qu'il ou elle ait accumulé vingt (20) années d'ancienneté au 30 avril.
- 18.03 Le salarié ou la salariée qui compte moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril bénéficie d'un jour et deux-tiers (1 2/3) de vacances annuelles payées par mois d'ancienneté.
- 18.04 Pour fins de calcul, le salarié ou la salariée embauché(e) entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.
- 18.05 La période des vacances est du premier (1er) juillet au quinze (15) août, à moins que le salarié ou la salariée ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période, en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, entre le premier (1er) juillet et le quinze (15) août, l'Employeur pourra cesser ses opérations pour une période de quinze (15) jours durant laquelle les salariés(es) prendront obligatoirement leurs vacances, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

18.06 L'ancienneté dans l'Institution, mais appliquée par classification dans le service, sert de critère pour le choix des dates de vacances.

Aux fins de permettre aux salariés(es) d'inscrire leur choix de date de vacances par ordre d'ancienneté, l'Employeur affiche, avant de déterminer la date de leurs vacances, une liste des salariés(es) avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel chaque salarié(e) a droit, ainsi qu'une feuille d'inscription de date de vacances. Chaque salarié(e) doit y faire connaître ses préférences au plus tard le premier (1er) avril.

18.07 Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, le salarié ou la salariée et le Syndicat.

18.08 Lorsque des conjoints travaillent ensemble dans l'Institution, ils peuvent prendre leurs vacances au même moment, si possible, à la condition de choisir la période de vacances du conjoint ou de la conjointe ayant le moins d'ancienneté.

18.09 Le programme des vacances est affiché dans les lieux habituels d'affichage au plus tard le quinze (15) avril.

18.10 Pendant ses vacances, le salarié ou la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il ou elle recevrait s'il ou elle était au travail. Cette rémunération ne comprend pas les primes.

18.11

Le paiement des vacances au salarié ou à la salariée se fait en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.

18.12

Lorsque l'emploi d'un salarié ou d'une salariée prend fin, il ou elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées aux paragraphes 18.01 à 18.05 précédents.

ARTICLE 19

CONGES-MALADIE

- 19.01 Tout examen médical, traitement ou immunisation exigé par l'Employeur est sans frais pour le salarié ou la salariée et se fait pendant les heures de travail.
- 19.02
- a) Au 30 juin de chaque année, tout salarié ou toute salariée ayant accumulé un (1) an d'ancienneté reçoit un crédit de sept (7) jours ouvrables de congés-maladie payés.
 - b) Le salarié ou la salariée qui, au 30 juin de chaque année, a accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté accumule un crédit d'un (1) jour ouvrable de congé-maladie payé par moins d'ancienneté jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables.
 - c) Les congés-maladie non utilisés sont payés aux salariés(es) le 30 juin de chaque année au taux du salaire annuel moyen.
 - d) L'Employeur remet au salarié ou à la salariée, en même temps que le paiement de ses vacances, une note lui indiquant l'état de sa caisse de congés-maladie.
 - e) Pour fins d'assurance-salaire, la période de carence sera d'un maximum de sept (7) jours.
 - f) La cumulation de ces jours de maladie débute le premier (1er) juillet '84.

19.03

Les congés de maladie accumulés en vertu de l'ancien régime pourront être utilisés,

1) quand le crédit annuel monnayable est épuisé

2) pour prendre un(1) ou deux (2) semaines de vacances additionnelles à une date à convenir avec l'Employeur.

Un mois avant l'expiration de la présente convention, les parties s'entendent pour se rencontrer et discuter des modalités de liquidation du résidu de cette caisse.

19.04

Pour avoir droit à la rémunération prévue en vertu du présent article, le salarié ou la salariée doit informer l'Employeur de sa maladie autant que possible dès la première journée de son absence et, à son retour au travail, passer au Bureau du personnel.

19.05

A la demande de l'Employeur, dans les cas d'absences excédant trois (3) jours ou dans les cas d'absences répétées, le salarié ou la salariée doit produire un certificat médical d'un médecin traitant. Dans ce cas cependant, les honoraires du médecin sont à la charge de l'Institution. Ce médecin doit être accepté par les parties et son choix s'effectue conjointement au cours de la période de trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention.

19.06

Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un (1) mois d'ancienneté signifie un (1) mois pendant lequel le salarié ou la salariée a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées

- 19.06
(suite)
- par l'Employeur, de même que l'absence causée par un accident de travail ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, ne sont pas déduites du total des jours de la banque de congés-maladie du salarié ou de la salariée concerné(e).
- 19.07
- Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint, conjointe ou enfant mineur) du salarié ou de la salariée, lorsque personne à la maison autre que le salarié ou la salariée ne peut pourvoir aux besoins de la personne malade, il est loisible au salarié ou à la salariée, après en avoir informé son Employeur, d'utiliser son crédit de congés-maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- 19.08
- Lors de son départ ou de son décès, tout salarié ou toute salariée ou ses ayants droit bénéficient de la totalité du solde des jours ouvrables de congés-maladie accumulé à son crédit au taux du traitement en vigueur au moment de son départ.
- 19.09
- L'accumulation des congés de maladie pour le salarié ou la salariée à temps partiel se fait au prorata du nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 20

CONGÉS PARENTAUX

I Dispositions générales

- 20.01 Le présent régime relatif aux congés parentaux prend effet à compter de la date de la signature de la présente convention collective.
- 20.02 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.
- 20.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint ou une seule conjointe, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint-e est également salarié-e du secteur public ou parapublic.
- 20.04 L'Employeur ne rembourse pas au salarié ou à la salariée les sommes qui pourraient être exigées de lui ou d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (CEIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du salarié ou de la salariée excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.

II Congé de maternité

- 20.05 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 20.07, doivent être consécutives.
- b) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième

20.05
(suite)

(20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

20.06

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

20.07

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.

20.08

- a) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- b) Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

20.09

1. Cas admissibles à l'assurance-chômage

- A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assu-

20.09
(suite)

rance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 16.10 :

- a. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93%** de son traitement hebdomadaire de base***;
 - 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;
 - 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 (20e) semaine du congé de maternité.
- B) 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.

* La salariée absente accumule de l'ancienneté si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

** Le pourcentage de 93% a été fixé pour tenir compte 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.

*** On entend par "traitement de base" le traitement régulier de la salariée incluant les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour les compensations monétaires prévues à la présente convention.

20.09
(suite)

C) Pour les fins de la présente clause, 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.

2. Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

- A) La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines.
- B) La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des 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

20.09
(suite)

au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement.

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

3. Cas prévus aux paragraphes 1 et 2 de la présente clause

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la CEIC à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

20.10

L'allocation de congé de maternité versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe 1 de la clause 20.09 .

20.11

- A) Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 20.12, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

20.11
(suite)

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

B) 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 l'Employeur de la date du report.

20.12

- A) 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'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- B) 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.
- C) Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

20.13

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.14

- A) L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date

prévue de l'expiration dudit congé.

- B) La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.25.
- C) La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

20.15

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend sa charge. Dans l'éventualité où sa charge aurait été abolie, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

1. Affectation provisoire et congé spécial

20.16

- A) Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge vacante ou temporairement inoccupée. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- B) La salariée ainsi affectée à une autre charge conserve les droits et privilèges rattachés à sa charge régulière.
- C) Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne pas après et y mette fin, ce congé se termine au

20.16
(suite)

début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

- D) Durant le congé 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 de travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public*. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

2. Autres congés spéciaux

20.17

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 de l'Employeur. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- B) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

* Cela est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

20.17
(suite)

C) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel ou une professionnelle de la santé et attestées par un certificat médical.

20.18

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 20.11, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.15. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes A) et B) de la clause 20.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

IV Autres congés parentaux

20.19

- a) 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 septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- b) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas également.

20.20

Le salarié ou la salariée qui adopte un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives, pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

20.21

Pour chaque semaine de ce congé, le salarié

20.21
(suite)

ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

20.22

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée pour la prolongation du congé de maternité ou au salarié dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.
- b) Le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans traitement dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

20.23

- a) 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.
- b) Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement, à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

20.24

- a) Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle verse la totalité des primes.
- b) Au retour de ce congé sans traitement, il ou elle a droit à un poste qui lui est attribué conformément aux dispositions de la convention.

20.25

Les périodes de congés visées aux clauses 20.20, 20.22 et 20.23 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

20.26

- a) L'Employeur doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- b) Le salarié ou la salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.25 .
- c) Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement 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 au travail est présumé avoir démissionné.

20.27

- a) Le salarié ou la salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 20.22 et 20.23 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il ou elle est considéré comme ayant démissionné.
- b) Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

20.28

Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 20.20 bénéficie des avantages prévus par la clause 20.11, en autant qu'il ou elle y ait normalement droit, et par la clause 20.15 .

20.29

Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 21 ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les parties conviennent, pendant la durée de la présente convention collective, de maintenir en vigueur le plan accepté d'assurance-santé collective, par décision des parties au cours des négociations.

Copie de la police maîtresse est remise aux parties.

21.02 Aucune modification aux bénéfices prévus au régime ne peut être effectuée sans l'accord du Syndicat.

21.03 La participation de l'Employeur au coût du plan d'assurance en vigueur pendant la durée de la présente convention est des deux tiers (2/3) de la prime mensuelle.

ARTICLE 22

AGE DE RETRAITE

22.01

L'âge de la retraite est fixé par la loi provinciale en cette matière.

ARTICLE 23 UNIFORMES ET FRAIS DE DEPLACEMENT

23.01 Tout uniforme, complet ou non, exigé par l'Employeur est fourni et entretenu par ce dernier.

23.02 L'Employeur fournit aux appariteurs et apparitrices deux (2) sarraux par année et en assure l'entretien.

23.03 L'Employeur rembourse tous les frais de déplacement occasionnés au salarié ou à la salariée dans l'exercice de ses fonctions, selon les taux convenus entre les parties.

ARTICLE 24

PAIEMENT DES SALAIRES

- 24.01 A l'exclusion du paiement des vacances, le salaire des salariés(es) est payable le jeudi à toutes les deux (2) semaines.
- 24.02 Sur le talon du paiement du salaire ou l'enveloppe de paie, l'Employeur inscrit le nom du salarié ou de la salariée, sa classification, la période couverte par la paie, le nombre d'heures travaillées, le salaire de base, le salaire gagné en temps supplémentaire, les primes, le salaire brut, les retenues, le salaire net ainsi que le cumulatif de chacun de ces items pour l'année en cours.
- 24.03 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié ou de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque.
- 24.04 Advenant une erreur sur la paie du salarié ou de la salariée de cinq dollars (5,00\$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger l'erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution du paiement des salaires.
- 24.05 L'Employeur remet au salarié ou à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Institution en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié ou la salariée ait fourni un avis de départ d'au moins une (1) semaine.

24.06

Le salarié ou la salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il ou elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine régulière de travail.

24.07

Le salarié ou la salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il ou elle l'ait occupé l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période maximum de deux (2) heures continues.

24.08

Lorsque l'Employeur crée une nouvelle classification ou lorsqu'il modifie une classification existante, il doit en aviser le Syndicat par écrit et les parties doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de cet avis pour discuter de la classification et du salaire correspondant.

En cas de désaccord, le litige peut être soumis directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la rencontre ci-haut mentionnée.

Toute nouvelle classification devra être conforme au plan de classification du M.E.Q.

ARTICLE 25

CONDITIONS DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

25.01

Tous les salariés(es) sont rémunérés(es) dans leur classification à l'échelle du M.E.Q.

ARTICLE 26

PRIMES

26.01

Soir et nuit

Un salarié ou une salariée dont une partie ou la totalité de son horaire régulier de travail se situe entre 18 heures et 7 heures bénéficie pour chaque heure effectivement travaillée, en plus de son salaire de base, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux du temps supplémentaire, d'une prime de soir et de nuit de quarante-sept cents (0,47) et ce, à compter du 1er janvier 1984.

26.02

Heures brisées

Le salarié ou la salariée soumis au système d'heures de travail brisées à la demande de l'Employeur reçoit, en plus de son salaire de base, une prime de soixante-quinze cents (0,75) par heure brisée.

Lorsqu'un salarié ou une salariée doit effectuer sa journée de travail en deux (2) périodes séparées, on entend par heures brisées les heures qui s'écoulent entre le moment où le salarié ou la salariée quitte son travail et le moment où il ou elle le reprend pour terminer sa journée de travail.

Par exemple, un salarié ou une salariée débute sa journée de travail à 8 heures. Il ou elle cesse de travailler à 11 heures pour reprendre son travail à 15 heures et terminer à 19 heures. La période qui s'écoule entre 11 heures et 15 heures, soit trois (3) heures, sont des heures rémunérées à soixante-quinze cents (0,75) l'heure, en plus de son salaire de base.

ARTICLE 27

TRAVAIL A FORFAIT

27.01

Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'Employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur.

ARTICLE 28

DUREE ET RETROACTIVITE

28.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 1986.

28.02

Nonobstant la clause 28.01, les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 29

REGIME DE RETRAITE

29.01

Les salariés(es) sont régis par le Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

ARTICLE 30

APPENDICES ET LETTRES D'ENTENTE

30.01

Les appendices et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 31 PERFECTIONNEMENT

31.01 Cinquante dollars (50,00\$) per capita, cumulable, selon
les politiques convenues entre les parties.

A P P E N D I C E " A "

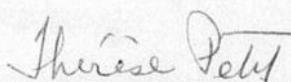
<u>Ancienneté</u>		<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Garantie d'emploi</u>
ans	jrs			
3-	238	BILODEAU, Pierre	Technicien en loisirs	Garantie à 12/12
5-	65	SEGUIN, Pierre	Technicien en loisirs	Garantie à 12/12
3-	238	DESAUTELS, Daniel	Technicien en audio-visuel	Garantie à 12/12
3-	65	THIBODEAU, Richard	Technicien en documentation	Garantie à 12/12
16-	87	PETIT, Thérèse	Secrétaire à l'adm. pédag.	Garantie à 12/12
8-	109	LANGELIER, Doris	Secrétaire senior	Garantie à 12/12
7	217	LUSSIER, Ginette	Agent de bureau II	Garantie, sauf période d'été
6-	84	CHICOINE, Carole	Apparitrice	Garantie, sauf période d'été
9-	238	GAGNON, André	Surveillant	Garantie, sauf période d'été
1-	11	FONTAINE, Jean	Surveillant à temps partiel	Garantie, nombre d'heures en 83-84
2-	234	LAPERLE, Thérèse	Ouvrière d'entretien III	Garantie, nombre d'heures en 83-84
2-	234	MILLETTE, Fernande	Ouvrière d'entretien III	Garantie, nombre d'heures en 83-84

LETTRE D'ENTENTE

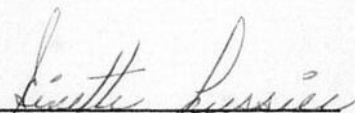
Pour la durée de la Convention collective, madame Thérèse Petit désormais secrétaire et madame Ginette Lussier désormais agent de bureau II sont rémunérées comme si elles étaient classifiées respectivement secrétaire d'école senior et secrétaire.

Cette entente sera renouvelable pour la prochaine convention collective seulement.

Signatures:

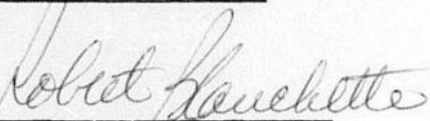


Thérèse Petit
Thérèse Petit,
secrétaire

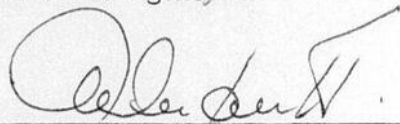


Ginette Lussier
Ginette Lussier,
agent de bureau II

Pour la partie patronale,



Robert Blanchette
Robert Blanchette,
directeur général

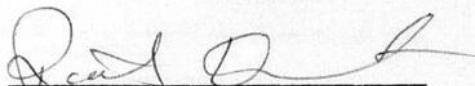


André Dufault
André Dufault,
directeur des services pédagogiques



Jean Despina
Jean Despina,
agent à la gestion financière

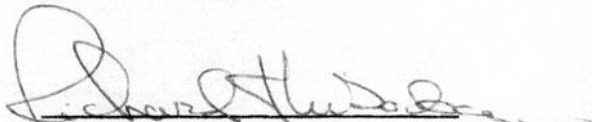
Pour la partie syndicale,



Réal Daoust
Réal Daoust,
représentant C.S.N.



Daniel Desautels
Daniel Desautels,
président du syndicat



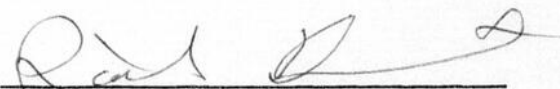
Richard Thibodeau
Richard Thibodeau,
secrétaire

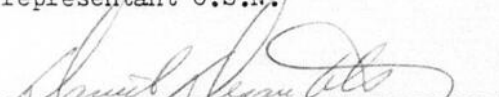
Le 30 juin 1984.

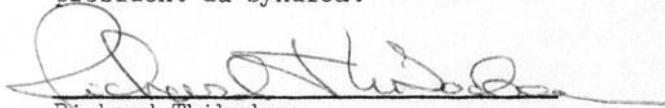
Les parties ont signé la présente convention collective à l'Ecole du
Séminaire de Saint-Hyacinthe, ce vingt-neuvième (29e) jour du
mois de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

Pour le Syndicat:

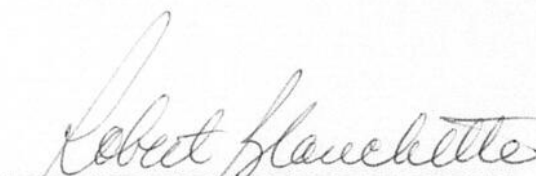
Les membres du Comité de négociation:

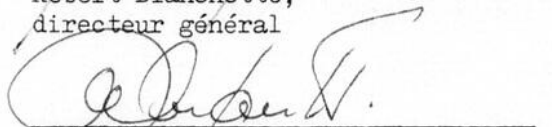

Réal Daoust,
représentant C.S.N.

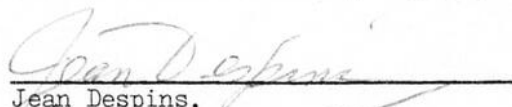

Daniel Desautels,
président du syndicat


Richard Thibodeau,
secrétaire

Pour l'Employeur:


Robert Blanchette,
directeur général


André Dufault,
directeur des services pédagogiques


Jean Despins,
agent à la gestion financière