

07903-8

2

C.A.E. 8022 NO.CONV. 79038
AFFIL. 3 NB.EMPL. 38
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 79300 70
PERS.VIS.10 NO.ACC. M25572001
DATE ENR.831024

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 3 9

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

079038

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-25572-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-05-27		83-05-31		83-05-27	85-12-31	38

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés(ées) de l'Ecole Sec. St-Joseph 104 rue St-Jean Bosco Hull, Qué J8Y 3G4	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole Secondaire St-Joseph de Hull 174 rue Notre-Dame Hull, Qué J8X 3T4

Unité de négociation

"Tous les employés de l'Ecole Secondaire St-Joseph à l'exclusion des membres de la Communauté des Soeurs Grises ou Soeurs de la Charité d'Ottawa" Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Ecole St-Joseph de Hull. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	Activité	Affiliation
07-01	8022 (10)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
Centrale de l'Enseignement du Québec
Att.: M. Jocelyn Morin
3225 boul St-Laurent
Montréal, Qué
H2P 2M1

382-7670

Signature	Date
Andrée Lauzier /sg	83-07-05

3-4357

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

83-11-31-12-00

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull

ET

Le Syndicat des employés(es) de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00 - DEFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00 - Définitions

Article 1-2.00 - But de la convention

CHAPITRE 2-0.00 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00 - Champ d'application

Article 2-2.00 - Reconnaissance

CHAPITRE 3-0.00 - PREROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Communication et affichage des avis syndicaux

Article 3-2.00 - Utilisation d'un local

Article 3-3.00 - Documentation

Article 3-4.00 - Congés pour affaires syndicales

Article 3-5.00 - Retenue syndicale

Article 3-6.00 - Régime syndical

CHAPITRE 4-0.00 - LA PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Comité des relations de travail (C.R.T.)

CHAPITRE 5-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00 - Congés spéciaux

Article 5-2.00 - Jours fériés et chômés

Article 5-3.00 - Assurances et congés de maladie

Article 5-4.00 - Droits parentaux

Article 5-5.00 - Responsabilité civile

Article 5-6.00 - Congés sans salaire

Article 5-7.00 - Charge publique

Article 5-8.00 - Perfectionnement

CHAPITRE 6-0.00 - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 6-1.00 - Engagement

Article 6-2.00 - Ancienneté

Article 6-3.00 - Surplus de personnel

Article 6-4.00 - Mesures disciplinaires

CHAPITRE 7-0.00 - REMUNERATION

Article 7-1.00 - Salaire

Article 7-2.00 - Modalités de versement du salaire

Article 7-3.00 - Echelles de salaire

CHAPITRE 8-0.00 - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX
SALARIES ENSEIGNANTS

- Article 8-1.00 - Evaluation de l'expérience
- Article 8-2.00 - Evaluation de la scolarité
- Article 8-3.00 - La tâche d'enseignement
- Article 8-4.00 - La charge d'enseignement
- Article 8-5.00 - Répartition des charges d'enseignement
- Article 8-6.00 - Disponibilité
- Article 8-7.00 - Suppléance ou surveillance
- Article 8-8.00 - Vacances

CHAPITRE 9-0.00 - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX SALARIES
PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS ET AUX SALARIES DE
SOUTIEN

- Article 9-1.00 - Définitions
- Article 9-2.00 - Classement
- Article 9-3.00 - Mobilité des salariés
- Article 9-4.00 - Semaine et heures de travail
- Article 9-5.00 - Travail supplémentaire
- Article 9-6.00 - Vacances

CHAPITRE 10-0.00 - GRIEFS ET ARBITRAGE

- Article 10-1.00 - Procédure de grief
- Article 10-2.00 - Procédure d'arbitrage

CHAPITRE 11-0.00 - DIVERS

Article 11-1.00 - Divers

ANNEXES

- Annexe I - Certificat d'accréditation
- Annexe II - Rémunération
- Annexe III - Description des corps d'emplois
- Annexe IV - Avancements de classe pour les professionnels non-enseignants
- Annexe V - Formule de grief
- Annexe VI - Contrat d'engagement
- Annexe VII - Liste d'ancienneté
- Annexe VIII - Classement des salariés
- Annexe IX - Formulaire d'absences
- Annexe X - Formule de demande d'adhésion au Syndicat
- Annexe XI - Banque de congés-maladie au 15 avril 1983

LETTRES D'ENTENTE

- Lettre I - Régimes de retraite
- Lettre II - Vacances des salariés professionnels non-enseignants
- Lettre III - Salariés non qualifiés
- Lettre IV - Etude particulière

Chapitre 1-0.00 - Définitions et but de la convention

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 Ancienneté

Temps en années, en semaines et en jours à l'emploi de l'employeur à titre de salarié.

1-1.02 Année d'engagement

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel du salarié enseignant ou à la lettre d'engagement du salarié professionnel non-enseignant ou du salarié de soutien durant laquelle le salarié est à l'emploi de l'employeur.

1-1.03 Année d'enseignement

Période de dix (10) mois de disponibilité (200 jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement pour le salarié enseignant.

1-1.04 Catégorie d'emplois

Unité de rangement basée sur la nature du travail effectué par les salariés: enseignant, professionnel non-enseignant et de soutien.

1-1.05 Congédiement

Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'engagement d'un salarié et de rompre tout lien d'emploi entre un salarié et l'employeur.

1-1.06 Conjoint

Toute personne désignée comme telle par les polices maîtresses des assurances auxquelles participent les salariés.

1-1.07 Etablissement

Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull.

1-1.08 Grief

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

1-1.09 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et chômés fixés par l'employeur, conformément à la convention collective, durant l'année d'engagement.

1-1.10 L'employeur

Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull administrée par un Conseil d'administration et ayant son siège social au 174, rue Notre-Dame, à Hull, province de Québec.

1-1.11 Les parties

L'Employeur et le Syndicat.

1-1.12 Ministère

Le ministère de l'Education.

1-1.13 Ministre

Le ministre de l'Education.

1-1.14 Mise à pied

Mesure administrative visant à réduire le nombre de salariés à temps complet conformément à la convention collective.

1-1.15 Non-renouvellement

Non-renouvellement du contrat d'engagement du salarié enseignant ou de l'engagement des autres salariés pour des motifs reliés à l'exercice de leurs fonctions.

1-1.16 Poste

Charge régulière de travail.

1-1.17 Salaire

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

1-1.18 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable

Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1-1.19 Salarié

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour exercer un emploi à l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull.

1-1.20 Salarié à temps complet

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge complète d'enseignement dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

Toutefois, le salarié enseignant engagé avant le 1er octobre d'une année pour assumer une charge complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire.

1-1.21 Salarié à temps partiel

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée:

- a) pour une période de douze (12) mois pour assumer une charge inférieure à celle du salarié à temps complet dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés;
- b) pour une période de moins de douze (12) mois mais pour assumer une charge complète d'enseignement ou une charge inférieure à cette dernière dans le cas d'un salarié enseignant ou pour assumer la totalité ou une partie du nombre régulier des heures de travail à chaque semaine dans le cas des autres salariés.

1-1.22 Salarié remplaçant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée comme tel pour remplacer un salarié temporairement absent avec entente de le licencier au plus tard au retour du titulaire du poste.

1-1.23 Salarié enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour assumer une tâche d'enseignement

1-1.24 Salarié professionnel non-enseignant

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emploi.

1-1.25 Salarié de soutien

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par l'employeur pour exercer un emploi dans un corps d'emploi de cette catégorie d'emplois.

1-1.26 Salarié de soutien ouvrier

Salarié de soutien engagé par l'employeur pour exercer un emploi du corps d'emploi de l'ouvrier certifié d'entretien, ou pour le corps d'emploi de l'aide-domestique, ou pour le corps d'emploi de l'ouvrier d'entretien.

1-1.27 Salarié de soutien occasionnel

Salarié de soutien engagé par l'employeur pour exercer un emploi du corps d'emploi de surveillant des dîners ou pour exercer un emploi du corps d'emploi d'appariteur.

1-1.28 Syndicat

L'association représentant tous les employés de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull, à l'exclusion des membres de la Communauté des Soeurs Grises ou Soeurs de la Charité d'Ottawa.

Article 1-2.00 - But de la convention

1-2.01 La convention a pour but:

- a) de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés régis par les présentes;
- b) d'établir des conditions de travail des salariés régis par les présentes.

Chapitre 2-0.00 - Champ d'application et reconnaissance

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par l'unité d'accréditation et visés par le certificat d'accréditation émis le 20 avril 1982.

2-1.02 Le salarié de soutien occasionnel est couvert par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants:

<u>Articles:</u>	5-3.00	-	Assurances et congés de maladie
	5-6.00	-	Congés sans salaire
	5-7.00	-	Charge publique
	6-1.04	-	Période de probation
	6-2.00	-	Ancienneté
	6-3.00	-	Surplus de personnel
	6-4.00	-	Mesures disciplinaires
	9-3.00	-	Mobilité des salariés
	9-6.00	-	Vacances annuelles

Le salarié de soutien occasionnel ne participe pas aux régimes de retraite.

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des salariés visés par son certificat d'accréditation pour négocier une convention collective et aux fins d'application et d'interprétation de ladite convention.

2-2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment et entre autres: le droit d'engager, de non réengager, de mettre à pied et de congédier, de déterminer les programmes d'études, d'établir les charges d'enseignement et de les assigner et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'établissement.

Ce droit s'exerce en conformité avec les stipulations de la convention collective. L'exercice de ce droit n'autorise pas l'employeur à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la portée des clauses de la convention collective.

2-2.03 Le syndicat reconnaît que l'établissement est un établissement catholique. Les salariés s'engagent à respecter ce caractère confessionnel de l'établissement.

Chapitre 3-0.00 - Prérogatives syndicales

Article 3-1.00 - Communication et affichage des avis syndicaux

- 3-1.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans l'établissement, au local des salariés ou à tout autre endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins et autres documents pouvant intéresser les membres du syndicat à la condition que lesdits documents soient paraphés par le président du syndicat ou son représentant.
- 3-1.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de distribuer tout document de nature professionnelle ou syndicale à chacun des salariés, même sur les lieux du travail, à la condition expresse qu'aucune activité ne soit interrompue par le fait de cette distribution.
- 3.1.03 L'employeur dépose dans un casier à cet effet toute correspondance adressée au syndicat provenant de l'intérieur ou de l'extérieur de l'établissement et qu'il reçoit à son siège social.

Article 3-2.00 - Utilisation d'un local

- 3-2.01 Le syndicat, moyennant une demande à cet effet dans un délai raisonnable et à la condition qu'un local soit disponible, a le droit de tenir des réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de l'établissement en dehors des heures normales de travail des salariés. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour l'employeur.
- 3-2.02 Le syndicat entrepose son matériel de bureau dans un local approprié fourni par l'employeur. Il doit pouvoir y accéder librement durant les heures normales d'ouverture de l'établissement.

Article 3-3.00 - Documentation

3-3.01 Au plus tard trente (30) jours après le début de l'année d'enseignement, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés, laquelle doit indiquer pour chacun de ceux-ci:

- a) les nom et prénom;
- b) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) l'adresse;
- e) la catégorie d'emploi (enseignant, soutien, professionnel non-enseignant);
- f) le numéro d'assurance sociale;
- g) le numéro de téléphone si le salarié ne s'y oppose pas;
- h) l'ancienneté;
- i) le classement;
- k) le salaire;
- l) la nature du congé et la durée si prévisible.

3-3.02 De plus, lorsque l'employeur engage un nouveau salarié en cours d'année, les informations ci-haut mentionnées sont transmises au syndicat dans les meilleurs délais.

3-3.03 Le syndicat désigne deux (2) salariés comme représentants du syndicat; l'un d'eux est désigné comme délégué officiel et l'autre agit comme substitut de ce délégué. Le substitut peut représenter le syndicat en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du délégué officiel. Dans les dix (10) jours de leur désignation, le syndicat en avise l'employeur par écrit.

3-3.04 L'employeur transmet au syndicat une copie de tout document d'ordre général adressé à un salarié ou à l'ensemble des salariés relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective et relativement aux règlements édictés par l'employeur conformément à la présente convention.

Article 3-4.00 - Congés pour affaires syndicales

3-4.01 Tout salarié, avec l'assentiment écrit du syndicat, peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite cinq (5) jours avant le début de l'absence. De plus, le salarié doit aviser la direction de l'état de ses dossiers et/ou, s'il y a lieu, fournir à la direction les informations pertinentes à la réalisation des travaux qui doivent être faits durant son absence.

L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de trente (30) jours par année d'enseignement. Toutefois, au cours de l'année où se tient un congrès de la Centrale de l'enseignement du Québec, un délégué officiel du syndicat disposera de trois (3) jours ouvrables supplémentaires pour la participation à ce congrès.

3-4.02 Telle autorisation d'absence ne peut être accordée:

- a) si le salarié a déjà bénéficié, au cours de l'année d'enseignement, d'autorisation d'absences à ces fins d'une durée totale de cinq (5) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) si déjà trois salariés bénéficient d'autorisation d'absences en vertu de la clause 3-4.01;
- d) les alinéas a, b et c ne s'appliquent pas au délégué officiel du syndicat qui désire participer au congrès de la Centrale de l'enseignement du Québec et au président du syndicat.

3-4.03 Tout requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 3-4.01.

- 3-4.04 Tout salarié appelé comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis écrit à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences du tribunal d'arbitrage. Ces absences ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 3-4.01.
- 3-4.05 Sur demande adressée à cette fin par le syndicat au moins vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, l'employeur libère à temps complet, avec salaire remboursable par le syndicat, tout salarié désigné par le syndicat pour exercer une fonction syndicale. Si le remplacement du salarié peut se faire dans un délai plus court, la libération pourra prendre effet avant l'expiration du délai de vingt et un (21) jours.
- 3-4.06 Après un avis préalable d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables adressé à l'employeur, un salarié qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause précédente peut reprendre le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date, n'eut été de son congé, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 3-4.07 Tout salarié membre d'un comité prévu à la présente convention ou formé par l'employeur peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat pour participer à toute réunion selon la convocation.
- 3-4.08 A titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le syndicat paie à l'employeur:
- 1) le salaire brut du salarié et les avantages sociaux, s'il y a lieu, lorsqu'il s'agit d'un salarié de soutien;
 - 2) la moitié du salaire brut du salarié et la moitié des avantages sociaux, s'il y a lieu, lorsqu'il s'agit d'un salarié professionnel non-enseignant;
 - 3) le coût réel de remplacement du salarié en incluant le salaire et les avantages sociaux, s'il y a lieu, lorsqu'il s'agit d'un salarié enseignant.

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

3-4.09 Le salarié qui bénéficie d'une libération ou d'une absence prévues au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire.

Article 3-5.00 - Retenue syndicale

- 3-5.01 L'employeur prélève du salaire de chacun des salariés convertis par l'unité d'accréditation la cotisation régulière fixée par les règlements du syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par lui.
- 3-5.02 Avant le 1er août de chaque année pour l'année d'engagement qui suit, le syndicat avise l'employeur du taux de sa cotisation. A défaut d'avis, l'employeur prélève la cotisation selon le dernier avis connu. Tout changement au taux de cotisation ou toute cotisation spéciale doit faire l'objet d'un avis écrit du syndicat à l'employeur au moins un (1) mois avant son entrée en vigueur ou son prélèvement.
- 3-5.03 Pour tous les salariés, la cotisation régulière fixée par les règlements du syndicat est prélevée à chaque année sur les huit (8) premiers versements de salaire commençant avec le premier versement de septembre ou sur les huit (8) premiers versements de salaire suivant l'entrée en fonction d'un nouveau salarié.
- 3-5.04 L'employeur fait parvenir au syndicat, ou à l'agent percepteur désigné par lui, avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales prélevées à la source durant le mois précédent.
- L'employeur fait parvenir en même temps au syndicat une liste des cotisants en indiquant pour chacun le montant prélevé.
- 3-5.05 L'employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant prélevé pour fins de cotisations syndicales.

Article 3-6.00 - Régime syndical

- 3-6.01 Les salariés membres du syndicat à la date de la signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-6.03.
- 3-6.02 Le salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-6.03.
- 3-6.03 Le fait d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre le salarié et l'employeur.

Chapitre 4-0.00 - La participation

Article 4-1.00 - Comité des relations de travail (C.R.T.)

- 4-1.01 Le Comité des relations de travail est un comité permanent regroupant les parties.
- 4-1.02 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, l'employeur ou le syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.
- 4-1.03 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective et, par la suite, chaque année avant le 30 juin pour l'année d'engagement qui suit, chaque partie informe l'autre partie du nom de ses deux (2) représentants qui siégeront au Comité des relations de travail.
- 4-1.04 Le Comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'employeur le convoque. Chaque partie détient un vote.
- 4-1.05 Le Comité des relations de travail doit se réunir dans les huit (8) jours ouvrables de la réception d'une telle demande. La partie qui demande une réunion du C.R.T ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour fournit à l'autre partie, s'il y a lieu, en même temps qu'elle demande la réunion ou fait inscrire un point à l'ordre du jour, la documentation qu'elle possède et juge pertinente. Un avis écrit de convocation et le projet d'ordre du jour comportant tout point que, soit l'employeur, soit le syndicat, veut y inscrire doivent être transmis au syndicat au moins soixante-douze (72) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des salariés dans le même délai, en même temps qu'il est transmis au syndicat.

4-1.06 A défaut par les représentants de l'employeur de se présenter à une rencontre, l'employeur ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

A défaut par les représentants du syndicat de se présenter à une rencontre, l'employeur procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

4-1.07 Le salarié dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre du Comité des relations de travail en est préalablement averti par écrit par l'employeur. A sa demande, le salarié est entendu lors de cette rencontre.

4-1.08 Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé avant la fin de la rencontre ou au plus tard cinq (5) jours après la rencontre.

Toute entente intervenue au Comité des relations de travail lie l'employeur, le syndicat et le salarié concerné. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la présente convention collective, sauf s'il est lui-même partie à l'entente.

4-1.09 L'employeur communique par écrit au syndicat, de même qu'au salarié concerné, s'il y a lieu, sa décision relative à chacun des sujets à propos desquels il n'y a pas eu d'entente ou à chacun des sujets à l'ordre du jour d'une réunion à laquelle les représentants du syndicat ne se sont pas présentés.

Cette décision est communiquée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre du comité des relations du travail.

Cependant, sauf entente contraire entre les parties, l'employeur n'a pas à informer individuellement chaque salarié concerné par une décision de portée collective; il doit toutefois afficher cette décision.

Suite à la communication de sa décision, l'employeur procède.

4-1.10 Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, l'employeur bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à 4-1.09 pour communiquer sa décision.

4-1.11 L'employeur doit consulter le syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes:

- a) les implications contractuelles résultant d'une fermeture ou d'une ouverture d'option, d'une cession totale ou partielle d'enseignement ou d'option, de l'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours, d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant d'une fusion totale ou partielle, d'une cession totale ou partielle ou d'une annexion totale ou partielle de l'établissement;
- c) le calendrier scolaire;
- d) le non-rengagement d'un salarié;
- e) toute mesure disciplinaire;
- f) la mise à pied d'un salarié professionnel non-enseignant ou d'un salarié de soutien;
- g) l'abolition d'un poste de salarié enseignant;
- h) la répartition des congés fériés et chômés.

4-1.12 Tout grief logé conformément à l'article 10-1.00, peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat selon les dispositions du présent article pour tenter d'en arriver à une entente.

Chapitre 5-0.00 - Avantages sociaux

Article 5-1.00 - Congés spéciaux

- 5-1.01 Le salarié a droit à certains congés sociaux sans perte de salaire sauf s'il bénéficie déjà de l'assurance-invalidité ou d'un congé prévu à la présente convention collective. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-1.02.
- 5-1.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
 - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
 - c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
 - d) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage.
 - e) Le changement de domicile: le jour du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement.
 - f) Le mariage du salarié: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage.
 - g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail. A l'intérieur de ces trois (3) jours ouvrables, le salarié pourra utiliser s'il lui en reste un maximum de trois (3) jours pour maladie grave du conjoint ou de l'enfant, qui exige sa présence. S'il lui en reste, le salarié peut prendre un jour pour raison personnelle l'obligeant à s'absenter et dont la preuve de l'obligation lui incombe.

Le salarié ne peut s'absenter plus d'un (1) jour ouvrable à la fois pour un des motifs prévus à l'alinéa précédent.

Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de salaire, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié ou de deux (2) jours additionnels si la distance à parcourir est supérieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres.

5-1.03 En outre, l'employeur, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de salaire, durant le temps où:

- a) le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le Ministère;
- b) le salarié agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;
- c) le salarié, sur l'ordre du médecin du département de santé communautaire, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) le salarié, à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.

5-1.04 L'employeur peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans perte de salaire pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'employeur juge valable.

Article 5-2.00 - Jours fériés et chômés

- 5-2.01 Les salariés professionnels non-enseignants et les salariés de soutien bénéficient annuellement de treize (13) jours chômés et payés.
- 5-2.02 La répartition de ces treize (13) jours est établie annuellement par l'employeur après consultation du Comité des relations de travail et en tenant compte des exigences du calendrier scolaire et des lois.
- 5-2.03 La liste des jours fériés et chômés fait l'objet d'un affichage.
- 5-2.04 L'employeur devra tenir compte des jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements après la signature de la présente convention lorsqu'il fera la répartition des treize (13) jours fériés et chômés.
- 5-2.05 Durant l'année d'enseignement, le salarié enseignant a droit aux congés prévus pour lui au calendrier scolaire.

Article 5-3.00 - Assurances et congés de maladie

- 5-3.01 L'employeur et le syndicat conviennent de participer à un régime d'assurance-groupe incluant l'assurance-vie, l'assurance santé-accident et l'assurance-salaire.
- 5-3.02 Comme participation à un régime d'assurance-groupe pouvant comprendre une assurance-vie, une assurance santé-accident en excluant une assurance-invalidité de longue durée, l'employeur verse aux salariés à temps complet un montant forfaitaire de deux cents (200 \$) dollars annuellement pour un salarié marié et participant à un plan familial et un montant forfaitaire de cent trente-cinq (135 \$) dollars annuellement pour un salarié participant à un plan individuel.
- 5-3.03 Le salarié à temps partiel a droit à la participation de l'employeur prévue à la clause 5-3.02 mais au prorata de sa charge de travail.
- 5-3.04 L'assurance-invalidité de longue durée est une condition d'emploi, dont la prime est entièrement assumée par le salarié à temps complet ou à temps partiel. De plus, à défaut du salarié de maintenir son adhésion et sa participation au plan d'assurance-groupe et/ou d'assurance-invalidité de longue durée, le salarié ne peut avoir droit aux avantages prévus à la clause 5-3.02.
- 5-3.05 Le contenu des plans d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent au syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur.
- 5-3.06 L'employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des salariés participant aux plans d'assurance-groupe. Il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'employeur provenant du montant forfaitaire prévu à la clause 5-3.02.

- 5-3.07 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque salarié, dès que le montant de ces primes est connu.
- 5-3.08 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance-invalidité de longue durée d'au moins treize (13) jours ouvrables.
- 5-3.09 La participation de l'employeur prévue à la clause 5-3.02 ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-santé et de l'assurance-vie.
- 5-3.10 Dans tout cas de congé sans salaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-groupe pour la durée de tel congé. Dans ce cas, le salarié doit payer la totalité de la prime exigible.
- 5-3.11 Au début de chaque année d'engagement, l'employeur crédite à tout salarié à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de 1/260e du salaire applicable à cette date, par jour non utilisé.

Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année d'engagement, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment où il devient couvert. De même si un salarié quitte son emploi en cours d'année d'engagement, le nombre de jours monnayables qui lui sont remboursés est réduit au prorata du nombre de mois complets de service depuis le début de l'année d'engagement jusqu'au moment de son départ.

De plus, dans le cas d'une première année de service d'un salarié à temps complet, l'employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

- 5-3.12 Le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er juin peut, en avisant par écrit l'employeur avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu de 5-3.11 et non utilisés en vertu du présent article. Le salarié ayant fait ce choix, ajoute, à compter du 30 juin, le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie non monnayables déjà accumulés.
- 5-3.13 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un salarié à temps complet.
- 5-3.14 Au 15 avril de chaque année, l'employeur fait connaître au salarié l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 5-3.15 Chaque salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou du nombre de jours représentant le délai de carence de l'assurance-salaire.
- 5-3.16 Aux fins de la clause précédente, le salarié utilise ses jours de congés-maladie dans l'ordre suivant:
- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.11 de la présente convention collective;
 - b) après épuisement des jours mentionnés en a), les jours monnayables au crédit du salarié avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective;
 - c) après épuisement des jours mentionnés en b), les jours non monnayables au crédit du salarié.

5-3.17 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, le salarié concerné doit avertir son supérieur immédiat de son départ et de son retour.

A son retour, le salarié remet à la direction de l'établissement une attestation des motifs de son absence sur la formule prévue à cet effet qu'on retrouve à l'annexe IX de la présente convention. Le salarié conserve une copie de cette attestation qu'il a signée.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou s'il y a absences répétées, l'employeur peut exiger que le salarié produise un certificat médical attestant cette incapacité physique.

5-3.18 Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations d'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme ajoutant des droits au salarié en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

5-3.19 Le syndicat fournit à l'employeur des formules de demande d'adhésion au régime d'assurance ainsi que des brochures explicatives des protections offertes afin que celui-ci en remette au nouveau salarié lors de l'engagement, conformément à la clause 6-1.07.

Article 5-4.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

- 5-4.01 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 5-4.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-4.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

Section II - Congé de maternité

- 5-4.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.06, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à la clause 5-4.25 a aussi droit à ce congé de maternité.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-4.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

5-4.06 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant quitte l'établissement de santé.

5-4.07 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-4.08 Cas admissibles à l'assurance-chômage.

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

5-4.11:

- a) Durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'employeur verse à la salariée une indemnité calculée comme suit:

le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept (7 %) pour cent de 1/260 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- b) Durant les semaines où la salariée reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, l'employeur verse à la salariée une indemnité complémentaire calculée comme suit:

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation d'assurance-chômage reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de sept (7 %) pour cent de 1/260 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

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

- c) Durant les semaines qui suivent celles décrites au paragraphe b), l'employeur verse à la salariée et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept (7 %) pour cent de 1/260 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.06, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

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

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

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

5-4.09 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

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de (7 %) pour cent de 1/260 du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 2) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

B) La salariée à temps partiel

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de sept (7 %) pour cent de 1/260 du prorata du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- 1) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- 2) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- 3) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

5-4.10 Pour les cas prévus à 5-4.08 et 5-4.09

- 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 intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

5-4.11 Le montant de l'allocation de congé de maternité versé par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustrait des indemnités à verser selon la clause 5-4.08.

5-4.12 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-4.13, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation des congés-maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- assurances en autant que les polices maîtresses y pourvoient et que la salariée verse sa quote-part, s'il y a lieu.

La salariée enseignante 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.

Toutefois, lorsque la salariée enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations d'assurance-chômage, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

5-4.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Elle peut cependant utiliser sa banque de congés-maladie dans l'ordre prévu à la clause 5-3.16.

5-4.14 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.

5-4.15 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.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci tel que prévu à 5-4.25 et de la manière prévue à 5-4.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

5-4.16 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Section III - Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.17 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.

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

5-4.18 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

5-4.19 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de dix (10) semaines prévu à la clause 5-4.18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

5-4.20 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.18, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale au salaire qu'il (elle) aurait reçu s'il (si elle) avait été au travail.

5-4.21 Le salarié ou la salariée peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

5-4.22 Le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.18 peut prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire pour affaires personnelles prévu à la clause 5-6.10.

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

5-4.23 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 prévu à 5-4.18, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé tel que prévu à 5-4.25 et de la manière prévue à 5-4.30.

Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié ou la salariée qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

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

5-4.22 Le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.18 peut prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire pour affaires personnelles prévu à la clause 5-6.10.

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

5-4.23 L'employeur doit faire parvenir au salarié ou à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines prévu à 5-4.18, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé tel que prévu à 5-4.25 et de la manière prévue à 5-4.30.

Le salarié ou la salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié ou la salariée qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

5-4.24 Le salarié ou la salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.18 bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 5-4.12.

Congé sans salaire et congé partiel sans salaire

5-4.25 Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et au salarié ou à la salariée en prolongation du congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas du congé sans salaire de deux (2) ans a droit, durant la même période, à un congé partiel sans traitement.

5-4.26 Durant un congé sans salaire ou un congé partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans, le salarié ou la salariée accumule de l'ancienneté et conserve son expérience.

5-4.27 Le salarié ou la salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans salaire doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il (elle) est réputé(e) avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.

5-4.28 Au retour de ce congé sans salaire ou partiel sans salaire, le salarié ou la salariée reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

5-4.29 La salariée enseignante qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 5-4.12 peut prendre cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans salaire ou partiel sans salaire pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité.

5-4.30 Les congés visés à la clause 5-4.18, au premier alinéa de la clause 5-4.21 et au premier alinéa de la clause 5-4.25 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans salaire est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois avant qu'il ne débute.

Dans le cas du congé sans salaire ou partiel sans salaire, la demande doit préciser la date de retour au travail. La demande d'un congé partiel sans salaire doit en plus préciser l'aménagement du congé à l'intérieur de la période maximale de deux (2) ans.

5-4.31 Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) mois avant son retour au travail. La clause 5-4.27 trouvera quand même son application advenant un retour prématuré tel que prévu à la présente clause.

5-4.32 Le salarié ou la salariée qui veut mettre fin à son congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins six (6) mois avant son retour au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.33 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants:

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

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

De même, la salariée enceinte qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

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

5-4.34 Si l'affectation, prévue à la clause 5-4.33, ne peut être effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant ce congé spécial, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

5-4.35 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (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;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

5-4.36 Durant ces congés spéciaux prévus à la clause 5-4.35, la salariée peut se prévaloir de sa banque de congés-maladie et du régime d'assurance-salaire en autant que la police maîtresse y pourvoit.

5-4.37 Durant les congés spéciaux prévus à 5-4.34 et 5-4.35, la salariée bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 5-4.12 sauf l'accumulation de congés-maladie lorsqu'il s'agit d'un congé spécial prévu à 5-4.35.

Article 5-5.00 - Responsabilité civile

5-5.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par l'employeur) et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-5.02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal civil, l'employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'établissement, sauf, si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou faute lourde établie par un tribunal civil. Cependant le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours du salarié enseignant.

5-5.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par le salarié.

Article 5-6.00 - Congés sans salaire

- 5-6.01 Tout salarié à temps complet peut bénéficier des dispositions du présent article.
- 5-6.02 L'employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas une année d'engagement pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles. Ce congé sans salaire peut être accordé par l'employeur à la demande du salarié pour des périodes inférieures à une année mais jamais pour moins d'une demi-année d'engagement.
- 5-6.03 Nonobstant la clause 5-6.02, l'employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande et qui a complété sept (7) ans de service chez l'employeur, un congé sans salaire pour affaires personnelles pour une période n'excédant pas une année d'engagement mais pour au moins une demi-année d'engagement.
- 5-6.04 Un congé sans salaire pour affaires personnelles n'est pas renouvelable à l'exception d'un congé sans salaire pour charge publique.
- 5-6.05 L'employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas une année d'engagement pour lui permettre de poursuivre des études.
- Ce congé sans salaire peut être accordé par l'employeur à la demande du salarié pour des périodes inférieures à une année mais jamais pour moins d'une demi-année d'engagement.
- 5-6.06 Un congé sans salaire pour poursuivre des études est renouvelable.

- 5-6.07 La demande pour l'obtention d'un congé sans salaire de même que pour le renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doit être motivée par écrit et soumise à l'employeur avant le 1er avril d'une année pour l'année d'engagement suivante.
- 5-6.08 Avant le 1er mai d'une année pour l'année d'engagement suivante, l'employeur fait parvenir une réponse au salarié qui a demandé un congé sans salaire ou un renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études.
- 5-6.09 Les modalités de départ et de retour du salarié ayant obtenu un congé sans salaire ou un renouvellement d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doivent être arrêtées entre l'employeur et le salarié concerné conformément aux dispositions de la présente convention.
- 5-6.10 Durant un congé sans salaire pour affaires personnelles, un salarié conserve son ancienneté et son expérience qu'il détenait au moment de son départ.
- Durant un congé sans salaire pour poursuivre des études, un salarié accumule de l'ancienneté et de l'expérience.
- 5-6.11 Au retour d'un congé sans salaire prévu au présent article, le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 5-6.12 Durant un congé sans salaire pour affaires personnelles ou pour poursuivre des études, le salarié est considéré à l'emploi de l'employeur. Cependant, s'il veut continuer de bénéficier des avantages découlant d'assurances-collectives ou de régime de retraite, il doit en assumer le coût total à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent.

5-6.13 Le salarié bénéficiaire d'un congé sans salaire pour poursuivre des études doit, à son retour, présenter à l'employeur une attestation officielle écrite des études poursuivies.

Article 5-7.00 - Charge publique

- 5-7.01 Tout salarié appelé à remplir une charge publique l'obligeant à quitter le service de l'employeur a droit à un congé sans salaire à temps complet ou à temps partiel pour la durée de l'exercice de cette charge.
- 5-7.02 Le salarié qui est candidat à une telle fonction a le droit, après en avoir informé l'employeur vingt (20) jours avant son départ, d'obtenir un congé sans salaire pour la durée de la campagne électorale.
- 5-7.03 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, le salarié doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance de son désir de reprendre le travail de façon régulière. Le salarié reprend alors un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son départ, dès qu'il s'en présente un, sous réserve des dispositions de la présente convention collective. Tant que ce salarié ne peut reprendre un tel poste, il est en congé sans salaire pour affaires personnelles.

Article 5-8.00 - Perfectionnement

5-8.01 Lorsque l'employeur requiert du perfectionnement de la part d'un salarié, il doit assumer tous les frais de ce perfectionnement en maintenant son salaire et ses avantages sociaux.

Chapitre 6-0.00 - Conditions d'emploi

Article 6-1.00 - Engagement

6-1.01 Seul l'engagement du salarié enseignant se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé à la présente convention collective (annexe VI). Copie conforme de ce contrat est remise au syndicat.

6-1.02 Tout salarié enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif chez l'employeur pendant ses heures de disponibilité. Après avoir soumis la question au Comité des relations de travail, l'employeur peut permettre au salarié enseignant d'accomplir un travail rémunéré autre que son enseignement chez l'employeur pendant lesdites heures. Dans ce cas, l'autorisation doit être donnée par écrit.

6-1.03 L'engagement de tout salarié à temps complet est pour une durée d'un an. Cet engagement se renouvelle automatiquement d'année en année à moins que l'employeur ne lui fasse parvenir un avis écrit contraire avant le 1er mai.

L'année d'engagement du salarié professionnel non-enseignant et du salarié de soutien débute le 1er juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

L'année d'engagement du salarié enseignant s'établit annuellement. Elle débute cinq (5) jours avant le début des cours tel que prévu au calendrier scolaire et se termine douze (12) mois plus tard.

6-1.04 La période de probation du nouveau salarié professionnel non-enseignant et du nouveau salarié de soutien est de cent vingt (120) jours travaillés ou payés.

Le licenciement d'un salarié durant sa période de probation n'est pas matière à grief et ne peut être assimilable à une mesure disciplinaire ou à un non-rengagement.

6-1.05 L'engagement de tout salarié à temps partiel est pour une durée déterminée. Cet engagement prend fin automatiquement au terme de celui-ci. La durée ne peut être supérieure à un an.

6-1.06 Le non-renouvellement d'un salarié, signifié par l'employeur par un avis écrit avant le 1er mai conformément à la clause 6-1.03, peut faire l'objet d'un grief si ce salarié a déjà complété deux (2) ans de service consécutif à temps complet. Cet avis écrit doit indiquer les motifs du non-renouvellement, motifs reliés à l'exercice de ses fonctions.

Le tribunal d'arbitrage qui serait saisi d'un grief de non-renouvellement détermine si la procédure prescrite a été suivie et, le cas échéant, si les motifs allégués par l'employeur constituent des motifs reliés à l'exercice des fonctions du salarié concerné.

6-1.07 Tout salarié enseignant à temps complet peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné à l'employeur au plus tard le 1er mai.

Toutefois, le salarié enseignant à temps complet peut démissionner, moyennant un avis écrit au moins un (1) mois avant la date projetée de son départ, en cours de contrat pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) lorsque survient le décès de son conjoint;
- b) lorsque son conjoint change son lieu de résidence par suite d'un changement d'emploi ou de lieu de travail;
- c) lorsque le salarié change son lieu de résidence par suite de son mariage.

Tout salarié enseignant à temps partiel de même que tout autre salarié peuvent démissionner moyennant un avis d'un (1) mois avant la date projetée de leur départ.

6-1.08 L'employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouveau salarié.

6-1.09 Au moment de l'engagement, l'employeur mentionne au salarié sur son contrat ou sa lettre d'engagement selon le cas, si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié en congé. Cet engagement est alors résiliable au plus tard au retour du salarié en congé et ce, nonobstant toute autre disposition de la présente convention.

La date probable de retour du salarié remplacé est inscrite sur le contrat ou la lettre d'engagement, selon le cas, du salarié remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

6-1.10 Au moment de l'engagement, l'employeur fournit au salarié:

- une copie de son contrat d'engagement ou de sa lettre d'engagement selon le cas;
- une formule de demande d'adhésion au régime d'assurance ainsi qu'une brochure explicative des protections offertes;
- une copie de l'avis d'affichage;
- une formule de demande d'adhésion au syndicat.

6-1.11 Lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé, l'employeur dispose de trente (30) jours, en excluant du calcul de ce délai la période du 15 juillet au 15 août, pour décider de combler ce poste ou de le modifier ou de l'abolir ou d'affecter du personnel non couvert par l'unité d'accréditation.

Quand l'employeur décide de combler, par un salarié, un poste vacant ou nouvellement créé, il porte le fait à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage en même temps qu'il procède à un concours à l'intérieur de l'établissement et, s'il y a lieu, à un concours public.

L'avis d'affichage doit, entre autres et selon les catégories de salariés, indiquer la catégorie de salarié, le service auquel le poste est rattaché, les matières à enseigner et les degrés d'enseignement, les qualifications exigées par l'employeur, le corps d'emploi, les salaires minimal et maximal prévus à l'échelle de salaire et la date limite pour présenter sa candidature. L'affichage est d'une durée de dix (10) jours ouvrables.

6-1.12 Durant les périodes prévues à 6-1.11 (délai pour décision et affichage), l'employeur peut combler de façon temporaire un poste vacant ou nouvellement créé en utilisant du personnel couvert ou non couvert par l'unité d'accréditation.

6-1.13 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour un motif prévu à la présente convention collective, l'employeur peut combler ce poste temporairement dépourvu de son titulaire en utilisant du personnel couvert ou non couvert par l'unité d'accréditation.

Dans un tel cas, le salarié remplaçant est rémunéré sur une base horaire. S'il s'agit d'un salarié enseignant remplaçant, sa rémunération horaire est établie selon les taux en vigueur pour cette période selon qu'il s'agit de la surveillance ou de la suppléance sous réserve de la clause 8-7.02.

Article 6-2.00 - Ancienneté

6-2.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours payés ou travaillés pour l'employeur de tout salarié régi par la présente convention collective.

Pour le salarié à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et converties en années, semaines et jours travaillés ou payés compte tenu des heures normales prévues pour un poste identique à temps complet.

Pour fins de conversion prévue au paragraphe précédent, les heures normales annuelles sont de 1 820 heures pour les corps d'emplois de secrétaire, de secrétaire de direction, d'animateur de pastorale et de conseiller d'orientation (ou conseiller en formation scolaire), de 2 080 heures pour les corps d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien, de téléphoniste-réceptionniste, d'aide-domestique et d'ouvrier d'entretien, de 1 040 heures pour le salarié enseignant. Pour ce qui est du salarié enseignant à temps partiel, son ancienneté se calcule au prorata de sa charge par rapport à celle d'un salarié enseignant à temps complet.

6-2.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention collective et par la suite le 15 octobre de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la liste d'ancienneté par catégorie d'emploi (enseignant, professionnel non-enseignant et de soutien). La liste d'ancienneté est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours ouvrables.

A l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation, la liste en est immédiatement corrigée et une copie de cette liste corrigée est transmise au syndicat.

6-2.03 L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité au travail;
- b) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie ou à l'invalidité du salarié et pendant lesquels il bénéficie de l'assurance-groupe;
- c) durant un congé sans salaire pour études ou un congé sans salaire prévu à la clause 5-4.25;
- d) pendant le congé de maternité de vingt (20) semaines et les extensions prévues à la clause 5-4.13;
- e) pendant un congé pour adoption;
- f) pendant les deux premières années d'une absence ou d'une libération telle que prévue à l'article 3-4.00.

6-2.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié:

- a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique;
- b) à compter du début d'un congé sans salaire pour affaires personnelles;
- c) pendant la période où le salarié demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied;
- d) à compter du début de la troisième année d'une absence ou d'une libération telles que prévues à l'article 3-4.00.

6-2.05 L'ancienneté accumulée ne se perd que pour une des raisons suivantes:

- a) par la démission du salarié non suivie d'un rengagement dans les douze (12) mois qui suivent;
- b) par le congédiement du salarié non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;

- c) par le non-renouvellement d'un salarié ayant complété deux (2) ans de service consécutif à temps complet, non-renouvellement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- d) par le non-renouvellement d'un salarié n'ayant pas complété deux (2) ans de service consécutif à temps complet;
- e) à l'expiration de la période durant laquelle le salarié est inscrit sur la liste de rappel suite à une mise à pied.

Article 6-3.00 - Surplus de personnel

- 6-3.01 Lorsque l'employeur doit réduire le nombre de ses salariés à temps complet par suite d'une réduction du nombre d'élèves, de modifications au régime pédagogique, de changements dans les normes d'allocation pour l'enseignement, de modifications dans les services à rendre à sa clientèle, d'une réorganisation de ses services, de la fermeture totale ou partielle de l'établissement ou d'une option, il doit convoquer le Comité des relations de travail avant de procéder à des mises à pied et à des abolitions de postes.

L'employeur ne peut procéder à des abolitions de postes et à des mises à pied de ses salariés pour augmenter le nombre d'employés non couverts par l'unité d'accréditation ou pour augmenter la charge de travail de ces mêmes employés non couverts par l'unité d'accréditation.

Au plus tard le 10 avril de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés susceptibles de recevoir un avis de mise à pied ou un avis d'abolition de poste.

- 6-3.02 Les mises à pied s'effectuent par ordre d'ancienneté dans chacune des catégories d'emplois en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté dans chacune des catégories.

Dans le cas des salariés enseignants, les abolitions de postes s'effectuent par matière et dans chacune par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.

- 6-3.03 Le salarié professionnel non-enseignant de même que le salarié de soutien qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit, de l'employeur, un avis écrit à cet effet avant le 1er mai. La mise à pied prend alors effet au 30 juin.

Le salarié enseignant qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit de l'employeur un avis écrit à cet effet avant le 1er juin. La mise à pied prend alors effet au terme du contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

6-3.04 Le salarié enseignant dont le poste est aboli reçoit, de l'employeur, avant le 1er mai, un avis écrit lui indiquant que son poste sera aboli pour l'année d'engagement qui suit.

Le salarié enseignant peut alors déplacer dans une autre matière le moins ancien des salariés enseignants qui détient un poste qu'il peut occuper s'il justifie de façon satisfaisante, auprès de l'employeur, qu'il répond aux exigences de ce poste en raison de son expérience et/ou de ses études et ceci à la condition que le déplaçant ait plus d'ancienneté que le déplacé.

Le salarié enseignant déplacé qui ne peut déplacer un autre salarié enseignant moins ancien selon les normes établies au paragraphe précédent de même que le salarié enseignant dont le poste est aboli et qui ne peut déplacer un autre salarié enseignant selon les mêmes normes sera mis à pied par l'employeur avant le 1er juin. Ce salarié enseignant recevra un avis écrit de l'employeur à cet effet.

L'employeur n'a pas à convoquer le Comité des relations de travail avant de procéder à une mise à pied d'un salarié enseignant.

6-3.05 Le salarié qui a déjà complété deux (2) ans de service consécutif à temps complet avant sa mise à pied demeure inscrit pendant vingt-quatre (24) mois sur une liste de rappel; pendant cette période, il conserve son ancienneté selon les dispositions de la présente convention. Pour les fins de la présente clause, la période de vingt-quatre (24) mois commence à l'expiration de l'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied pour le salarié enseignant et au 30 juin suivant l'avis de mise à pied pour le salarié professionnel non-enseignant ou pour le salarié de soutien.

6-3.06 Dans chacune des catégories, les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied. Le salarié qui refuse de se rapporter au travail à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel.

6-3.07 Lorsque, précédemment, il y a eu des mises à pied dans une ou plusieurs catégories et qu'un poste à temps complet est recréé dans cette ou ces catégories, l'employeur doit d'abord offrir le poste aux salariés qui sont sur la liste de rappel.

L'employeur offre alors le poste aux salariés de la catégorie d'emploi visée en commençant par le plus ancien et ensuite aux salariés des autres catégories d'emploi qui peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche et aux qualifications requises, en commençant par le plus ancien. Les salariés inscrits sur la liste de rappel ne sont pas obligés d'accepter un poste dans une catégorie d'emplois différente de la leur.

Si un salarié inscrit sur la liste de rappel accepte un poste dans une autre catégorie d'emplois que la sienne, il conserve une priorité d'emploi pour un poste dans sa catégorie d'emplois durant les six (6) premiers mois où il occupe un poste d'une autre catégorie d'emplois.

6-3.08 Le salarié mis à pied dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour accepter ou refuser le poste qu'on lui offre. Si le salarié est rayé de la liste suite à son refus ou à l'absence de réponse dans le délai prévu à la présente clause, il est réputé avoir démissionné et avoir rompu tout lien d'emploi avec l'employeur.

Article 6-4.00 - Mesures disciplinaires

6-4.01 L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié sans avoir rempli les conditions suivantes:

- a) il doit lui avoir au préalable, et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'engagement et ce, sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre au salarié de s'amender;
- b) il doit avoir soumis la question au C.R.T. conformément aux stipulations de l'article 4-1.00;
- c) s'il désire imposer une mesure disciplinaire suite à l'envoi du deuxième (2e) avis portant sur le même sujet, il doit le faire dans les soixante (60) jours de l'envoi de ce second avis.

6-4.02 Toutefois, malgré la clause 6-4.01, et ce, exceptionnellement, si un salarié cause à l'établissement, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate:

a) L'employeur:

1. suspend temporairement le salarié de ses fonctions sans perte de salaire en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant copie de cet avis au syndicat à moins que le salarié ne s'y soit opposé par écrit;
2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le salarié de son intention de prendre action et pour convoquer le C.R.T., à défaut de quoi, le salarié est réinstallé sans préjudice.

b) L'employeur et le syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du C.R.T. pour étudier le cas.

L'employeur communique sa décision par écrit au salarié et au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi, le salarié est réinstallé sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de recours à la procédure de grief, le salarié peut se faire entendre lors de cette rencontre.

c) Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à l'article 4-1.00.

d) Le salarié peut faire parvenir sa démission écrite à l'employeur, nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-1.07, depuis le moment où il reçoit l'avis de suspension prévu au paragraphe a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision de l'employeur conformément au paragraphe b) de la présente clause.

6-4.03 Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié et transmise au syndicat. Le salarié est informé par écrit des motifs de cette décision. Le salarié peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite, nonobstant les dispositions prévues à la clause 6-1.07 et, au syndicat, une copie de sa démission.

6-4.04 Les seules mesures disciplinaires possibles au sens du présent article sont la suspension et le congédiement. La suspension prévue à la clause 6-4.02 a) 1. constitue une mesure administrative.

6-4.05 Le salarié est toujours informé avant qu'une remarque, une doléance ou un avis ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le salarié a pris connaissance de la remarque, de la doléance ou de l'avis.

6-4.06 Les remarques, doléances ou avis adressés au salarié ne peuvent être utilisés contre lui quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'une autre remarque, doléance ou avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été adressé.

De plus, tout avis, remarque ou doléance devenu périmé au sens du paragraphe précédent doit être retiré du dossier.

6-4.07 En tout temps, après en avoir fait la demande dans un délai raisonnable, le salarié accompagné ou non d'un représentant du syndicat peut consulter son dossier.

6-4.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

Chapitre 7-0.00 - Rémunération

Article 7-1.00 - Salaire

A) Salarié enseignant

- 7-1.01 Pour les fins du présent article, le salaire du salarié enseignant à temps complet ou à temps partiel est déterminé conformément à l'article 7-3.00 et au tableau A de l'annexe II par l'expérience et la scolarité telles que définies aux articles 8-1.00 et 8-2.00.
- 7-1.02 Le salarié enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet.
- 7-1.03 Malgré ce qui précède et malgré les autres dispositions de la convention collective, l'expérience acquise par un salarié enseignant au cours de l'année 1983 ne peut servir aux fins de la détermination de son salaire. De plus, l'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination du salaire tant que le salarié enseignant demeure au service de l'employeur.
- 7-1.04 Le salarié enseignant qui dispense un enseignement rémunéré au taux horaire (cours supplémentaire, suppléance temporaire) reçoit pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 7-3.00 et au tableau B de l'annexe II.
- 7-1.05 Sous réserve de l'article 8-2.00, un salarié enseignant ne peut se voir attribuer un salaire basé sur une catégorie de scolarité autre que celle correspondant à l'attestation émise par le Ministre.

7-1.06 Le fait de l'entrée en vigueur de la présente convention n'invalide aucune attestation officielle de scolarité d'un salarié enseignant émise par le Ministre avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

7-1.07 Le reclassement des salariés enseignants se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le réajustement du salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement:

a) au 1er septembre de l'année d'engagement en cours:

1. si, au 31 août précédent, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
2. s'il a fourni avant le 31 octobre de ladite année d'engagement les documents requis.

b) au 1er février de l'année d'engagement en cours:

1. si, au 31 janvier de ladite année d'engagement, ce salarié enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
2. s'il a fourni avant le 31 mars de ladite année d'engagement les documents requis.

B) Salarié professionnel non-enseignant

7-1.08 Pour les fins du présent article, le salaire du salarié professionnel non-enseignant à temps complet est déterminé conformément à l'article 7-3.00 et au tableau C de l'annexe II par son classement tel que défini à l'article 9-2.00.

7-1.09 Le salarié professionnel non-enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son classement en fonction de son équivalent temps complet.

7-1.10 Malgré ce qui précède et malgré les autres dispositions de la convention collective, aucun avancement d'échelon n'est consenti au cours de l'année 1983, sauf s'il résulte d'un avancement de classe ou d'un changement d'échelon dû à des études supplémentaires ou complémentaires. L'échelon ainsi perdu ne peut plus être récupéré et l'expérience acquise au cours de l'année 1983 ne peut être considérée dans l'attribution d'un échelon. La présente clause ne peut avoir pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon du salarié professionnel non-enseignant.

C) Salarié de soutien

7-1.11 Pour les fins du présent article, le salaire du salarié de soutien est déterminé conformément à l'article 7-3.00 et aux tableaux D, E, F, G, H, I, J, K de l'annexe II par son classement tel que défini à l'article 9-2.00.

7-1.12 Le salarié de soutien à temps partiel est rémunéré suivant son classement en fonction de son équivalent temps complet.

7-1.13 Malgré ce qui précède et malgré les autres dispositions de la convention collective, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 sauf s'il s'agit d'un changement d'échelon résultant d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par l'employé.

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon d'un salarié, pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

Article 7-2.00 - Modalités de versement du salaire

7-2.01 Sous réserve des clauses 3-6.03 et 7-2.03, des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite) et de la variation des échelles de salaire, le salaire des salariés à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire du salarié à temps partiel ou du salarié à taux horaire est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son engagement.

Dans le cas des salariés enseignants, le premier versement du salaire a lieu le deuxième (2e) jeudi suivant le début de l'année d'enseignement pour chacune des années d'engagement.

7-2.02 Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, l'employeur effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

7-2.03 Le salarié enseignant à temps complet de même que le salarié enseignant à temps partiel qui détient un contrat annuel reçoit le solde de son salaire annuel au début de ses vacances annuelles.

7-2.04 Advenant une erreur sur la paie, l'employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur. S'il s'agit de sommes versées en trop, l'employeur retient celles-ci à raison de vingt-cinq pour cent (25%) du montant par période de paie à moins d'entente à l'effet contraire entre l'employeur et le salarié concerné. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction sera effectuée.

7-2.05 Le chèque de paie contient les informations suivantes:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) suppléance;
- f) détail des déductions;
- g) paie nette.

Article 7-3.00 - Echelles de salaire

Salarié enseignant

7-3.01 Au 1er juillet 1983, les échelles de salaire en vigueur sont celles apparaissant au tableau A de l'annexe II.

7-3.02 Les échelles applicables au 1er juillet 1983 sont majorées, avec effet au 1er mars 1984 et au 1er mars 1985, selon les règles édictées aux clauses 7-3.03 et 7-3.04 et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985 est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'I.P.C.} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

7-3.03 Période du 1er mars 1984 au 28 février 1985

Les échelles de salaire en vigueur le 29 février 1984 sont majorées, avec effet au 1er mars 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984, moins 1.5%.

7-3.04 Période du 1er mars 1985 au 31 décembre 1985

Les échelles de salaire qui apparaissent au tableau A de l'annexe II telles que modifiées le cas échéant conformément à la clause 7-3.03, sont majorées, avec effet au 1er mars 1985 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1985, moins 1.5%.

7-3.05 La majoration des échelles de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'I.P.C. pour le mois de décembre précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985, s'il y a lieu.

7-3.06 Les taux horaires des salariés enseignants en vigueur au 1er juillet 1983 sont ceux apparaissant au tableau B de l'annexe II.

7-3.07 Les taux horaires des salariés enseignants sont majorés selon les mêmes règles que les échelles de salaire mais avec effet au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985 au lieu du 1er mars 1984 et du 1er mars 1985.

Salarié professionnel non-enseignant

7-3.08 Au 1er juillet 1983, les échelles de salaire en vigueur sont celles apparaissant au tableau C de l'annexe II.

7-3.09 Les échelles de salaire applicables au 1er juillet 1983 sont majorées avec effet au 1er mars 1984 et au 1er mars 1985, selon les règles édictées aux clauses 7-3.10 et 7-3.11 et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985 est calculé selon la formule prévue à la clause 7-3.02.

Les données utilisées pour cette formule sont celles publiées par Statistique Canada.

7-3.10 Période du 1er mars 1984 au 28 février 1985

Les échelles de salaire en vigueur le 29 février 1984 sont majorées avec effet au 1er mars 1984 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984, moins 1.5%.

7-3.11 Période du 1er mars 1985 au 31 décembre 1985

Les échelles de salaire qui apparaissent au tableau C de l'annexe II, telles que modifiées, le cas échéant, conformément à la clause 7-3.10, sont majorées, avec effet au 1er mars 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1985, moins 1.5%.

7-3.12 La majoration des échelles de salaire et des taux de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'I.P.C. pour le mois de décembre précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985, s'il y a lieu.

7-3.13 Les échelles de salaire applicables aux salariés professionnels non-enseignants ont été établies sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures. A compter du 1er janvier 1984, elles doivent être ajustées à la baisse, et proportionnellement, pour toute prestation hebdomadaire de travail inférieure à cette prestation de base.

7-3.14 A) A compter du 1er janvier 1984, un taux de l'échelle de salaire de la classe I des salariés professionnels non-enseignants ne peut faire l'objet d'une majoration que s'il se situe, avant cette majoration, à un niveau inférieur à celui du taux maximum, une fois majoré, de l'échelle de salaire de la classe II du même corps d'emploi.

En pareille situation, le taux en cause de l'échelle de salaire de la classe I des salariés professionnels non-enseignants est majoré en fonction du moindre des deux (2) pourcentages suivants:

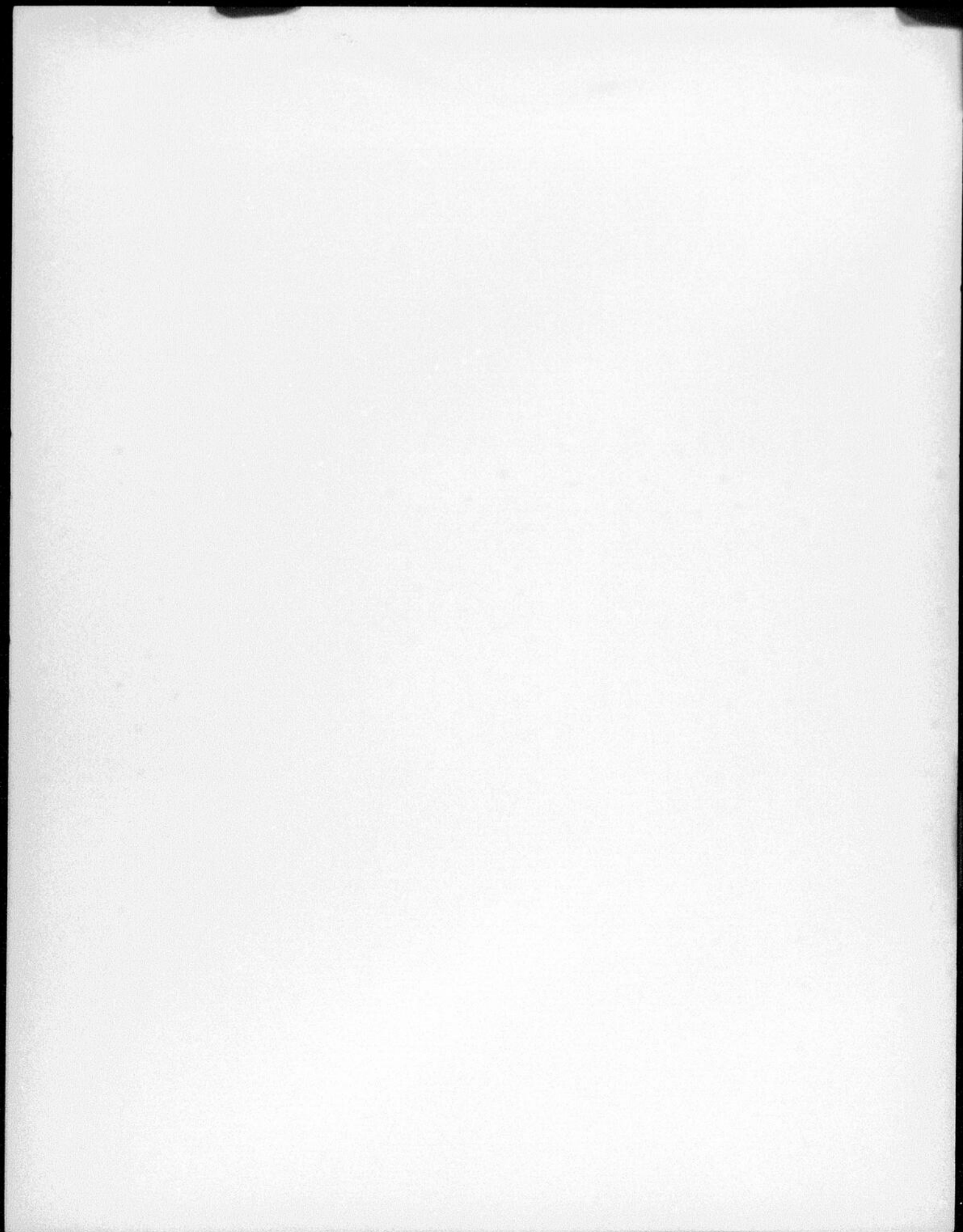
- a) soit du pourcentage de majoration applicable au taux maximum de l'échelle de salaire de la classe II du même corps d'emploi;
 - b) soit du pourcentage nécessaire pour que le taux de salaire soit porté au même niveau que celui du taux maximum, une fois majoré, de l'échelle de salaire de la classe II du même corps d'emploi.
- B) Tout salarié professionnel non-enseignant de la classe I bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de salaire dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable aux divers taux de l'échelle de salaire des autres classes du même corps d'emploi.

Ainsi, lorsque, en application des règles édictées à la partie A de la présente clause, le taux de salaire d'un salarié professionnel non-enseignant est majoré d'un pourcentage inférieur à celui de sa garantie d'augmentation, la totalité ou, selon le cas, le solde de sa garantie d'augmentation lui est accordée sous la forme d'un montant forfaitaire.

Un tel montant forfaitaire est calculé sur le taux de salaire du salarié professionnel avant augmentation, s'il en est une, et il est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

Salarié de soutien

- 7-3.15 Au 1er juillet 1983, les échelles de salaire ou les taux de salaire en vigueur sont ceux apparaissant aux tableaux D, E, F, G, H, I, J, K, de l'annexe II.



7-3.16

Les échelles ou les taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, selon les règles édictées aux clauses 7-3.17 et 7-3.18 et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985 est calculé selon la formule prévue à la clause 7-3.02.

Les données utilisées pour cette formule sont celles publiées par Statistique Canada.

7-3.17

Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Les échelles de salaire ou les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1983 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984, moins 1.5%.

Les taux de salaire des salariés de soutien ouvrier sont quant à eux majorés, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984.

7-3.18

Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Les échelles de salaire et les taux de salaire qui apparaissent aux tableaux D, E, F, G, H, I, J, K de l'annexe II tels que modifiés, le cas échéant, conformément à la clause 7-3.17, sont majorés, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1985, moins 1.5%.

Les taux de salaire des salariés de soutien ouvrier sont quant à eux majorés, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1985.

7-3.19

La majoration des échelles de salaire et des taux de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'I.P.C. pour le mois de décembre précédant le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985, s'il y a lieu.

Chapitre 8-0.00 - Dispositions particulières relatives aux salariés
enseignants

8-0.01 Dans le présent chapitre, l'enseignant signifie le salarié enseignant.

Article 8-1.00 - Evaluation de l'expérience

8-1.01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement.

8-1.02 L'employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année d'engagement 1982-1983.

8-1.03 L'employeur évalue les années d'expérience acquises en utilisant les critères suivants sous réserve de la clause 7-1.03 qui prévoit que l'expérience acquise en 1983 ne permet aucun avancement d'échelon:

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) constitue une année d'expérience, chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers seront considérés. A condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimum d'un (1) mois selon les règles suivantes:

12 mois = 1 année
52 semaines = 1 année

Cependant, lorsqu'il s'agit de travail continu:

10 à 12 mois = 1 année
52 semaines = 1 année

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jours).

Si l'expérience est donnée en semaines, en jours ou en heures, on applique les règles suivantes:

39 semaines = 9 mois
26 semaines = 6 mois
13 semaines = 3 mois
4 semaines = 1 mois
21 jours ouvrables = 1 mois
8 heures = 1 journée

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit:

de 5 à 11 jours = 1/4 mois
de 12 à 18 jours: = 1/2 mois
de 19 à 24 jours: = 3/4 mois
de 25 jours et plus: 1 mois

N.B.: Aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

- c) constitue une année d'expérience, l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;

- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) heures d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes:

<u>Niveau</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>
Elémentaire et secondaire	90	18 X 22 = 396
	135	27 X 22 = 594
Post-secondaire	90	18 X 15 = 270
	135	27 X 15 = 405
Universitaire	90	18 X 8 = 144
	135	27 X 8 = 216

- e) constitue une année d'expérience, l'année d'enseignement pendant laquelle un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois.

En aucun cas, l'enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

- 8-1.04 Lorsque l'enseignant à temps partiel devient enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à la clause 8-1.03 d).

Article 8-2.00 - Evaluation de la scolarité

- 8-2.01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'un nouvel enseignant.
- 8-2.02 Tous les enseignants à l'emploi de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention doivent remettre les documents pertinents mentionnés à 8-2.01 dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur s'ils ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le ministre de l'Education.
- 8-2.03 Le ministre de l'Education décide de l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 8-2.04 L'employeur transmet au ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant dans les cas visés à 8-2.01 et 8-2.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles.
- L'employeur transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par l'employeur au Ministère.
- 8-2.05 Tous les enseignants à l'emploi de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective qui ne détiennent pas une attestation officielle de scolarité décernée par le ministre de l'Education sont réputés avoir une évaluation provisoire de scolarité.

8-2.06 Suite à la transmission des documents telle que prévue à 8-2.04, le ministre de l'Education émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte par cet enseignant et ce, conformément au "Manuel d'évaluation" existant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

8-2.07 L'attestation officielle de scolarité du Ministre est remise à l'enseignant avec copie à l'employeur et au syndicat. Cette attestation doit faire état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.

8-2.08 Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle de l'évaluation provisoire établie par l'employeur, le salaire de l'enseignant est ajusté rétroactivement.

Dans le cas où l'employeur doit verser à l'enseignant une rétroactivité, les intérêts sont calculés selon le taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (1972, chapitre 22), sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5e) mois qui suit le dépôt à l'employeur de tous les documents relatifs à sa demande conformément à 8-2.01 et 8-2.02.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire établie par l'employeur, le salaire de l'enseignant est ajusté à partir de la date de réception par l'enseignant de cette attestation.

8-2.09 Si un enseignant, qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education, poursuit des études qui viendraient changer cette scolarité, il transmet à l'employeur tous les documents pertinents afin que ce dernier les fasse parvenir au ministère de l'Education pour qu'une nouvelle attestation soit émise, s'il y a lieu.

Article 8-3.00 - La tâche d'enseignement

8-3.01 L'enseignant doit assumer un rôle d'éducateur en conformité avec les objectifs de l'établissement, afin d'assurer à l'élève la formation intégrale à laquelle elle a droit.

8-3.02 Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont:

1. Préparer et présenter à la direction pour approbation un plan d'étude détaillé pour chacune des matières enseignées et pour chaque degré.
2. Préparer et dispenser des cours selon les objectifs et dans les limites des programmes autorisés par le ministère de l'Education et dans le cadre du plan d'étude approuvé par la direction pédagogique de l'établissement.
3. Evaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à la direction de l'établissement et aux parents selon le système en vigueur dans l'établissement qui prévoit entre autres les normes, la fréquence et les modalités de tels rapports.
4. Surveiller les examens et veiller à l'application des moyens proposés par la direction et/ou les enseignants pour que les élèves s'y comportent honnêtement.
5. Contrôler les retards et les absences des élèves aux périodes de cours et en informer la direction en utilisant les formules à cet effet préparées par la direction de l'établissement.
7. Organiser et animer les activités socio-culturelles, sportives ou récréatives qui lui sont spécifiquement assignées dans sa charge.
8. Organiser et superviser les activités socio-culturelles, sportives ou récréatives à l'horaire des élèves, dans l'établissement ou en dehors de l'établissement, en relation avec la ou les matières qu'il enseigne.

9. Participer aux activités organisées pour les élèves à l'intérieur du calendrier scolaire.
10. Participer aux diverses rencontres d'études ou de travail en relation avec ses responsabilités professionnelles:
 - journées pédagogiques déterminées par le calendrier scolaire;
 - réunions pédagogiques durant les heures de disponibilité;
 - réunions pédagogiques en dehors des heures de disponibilité et déterminées après consultation des enseignants concernés;
 - rencontres collectives convoquées par la direction de l'établissement après la sortie des élèves.
11. Collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants de l'établissement en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels et collectifs des élèves.
12. Accorder une attention particulière aux élèves en difficulté d'apprentissage et prendre les moyens nécessaires de leur venir en aide en collaboration avec la direction pédagogique et les autres enseignants.
13. Etablir et maintenir une relation professionnelle avec les parents de ses élèves; les recevoir aux rencontres fixées pour la remise des bulletins officiels et informer régulièrement les parents des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage.
14. Participer aux stages ou journées de perfectionnement organisées dans l'établissement ou dans la région en relation avec les nouveaux programmes mis de l'avant par le nouveau régime pédagogique, à la condition que ces stages ou journées n'aient pas lieu durant les fins de semaines ou les jours de congés fériés.
15. Surveiller la conduite des élèves lorsqu'elles sont en sa présence pendant les heures normales de fonctionnement de l'établissement.
16. S'acquitter d'autres fonctions normalement attribuées à du personnel enseignant et qui sont reconnues comme telles par la direction de l'établissement et les enseignants eux-mêmes.

Article 8-4.00 - La charge d'enseignement

8-4.01 La charge d'enseignement s'évalue en terme de périodes. La charge maximum d'enseignement est de vingt-six (26) périodes de cinquante (50) minutes dans un horaire de six (6) jours pour un enseignant à temps complet.

8-4.02 De ces vingt-six (26) périodes, vingt-quatre (24) sont normalement consacrées à l'enseignement proprement dit.

Les deux (2) autres périodes sont consacrées à l'une ou l'autre des activités suivantes:

- titulariat;
- activités intégrées à l'horaire;
- activités en dehors de l'horaire des élèves demandées par la direction et auxquelles l'enseignant a donné son accord;
- surveillance;
- récupération.

A moins d'entente à l'effet contraire entre la direction et l'enseignant concerné, ce dernier ne peut être affecté à plus de cinq (5) périodes durant l'horaire de six (6) jours pour des activités autres que l'enseignement proprement dit telles que mentionnées au paragraphe précédent.

8-4.03 Une période de cinquante (50) minutes dans un horaire de six (6) jours est constituée par l'un ou l'autre des éléments suivants de la charge d'enseignement:

- a) 50 minutes d'enseignement;
- b) 50 minutes de surveillance intégrée à l'horaire des élèves; ces 50 minutes peuvent être réparties en blocs de 10 et/ou 20 minutes;
- c) 50 minutes d'activités intégrées à l'horaire;
- d) la séance de laboratoire tenue pendant une période de cours.

8-4.04 L'employeur accorde deux (2) périodes de cinquante (50) minutes dans un horaire de six (6) jours à ceux qui assument la tâche de titulaire.

Article 8-5.00 - Répartition des charges d'enseignement

8-5.01 Les charges d'enseignement sont réparties le plus équitablement possible en privilégiant la constitution de charge d'enseignement à temps complet, en réduisant au minimum les modifications de charge d'une année à l'autre et en respectant les privilèges attachés à l'ancienneté.

8-5.02 La direction de l'établissement consulte annuellement l'ensemble des enseignants, lors de journées pédagogiques, sur des questions d'ordre pédagogique et notamment sur les principes devant servir à la répartition des charges et sur le nombre maximum d'élèves par groupe selon les degrés d'enseignement.

La répartition des charges d'enseignement est faite par la direction de l'établissement suite à cette consultation.

8-5.03 L'enseignant à temps complet, qui a obtenu l'autorisation de la direction suite à une demande à cet effet, peut choisir une charge d'enseignement différente de celle qu'il avait, parmi les charges non attribuées aux enseignants actuellement à l'emploi de l'établissement, s'il possède les qualifications requises.

8-5.04 De façon générale, la direction de l'établissement informe chaque enseignant du contenu principal de sa charge d'enseignement avant le 30 juin de chaque année.

Durant la première semaine du calendrier scolaire, la direction de l'établissement informe chaque enseignant des détails de sa charge d'enseignement.

8-5.05 L'employeur transmet au syndicat au plus tard le 30 septembre la charge d'enseignement de chacun des enseignants. Si des modifications interviennent par la suite, l'employeur transmet ces modifications au Syndicat.

8-5.06 Le nombre moyen d'élèves par groupe n'excède pas trente-deux (32).

Article 8-6.00 - Disponibilité

- 8-6.01 L'année d'enseignement d'un enseignant à temps complet comporte dix (10) mois de disponibilité (deux cents (200) jours de travail) à l'intérieur d'une année d'engagement de 12 mois.
- 8-6.02 L'enseignant à temps partiel doit fournir une disponibilité équivalente à sa charge de travail et au prorata de celle de l'enseignant à temps complet.
- 8-6.03 L'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux de l'établissement. En excluant les périodes prévues pour les repas et en plus de la présence requise pour sa charge d'enseignement prévue à la clause 8-4.01, pour sa participation aux rencontres prévues à la clause 8-6.09 b), pour l'accomplissement de l'une ou l'autre des attributions caractéristiques prévues à la clause 8-3.02, l'enseignant à temps complet, quelle que soit sa charge d'enseignement, doit assumer une présence auprès des élèves durant quatre (4) périodes de cinquante (50) minutes à l'intérieur d'un horaire de six jours.
- Tout enseignant à temps complet, quelle que soit sa charge d'enseignement, doit informer l'employeur au début de l'année d'enseignement du moment où il sera disponible auprès des élèves pour les quatre (4) périodes de cinquante (50) minutes à l'intérieur de l'horaire de six (6) jours.
- 8-6.04 Cette disponibilité hebdomadaire telle que prévue à 8-6.03 s'établit du lundi au vendredi entre la huitième (8e) et la dix-septième (17e) heure, à moins de changements imposés par les contraintes du transport scolaire.
- 8-6.05 L'enseignant a droit à une période ininterrompue de cinquante (50) minutes pour prendre son repas du midi.
- 8-6.06 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa charge d'enseignement sans le consentement écrit de la direction de l'établissement.

8-6.07 Il y a retard, pour une période d'enseignement ou une activité de sa charge d'enseignement, lorsque l'enseignant se présente après la première (1re) minute et avant la dixième (10e) minute de la période ou de l'activité.

8-6.08 Il y a absence, pour une période d'enseignement ou une activité de sa charge d'enseignement, lorsque l'enseignant se présente après la dixième (10e) minute de la période ou de l'activité.

8-6.09 La direction de l'établissement peut convoquer les enseignants pour toute rencontre collective durant l'année d'enseignement.

Aux fins d'application de la présente clause, est considérée comme rencontre collective toute rencontre d'un groupe défini d'enseignants tel que degré, niveau, cycle, matière, établissement, de même que les rencontres avec les parents.

La direction de l'établissement doit tenir compte des dispositions suivantes lors de la convocation de ces rencontres collectives:

- a) L'enseignant est tenu d'assister à ces rencontres collectives lorsqu'elles ont lieu durant les heures de disponibilité telle que prévues à la clause 8-6.03.
- b) A l'extérieur de ces heures de disponibilité prévue à la clause 8-6.03, l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant l'année d'enseignement à plus de:
 1. dix (10) rencontres collectives se tenant après la sortie des élèves;
 2. trois (3) rencontres collectives avec les parents puisqu'elles se tiennent normalement en soirée. Les rencontres avec les parents peuvent se tenir à un autre moment de la journée après consultation auprès des enseignants.

Article 8-7.00 - Suppléance ou surveillance

- 8-7.01 Lorsque l'enseignant effectue de la suppléance, cela signifie qu'il dispense de l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un enseignant absent.

Lorsque l'enseignant effectue de la surveillance, cela signifie qu'il ne dispense pas d'enseignement au groupe d'élèves qu'il surveille en remplacement d'un enseignant absent.

- 8-7.02 Lorsqu'un enseignant est absent, la direction de l'établissement peut affecter à une suppléance ou à une surveillance tout enseignant à temps complet qui n'a pas atteint le maximum de la charge d'enseignement prévu à la clause 8-4.01. Dans ce cas, l'enseignant ainsi affecté ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

- 8-7.03 Tout enseignant à temps complet qui n'a pas atteint le maximum de la charge d'enseignement prévue à la clause 8-4.01 doit suggérer à la direction une ou des périodes à l'intérieur de l'horaire de six (6) jours durant laquelle ou lesquelles il se rend disponible pour effectuer de la suppléance ou de la surveillance. La direction lui indiquera laquelle ou lesquelles elle retient à ces fins. La ou les périodes ainsi retenues par la direction deviennent partie intégrante de la charge d'enseignement telle que définie à la clause 8-4.01 et ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la charge maximum d'enseignement.

- 8-7.04 Toutefois, l'enseignant à temps complet qui accomplit déjà le maximum d'une charge d'enseignement et qui accepte, à la demande de la direction, une ou des périodes de suppléance et/ou une ou des périodes de surveillance, reçoit une rémunération additionnelle basée sur un taux horaire par période.

Le taux horaire prévu pour une période de suppléance est celui prévu au tableau B de l'annexe II.

Le taux horaire prévu pour une période de surveillance est celui prévu au tableau L de l'annexe II.

9-5.04 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, l'employeur peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter tel travail.

Article 9-6.00 - Vacances

- 9-6.01 Le salarié a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année d'ancienneté au 1er juin.
- 9-6.02 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin, bénéficie d'un (1) jour et 2/3 de vacances payées par mois d'ancienneté.
- 9-6.03 Pour le salarié à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1er juin de chaque année. La rémunération de ladite durée des vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 1er juin.
- 9-6.04 La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 31 mai de chaque année.
- 9-6.05 Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, à moins d'une autorisation écrite de l'employeur à cet effet.
- 9-6.06 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ.
- 9-6.07 Si un jour férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, aux choix du salarié après entente avec l'employeur.

- 9-6.08 Les salariés procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année. Le choix des salariés est soumis à l'approbation de l'employeur et celui-ci tient compte des exigences de chacun des services.
- 9-6.09 Les vacances des salariés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec l'employeur.
- 9-6.10 Les vacances sont prises par période d'au moins une (1) semaine à la fois dans la mesure du possible.
- 9-6.11 Le salarié incapable de prendre ses vacances pour raison de maladie, congé de maternité, accident ainsi qu'accident de travail survenus avant le début des vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Le choix de la nouvelle période de vacances doit être soumis à l'employeur pour approbation.
- 9-6.12 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son plein salaire pendant les douze (12) mois précédant le 1er juin de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée conformément à la table indiquée ci-après. Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes de maladie n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables par année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (20 semaines), durant un congé pour adoption (10 semaines) ou durant une absence résultant d'un accident de travail.

9-6.12

TABLE DES DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit au salaire	Nombre de jours de vacances déduits des crédits de vacances selon l'ancienneté		
	10 jours	15 jours	20 jours
$\frac{1}{2}$ à 10	0	0	0
$10\frac{1}{2}$ à 22	$\frac{1}{2}$	1	$1\frac{1}{2}$
$22\frac{1}{2}$ à 32	1	2	$2\frac{1}{2}$
$32\frac{1}{2}$ à 44	$1\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	3
$44\frac{1}{2}$ à 54	2	3	4
$54\frac{1}{2}$ à 66	$2\frac{1}{2}$	4	5
$66\frac{1}{2}$ à 76	3	$4\frac{1}{2}$	6
$76\frac{1}{2}$ à 88	$3\frac{1}{2}$	5	$6\frac{1}{2}$
$88\frac{1}{2}$ à 98	4	$5\frac{1}{2}$	$7\frac{1}{2}$
$98\frac{1}{2}$ à 110	$4\frac{1}{2}$	6	8
$110\frac{1}{2}$ à 120	5	$6\frac{1}{2}$	9
$120\frac{1}{2}$ à 132	$5\frac{1}{2}$	7	10
$132\frac{1}{2}$ à 142	6	8	11
$142\frac{1}{2}$ à 154	$6\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	$11\frac{1}{2}$
$154\frac{1}{2}$ à 164	7	9	12
$164\frac{1}{2}$ à 176	$7\frac{1}{2}$	10	13
$176\frac{1}{2}$ à 186	8	11	14
$186\frac{1}{2}$ à 198	$8\frac{1}{2}$	11	15
$198\frac{1}{2}$ à 208	9	12	16
$208\frac{1}{2}$ à 220	$9\frac{1}{2}$	$12\frac{1}{2}$	$16\frac{1}{2}$
$220\frac{1}{2}$ à 230	10	13	17
$230\frac{1}{2}$ à 242	10	14	18
$242\frac{1}{2}$ à 252	10	$14\frac{1}{2}$	19
$252\frac{1}{2}$ à 264	10	15	20

Chapitre 10-0.00 - Griefs et arbitrage

Article 10-1.00 - Procédure de grief

- 10-1.01 Tout grief est logé et réglé conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 10-1.02 Tout salarié, seul ou accompagné d'un représentant autorisé du syndicat, peut, avant qu'un grief soit logé, tenter de régler son problème avec la direction générale. A défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 10-1.03 Le syndicat qui veut loger un grief en relation avec les dispositions de la convention doit déposer par écrit son grief à l'employeur dans les soixante (60) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief en utilisant le formulaire prévu à l'annexe V.
- 10-1.04 Dès la soumission d'un grief à l'employeur, l'employeur ou le syndicat peut demander la convocation du C.R.T. dans le but de tenter d'en arriver à une entente.
- 10-1.05 Saisi du grief, l'employeur dispose de vingt (20) jours pour fournir sa réponse par écrit au syndicat sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 10-1.04. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse de l'employeur est de vingt (20) jours après la rencontre du C.R.T.

10-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

10-1.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'employeur et du syndicat.

Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 15 juillet au 15 août de chaque année.

Article 10-2.00 - Procédure d'arbitrage

- 10-2.01 Si le syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur ou parce que l'employeur a omis de répondre ou n'a pas répondu dans les délais prévus à 10-1.00, il doit, une fois la procédure prévue à 10-1.00 épuisée et dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à 10-1.00, donner un avis écrit à cet effet à l'employeur. Dans cet avis écrit, le syndicat désigne son arbitre.
- 10-2.02 Le tribunal d'arbitrage est constitué de trois (3) membres.
- 10-2.03 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis d'arbitrage soumis conformément à la clause 10-2.01, l'employeur désigne son arbitre et en informe le syndicat.
- 10-2.04 Les personnes dont les noms suivent assument à tour de rôle, après avoir rendu sentence, la présidence du tribunal d'arbitrage prévu au présent article.
- Marc Boisvert
Pierre N. Dufresne
André Thibaudeau
- Le fait pour le syndicat de se désister d'un grief ou pour l'employeur de faire droit à un grief dont un tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un tribunal au sens de la présente clause.
- 10-2.05 Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier n'y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 10-2.06 La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire. Elle lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.

- 10-2.07 Les arbitres sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.
- 10-2.08 Les frais et honoraires du président du tribunal d'arbitrage sont à la charge du syndicat et de l'employeur à part égale.
- 10-2.09 Dans la mesure du possible, l'audition de l'arbitrage se tient dans les locaux de l'établissement.
- 10-2.10 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'employeur et du syndicat.
- Les délais prévus au présent article sont suspendus pour la période du 15 juillet au 15 août de chaque année.
- 10-2.11 Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération peut être soumis en tout temps et le salarié aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation desdits documents n'avait pas été commise.
- 10-2.12 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues portent intérêt aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (1972, chap.22), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

10-2.13 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante:

- a) en maintenant la décision de l'employeur ou,
- b) en réinstallant le requérant avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement ou,
- c) de toute autre manière jugée juste et équitable.

10-2.14 Le tribunal d'arbitrage doit autant que possible, rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

Chapitre 11-0.00 - Divers

Article 11-1.00 - Divers

- 11-1.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er juillet 1983 et se termine le 30 juin 1986.
- 11-1.02 Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 11-1.03 L'une ou l'autre des parties aux présentes peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention collective dans les six (6) mois précédant son expiration.

Nonobstant le premier paragraphe de la présente clause, l'employeur peut donner avis au syndicat de son intention de modifier la convention collective si des modifications significatives sont apportées aux subventions qu'il reçoit du ministre de l'Education.

Aucune disposition de la présente clause ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

- 11-1.04 Les parties peuvent aussi modifier la présente convention collective en signant des lettres d'entente à cet effet. Telle modification de la convention collective, s'il en est, entre en vigueur à la date du dépôt de la lettre d'entente au ministère du Travail.
- 11-1.05 La nullité d'une clause de la convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

- 11-1.06 Le texte intégral et définitif de la présente convention est imprimé sous format unique aux frais de l'employeur.
- L'employeur s'engage à remettre une copie de la présente convention à chaque salarié de l'unité de négociation de même qu'à tout nouveau salarié par la suite.
- 11-1.07 Partout dans la convention collective où le genre masculin est utilisé pour désigner des personnes, il comprend le genre féminin.
- 11-1.08 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective à moins de stipulations à l'effet contraire.
- 11.1.09 Durant l'année au cours de laquelle le syndicat acquiert le droit à la grève ou l'employeur acquiert le droit au lock-out, l'employeur et le syndicat se conforment aux dispositions de la présente convention prévues pour sa dernière année d'application.
- 11-1.10 Les parties conviennent que les délais prévus à l'article 10-1.00 pour le dépôt d'un grief à l'employeur en vertu de la présente convention collective commençant à courir le jour de la remise au syndicat par l'employeur d'un nombre d'exemplaires de la convention collective équivalent au nombre de salariés.
- 11-1.11 L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité au niveau requis par la loi et la réglementation applicables aux établissements scolaires.

11-1.12 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre tout représentant de l'employeur ni contre un délégué syndical ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

Aucune représaille, menace ou contrainte ne sera exercée contre un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

11-1.13 La Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à l'employeur le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où l'employeur s'est engagé à verser les prestations.

11-1.14 Le salarié ne subit aucune réduction de sa banque de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues au paragraphe suivant.

Tout salarié de retour au travail suite à un accident de travail et pour lequel la Commission de la santé et de la sécurité au travail exige des examens supplémentaires ou périodiques et qui l'obligent à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de salaire pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

11-1.15 Les échelles de salaires et les taux de salaires en vigueur au 31 décembre 1985 continuent de s'appliquer jusqu'au 30 juin 1986. Ces échelles de salaires et ces taux de salaires seront modifiés à compter du 1er mars 1986 pour les salariés enseignants et les salariés professionnels non-enseignants et à compter du 1er janvier 1986 pour les salariés de soutien compte tenu des modifications apportées aux échelles de salaires et aux taux de salaires en vigueur au 31 décembre 1985 pour les salariés des commissions scolaires.

COMMISSION
NATIONAL
DE LA SÉCURITÉ

SECRETARIAT
GÉNÉRAL
100, RUE DE LA SÉCURITÉ
1000 BRUXELLES

Le 15 Mars 1983

à Monsieur

Le Directeur de l'Institut

National de la Sécurité

100, RUE DE LA SÉCURITÉ
1000 BRUXELLES
TÉLÉPHONE 535.11.11
535.11.12

ANNEXE I

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

100, RUE DE LA SÉCURITÉ
1000 BRUXELLES
TÉLÉPHONE 535.11.11
535.11.12

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

100, RUE DE LA SÉCURITÉ

Montréal, le 20 avril 1932

P R E S E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Réal BIBEAULT

SYNDICAT DES EMPLOYÉS(EES)
DE L'ÉCOLE SECONDAIRE
ST-JOSEPH
104, rue St-Jean-Bosco
Hull (Québec)
J8X 3T4

REQUÉRANT

-et-

ÉCOLE ST-JOSEPH DE HULL
174, rue Notre-Dame
Hull (Québec)
J8X 3T4

MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en accréditation en vue
de représenter:

*"Tous les employés(ees) laïcs
(laïques) de l'École Secondaire
St-Joseph".*

Vu l'opposition de l'employeur, les parties
ont été convoquées à une séance d'enquête qui fut tenue
le 16 mars 1932 à la Cour Provinciale de Hull.

Le procureur de la mise en cause a fait parvenir
des notes au dossier le 3 avril 1932.

Au début de l'audition, le procureur du requérant
a amendé sa requête afin qu'elle se lise comme suit:

"Tous les employés de
l'École Secondaire
St-Joseph à l'exclusion
des membres de la
Communauté des Sœurs
Grises ou Sœurs de la
Charité d'Ottawa".

Ensuite, le procureur de la mise en cause a expliqué les motifs de son opposition à l'unité de négociation recherchée par le requérant. Celle-ci n'est pas appropriée, dit-il, car elle ne couvre pas les religieuses affectées à la même école. Il fit une preuve à cet effet.

Voici les principaux éléments de la preuve:

- La mise en cause a été constituée en corporation pour fins d'éducation le 7 juillet 1981. Voici les principaux articles de la charte (Pièce E-1):

"Article 3:

Avant comme membres, Les religieuses exerçant à l'occasion, les fonctions de supérieure et de conseillère de l'école normale Saint-Joseph de Hull, de la congrégation religieuse des Sœurs Grises de la Croix".

Article 4:

Avec les règles suivantes pour l'exercice de ses pouvoirs:

a) La corporation doit être spécialement autorisée par la personne, ci-après désignée, exerçant, à l'occasion, la fonction de visiteur de la corporation pour exercer valablement les pouvoirs suivants:

(suit une liste de ces pouvoirs).

b) "Le visiteur", ci-après désigné, peut, en tout temps, visiter la corporation et se rendre compte de tout ce qui concerne l'administration et la régie de ses oeuvres et entreprises; il peut, mais sans jamais affecter les droits des tiers, obliger à faire tout ce qu'il juge utile ou nécessaire pour la régie, l'administration et le fonctionnement de telles oeuvres et

entreprises, et à cesser de faire tout ce qu'il juge inapproprié ou non nécessaire pour telles fins".

3) "Le visiteur est la personne exerçant, à l'occasion, la fonction de supérieure provinciale de la province Notre-Dame de la congrégation religieuse des Soeurs Grises de la Croix, ou toute personne nommée, à l'occasion, par telle autorité provinciale, comme visiteur de la corporation".

- Le personnel religieux est au nombre de vingt-neuf (29) alors que le personnel laïc est de vingt-six (26). Ils effectuent le même travail d'enseignement.

- Les mêmes conditions de travail s'appliquent pour tout le personnel enseignant.

- Le personnel enseignant laïc et religieux de l'école relèvent de la même autorité.

- L'école reçoit des subventions du Ministère de l'Education. L'école paie les religieuses enseignantes. Toutefois, celles-ci reçoivent seulement le bordereau du chèque de paye car la paye est versée directement à la Communauté.

- Chaque religieuse n'a pas le pouvoir de disposer de son argent. Celle-ci va à la Communauté. La religieuse devra demander à la soeur provinciale l'autorisation d'effectuer une dépense personnelle, par exemple, payer une cotisation syndicale.

ANALYSE DE LA PREUVE

Selon la preuve, les religieuses membres de la Communauté des Soeurs Grises ne doivent pas faire partie de l'unité de négociation. Le groupe visé par le requérant constitue donc une unité appropriée.

D'abord, les religieuses ne sont pas des salariés au sens du Code du travail. Non en tant que religieuses mais en tant que membres de la congrégation propriétaire de l'école, et à ce titre employeur.

Ensuite, les religieuses n'ont pas la même communauté d'intérêts que les professeurs laïcs. Elles doivent d'abord obéissance à leur communauté avant de chercher des moyens de négocier une convention collective. Je vois mal les religieuses établir des piquets de grève en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail alors que leur employeur est la direction de leur communauté.

La charte indique bien que la supérieure provinciale a un pouvoir absolu sur l'école et sur son administration.

D'ailleurs, le Tribunal du Travail s'est déjà prononcé sur un cas semblable. En effet, dans la cause: "FOYER DE NICOLET, T.T. 1972, page 140, M. le juge René Beaudry avait déclaré ce qui suit:

"Les faits et la loi nous amènent donc à constater dans le présent cas qu'il y a identification de l'autorité administrative et de l'autorité religieuse. A cette dernière, d'ailleurs, les religieuses travaillant au Foyer ont fait usage d'obéissance.

Dans les circonstances, il apparaît inévitable que l'affinité d'intérêts du groupe de personnes concernées avec la direction administrative du Foyer et l'autorité religieuse économique de la Communauté soit un obstacle quant à l'existence ou au maintien de l'un des critères essentiels à l'hétérogénéité du groupe visé par l'accréditation, laquelle s'exprime par la communauté d'intérêts des salariés concernés".

Cette cause s'applique très bien ici.

Il découle donc de la preuve et de la jurisprudence que les membres de la Communauté des Soeurs Grises ne doivent pas faire partie de l'unité de négociation visée par le requérant.

L'unité de négociation recherchée par le requérant est par conséquent appropriée.

CONSIDERANT que l'unité de négociation du requérant constitue une unité appropriée;

CONSIDERANT que le requérant détient le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

ACCREDITE Syndicat des Employés(ées) de l'Ecole Secondaire St-Joseph pour représenter:

"Tous les employés de l'Ecole Secondaire St-Joseph à l'exclusion des membres de la Communauté des Soeurs Grises ou Soeurs de la Charité d'Ottawa".

DE: ECOLE ST-JOSEPH DE HULL
174, rue Notre-Dame
Hull (Québec)
J8X 3T4

Etablissement visé:

174, rue Notre-Dame
Hull (Québec)
J8X 3T4

Réal Bibeault
Réal BIBEAULT,
Commissaire du Travail.

RB/mpp

PROCEUREUR DU REQUERANT:

Me Jean St-Denis (C.E.Q.)

PROCEUREUR DE LA MISE EN CAUSE:

Me Clément-Noël Beauchamp

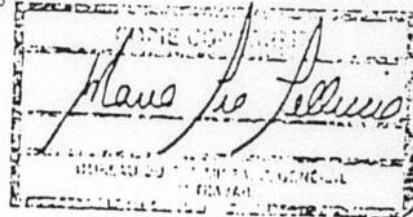


TABLEAU A
Echelles de salaires annuels en vigueur
au 1er juillet 1983

EXPERIENCE	SCOLARITE						
	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans (1)
1	18 081,00	19 414,00	20 845,00	22 403,00	24 077,00	25 908,00	28 830,00
2	18 599,00	19 970,00	21 461,00	23 067,00	24 789,00	26 674,00	29 596,00
3	19 132,00	20 566,00	22 073,00	23 729,00	25 530,00	27 454,00	30 376,00
4	19 699,00	21 152,00	22 728,00	24 433,00	26 288,00	28 275,00	31 197,00
5	20 266,00	21 778,00	23 386,00	25 162,00	27 067,00	29 146,00	32 068,00
6	20 845,00	22 403,00	24 077,00	25 908,00	27 858,00	30 015,00	32 937,00
7	21 461,00	23 067,00	24 789,00	26 674,00	28 713,00	30 925,00	33 847,00
8	22 073,00	23 729,00	25 530,00	27 454,00	29 570,00	31 856,00	34 778,00
9	22 728,00	24 433,00	26 288,00	28 275,00	30 464,00	32 843,00	35 765,00
10	23 386,00	25 162,00	27 067,00	29 146,00	31 384,00	33 846,00	36 768,00
11	24 077,00	25 908,00	27 858,00	30 015,00	32 329,00	34 897,00	37 819,00
12	24 789,00	26 674,00	28 713,00	30 925,00	33 330,00	35 958,00	38 880,00
13	25 530,00	27 454,00	29 570,00	31 856,00	34 346,00	37 087,00	40 009,00
14	26 288,00	28 275,00	30 464,00	32 843,00	35 416,00	37 622,00	40 544,00
15	27 067,00	29 146,00	31 384,00	33 846,00	36 522,00	38 865,00	41 787,00

(1) Scolarité de 19 ans ou plus avec un doctorat de 3e cycle.

TABLEAU B

Taux horaires pour les cours supplémentaires et la suppléance temporaire en vigueur au 1er juillet 1983.

<u>Scolarité</u>	<u>Taux</u>
14 ans ou moins	20,98 \$
15 ans	23,25 \$
16 ans	24,96 \$
17 ans	27,44 \$
18 ans	29,41 \$
19 ans	31,77 \$
20 ans	33,86 \$

N.B.: Le taux horaire inclut la compensation pour les jours fériés et chômés.

TABLEAU C

Echelles de salaires annuels en vigueur
au 1er juillet 1983

Le corps d'emploi de conseiller d'orientation

Le corps d'emploi d'animateur de pastorale

Classe III			
1	21 735,00	20 742,00	
2	22 541,00	21 445,00	
3	23 383,00	22 171,00	
4	24 277,00	22 897,00	
5	25 185,00	23 675,00	
6	26 125,00	24 478,00	
7	27 133,00	25 306,00	
Classe II			
1	28 662,00	26 594,00	
2	29 760,00	29 447,00	
3	30 908,00	28 353,00	
4	32 103,00	29 266,00	
5	33 340,00	30 213,00	
6	34 635,00	31 215,00	
7	35 987,00	32 228,00	
8	37 416,00	33 306,00	
Classe I			
1	37 193 00	33 273,00	
2	37 746,00	34 435,00	
3	39 011,00	35 641,00	
4	40 319,00	36 894,00	
5	41 691,00	37 721,00	
6	43 101,00	38 961,00	

TABLEAU D

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983
pour le corps d'emploi de secrétaire

<u>Echelons</u>	<u>Taux</u>
1	8,12 \$
2	8,33 \$
3	8,56 \$
4	8,82 \$
5	9,05 \$
6	9,29 \$
7	9,54 \$
8	9,81 \$

TABLEAU E

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
le corps d'emploi de secrétaire de direction

<u>Echelons</u>	<u>Taux</u>
1	9,44 \$
2	8,77 \$
3	10,11 \$
4	10,46 \$
5	10,84 \$

TABLEAU F

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
corps d'emploi de téléphoniste-réceptionniste

<u>Echelons</u>	<u>Taux</u>
1	8,15 \$
2	8,40 \$
3	8,69 \$
4	8,93 \$

TABLEAU G

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le corps
d'emploi de l'ouvrier certifié d'entretien

Taux

11,06 \$

TABLEAU H

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
corps d'emploi de l'aide-domestique

Taux

8,27 \$

TABLEAU I

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
corps d'emploi de l'ouvrier d'entretien

Taux

9,34 \$

TABLEAU J

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
corps d'emploi de surveillant des dñers

TAUX

6,00 \$

TABLEAU K

Taux de salaire en vigueur au 1er juillet 1983 pour le
corps d'emploi d'appariteur

<u>Echelons</u>	<u>Taux</u>
1	8,15 \$
2	8,36 \$
3	8,56 \$
4	8,80 \$
5	9,03 \$
6	9,26 \$
7	9,48 \$

TABLEAU L

Taux de salaire pour les salariés effectuant de la surveillance
pour une période de cours

Taux

15,00 \$

ANNEXE III

DESCRIPTION DES CORPS D'EMPLOIS

A) Dans la catégorie d'emplois du personnel professionnel non-enseignant:

1. Conseiller d'orientation (ou conseiller en formation scolaire)
2. animateur de pastorale

B) Dans la catégorie d'emplois du personnel de soutien:

1. Secrétaire de direction
2. Secrétaire
3. Téléphoniste-réceptionniste
4. Ouvrier certifié d'entretien
5. Aide-domestique
6. Ouvrier d'entretien
7. Surveillant des dîners
8. Appariteur

CONSEILLER D'ORIENTATION
(ou conseiller en formation scolaire) (1)

Nature du travail

Le rôle principal et habituel d'un salarié de ce corps d'emploi comporte plus spécifiquement des fonctions d'assistance à l'élève dans le choix du profil de formation qui lui convient selon ses goûts et ses possibilités et selon l'orientation choisie pour sa carrière scolaire et sa carrière professionnelle.

Qualifications requises

- Etre membre de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec.

Quelques attributions caractéristiques

Le conseiller d'orientation (ou le conseiller en formation scolaire) effectue des tâches relatives à l'élaboration des objectifs et des politiques de travail du service d'orientation en tenant compte des politiques générales d'administration et de pédagogie de l'établissement. Il est chargé de l'application de ces politiques.

A partir d'entrevues de "counselling" (individuel ou de groupe) ainsi qu'à partir du résultat de tests, il conseille les élèves sur leur orientation. Il participe à des études de cas.

Il peut voir à l'organisation et à la réalisation de colloques, de journées d'études, de visites, de conférences, de séances d'information, etc.

Il doit constamment entretenir des relations avec la direction, les enseignants, les parents, et avec les établissements impliqués dans l'orientation des élèves.

Il prépare et maintient à jour le dossier des élèves sur les questions relevant de sa compétence.

Il analyse, évalue, codifie et, si nécessaire, adapte des informations scolaires et professionnelles destinées aux élèves.

Il peut se voir confier toute autre responsabilité inhérente à sa fonction.

(1) Les salariés qui ne sont pas membres de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec ou ne le sont plus, doivent porter le titre de conseiller en formation scolaire. Ils doivent néanmoins posséder un diplôme universitaire dans une discipline appropriée.

ANIMATEUR DE LA PASTORALE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel d'un salarié de ce corps d'emploi comporte plus spécifiquement l'élaboration et la réalisation de programmes d'activités de culte, de pastorale, de liturgie dans l'établissement, de même que le counselling spirituel et moral.

Qualifications requises

- Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment:
 - . théologie;
 - . sciences religieuses;
 - . pastorale.

- Détenir, de plus, un mandat pastoral émis par l'Evêque du diocèse où se trouve l'établissement.

Quelques attributions caractéristiques

Il promeut la vie qualitative dans l'établissement par l'animation chrétienne du milieu et des personnes.

Il rencontre individuellement les élèves qui ressentent des besoins de counselling spirituel ou moral.

Il trouve des moyens (méthodes et mécanismes) qui permettent aux élèves de concrétiser leurs convictions religieuses et de s'engager dans une action positive.

Il fournit aux élèves des occasions de participation liturgique et apostolique.

Il peut se voir confier toute autre responsabilité inhérente à sa fonction.

SECRETAIRE DE DIRECTION

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi consiste à remplir les fonctions de secrétaire auprès de la direction

Qualifications requises

Scolarité et expérience

Avoir complété un cours secondaire V, avec option appropriée, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir au moins quatre (4) années d'expérience pertinente.

Connaissances pratiques

Connaître la sténographie, la dactylographie et la disposition des textes.

Connaître parfaitement les méthodes et les usages propres à la tenue d'un secrétariat.

Attributions caractéristiques

Le secrétaire de direction, en plus des attributions caractéristiques de secrétaire, effectue la recherche, la cueillette et l'agencement de renseignements à inclure dans les rapports et la correspondance.

Il tient à jour fichiers et dossiers, vérifie et corrige certains documents ou dossiers statistiques, et opère, selon les besoins, les machines de bureau d'usage courant. Il peut être appelé à utiliser un terminal informatique.

Son rôle propre étant d'assister la direction dans l'exécution de certaines tâches, il a la responsabilité de fournir lui-même réponses à certaines questions relevant de sa compétence d'une part, de préparer la synthèse des problèmes et questions complexes afin de les transmettre à la direction d'autre part; de même, il peut acheminer les réponses obtenues.

Il est également appelé à fournir de nombreuses informations.

Il peut surveiller, dans certains cas, le travail d'employés de bureau; au besoin, il initie le personnel, répartit le travail et le vérifie.

Il peut se voir confier toute autre tâche connexe.

SECRETAIRE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi consiste à remplir les fonctions de secrétaire à l'intérieur d'un centre de documentation, d'un secrétariat général et pédagogique.

Qualifications requises

Scolarité

Avoir complété un cours secondaire V, avec option appropriée, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Connaissances pratiques

Connaître suffisamment la dactylographie ainsi que les méthodes et les usages communs au bon fonctionnement d'un secrétariat général et pédagogique et à celui d'un centre de documentation

Attributions caractéristiques

Le secrétaire, de façon générale, effectue des travaux de dactylographie, de photocopie et de polycopie. Il peut être appelé à utiliser un terminal informatique. Il tient à jour les dossiers et les registres; il communique des renseignements pour attestation d'études; il prépare des rapports et tient à jour la correspondance. Il effectue des travaux d'inscription, de compilation, de vérification et de classification. Il met à jour différentes listes.

Il peut également s'occuper du prêt des volumes et de tout ce qui s'y rapporte. Ainsi, dans un centre de documentation, il peut effectuer les tâches suivantes: service d'aide à l'élève, tenue des statistiques et des fichiers, réparation et entretien des volumes, assistance au catalogage et à la classification des volumes, rangement des volumes et bon ordre du local.

Il peut se voir confier toute autre tâche connexe.

TELEPHONISTE-RECEPTIONNISTE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi consiste à répondre aux appels téléphoniques et à accueillir les personnes qui se présentent au parloir.

Qualifications requises

Avoir complété un secondaire V, avec option appropriée, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Attributions caractéristiques

Ce salarié reçoit et achemine les appels téléphoniques. Il prend note des appels quand la personne est absente. Il fournit parfois des renseignements d'ordre général. Il communique des messages à l'intérieur de l'établissement par le truchement d'un système d'inter-communication.

Il reçoit les personnes qui se présentent au parloir et répond à leur demande. Il reçoit le courrier, l'achemine selon les directives reçues et s'occupe de la levée du courrier. Il peut également accomplir de menus travaux tels que triage, estampillage, pliage, etc.

Au besoin, il peut accomplir toute autre tâche connexe.

OUVRIER CERTIFIE D'ENTRETIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi consiste à effectuer des travaux d'entretien, de réparation et de transformation relevant de plusieurs métiers du bâtiment.

Qualifications requises

Formation et expérience

Détenir un certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier, plus une expérience pertinente de quelques années dans une variété de travaux propres à plusieurs autres métiers.

Connaissances pratiques

Avoir une connaissance pratique des techniques propres à plusieurs métiers reliés au secteur de l'entretien général et du fonctionnement d'un certain nombre d'outils mécaniques ou électriques.

Attributions caractéristiques

L'ouvrier certifié d'entretien exerce ordinairement son activité dans des endroits où il ne serait ni pratique ni nécessaire de faire appel de façon continue à plusieurs ouvriers spécialisés. Il s'adonne à des travaux variés d'entretien général: entre autres, l'installation, la modification, la réparation d'ouvrages nécessitant des habiletés en électricité, en tuyauterie, en soudure, en menuiserie, en peinture, en mécanique.

Il accomplit divers autres travaux d'entretien physique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'édifice.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

AIDE-DOMESTIQUE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi comporte l'exécution de travaux domestiques mineurs ayant trait à la propreté et au bon état des bureaux et des autres locaux de l'établissement.

Qualifications requises

Aucune qualification spécifique n'est requise.

Attributions caractéristiques

L'aide-domestique époussette, nettoie, lave et cire le mobilier et les boiseries; passe l'aspirateur sur les tapis; balaie les parquets; range les meubles légers; vide les paniers à rebuts et les cendriers; lave les vitres des portes, les miroirs et les tableaux; nettoie les brosses à tableaux.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

Il exerce généralement ses fonctions sous la surveillance d'un responsable.

OUVRIER D'ENTRETIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi comporte l'exécution de travaux d'entretien ménager parfois lourds. Il comporte également la manutention et le transport de mobilier et d'autre matériel.

Qualifications requises

Aucune qualification spécifique n'est requise.

Attributions caractéristiques

L'ouvrier d'entretien effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état de l'équipement.

Au titre de la propreté des lieux, il exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes: il balaie les classes, les corridors, le gymnase, les cantines; il époussette les murs; il passe l'aspirateur sur les tapis; il passe la grosse polisseuse dans les corridors; il remise les sacs à vidanges; il prend soin de l'équipement.

Au besoin, il lave et cire les planchers.

Il peut être appelé à accomplir toute autre tâche connexe.

Il exerce généralement ses fonctions sous la surveillance d'un responsable.

SURVEILLANT DES DINERS

Nature du travail

Le rôle des salariés de ce corps d'emploi est de surveiller les élèves quand elles dînent dans les cafétérias de l'école.

Qualifications requises

Aucune.

Attributions caractéristiques

- Etre présent quand les élèves arrivent pour le premier dîner.
- Assurer une présence d'adulte pendant le dîner.
- Après le départ des élèves du premier dîner, nettoyer les tables.
- Après le départ des élèves du deuxième dîner, laver les tables et fermer les sacs à déchets.

APPARITEUR

Nature du travail

Le rôle principal et habituel du salarié de ce corps d'emploi consiste à assister le personnel enseignant et les élèves en mettant à leur disposition le matériel nécessaire à la réalisation d'expériences et d'activités relatives aux matières enseignées.

Qualifications requises

Scolarité

Avoir complété un secondaire V avec option appropriée, ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Attributions caractéristiques

L'appariteur exécute des travaux d'étiquetage, d'identification, de classification et d'entretien du matériel de laboratoire. Il fait le triage et la mesure sommaire d'échantillons. Il effectue les réparations courantes des instruments et en fait le calibrage. Il monte et démonte les appareils et les instruments de laboratoire et prépare tout le matériel exigé pour les séances de laboratoire, de stage ou d'atelier.

Au besoin, il peut accomplir toute autre tâche connexe.

ANNEXE IV

AVANCEMENTS DE CLASSE POUR LES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

ANNEXE IV

AVANCEMENTS DE CLASSE POUR LES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS (clause 9-2.11)

1. Avancement de la classe III à la classe II

Lorsqu'un professionnel atteint le dernier échelon de la classe III, il devient admissible au premier échelon de la classe II.

L'avancement de la classe III à la classe II n'est accordé par l'employeur qu'à la suite de l'évaluation du rendement du professionnel et de ses capacités professionnelles à assumer ses fonctions de façon autonome. Si l'employeur refuse l'avancement à un professionnel, il doit lui en fournir les motifs par écrit et le professionnel peut contester par grief la décision de l'employeur.

L'employeur classe le professionnel à l'échelon 1. de la classe II à la date d'avancement d'échelon où le professionnel a satisfait aux exigences du point 1. de la présente annexe.

2. Avancement de la classe II à la classe I

L'avancement du professionnel de la classe II à la classe I est possible à la date d'avancement régulier d'échelon lorsque le professionnel atteint le sixième échelon de la classe II.

Le professionnel qui est situé au sixième échelon de la classe II et qui est nommé à la classe I passe au premier échelon; celui qui est situé au septième échelon passe au deuxième échelon et celui qui est situé au huitième échelon passe au troisième échelon.

Les critères relatifs à l'obtention d'un avancement de la classe II à la classe I sont déterminés par l'employeur. La procédure à suivre pour l'obtention de cet avancement est établie par l'employeur, après discussion dans le cadre des procédures du C.R.T.

Si l'employeur refuse l'avancement à la classe I à un professionnel, il doit lui en fournir les motifs par écrit, à sa demande.

Aucun grief ne peut être soumis contre l'employeur à la suite d'un refus d'avancement à la classe I.

3. Advenant un avancement de classe refusé, le professionnel fait l'objet d'une nouvelle évaluation à la date de son prochain avancement d'échelon.

4. Un avancement de classe ne modifie pas la date d'avancement d'échelon d'un professionnel.

FORMULE DE GRIEF

Destinataire

Date de réception du grief

Nom et adresse de l'auteur du grief	Nom et adresse de l'employeur
Date de réception du grief	Date de réception du grief
ANNEXE V	
FORMULE DE GRIEF	

Date de réception
du grief

FORMULE DE GRIEF

Numéro:

Date de soumission du grief:

<u>Nom du Syndicat:</u> Syndicat des employés(es) de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull	<u>Nom de l'Employeur:</u> Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull
<u>Articles visés:</u>	_____
<u>Date de la cause du grief:</u>	_____
<u>Exposé du grief:</u> 	
<u>Correctif(s) requis:</u> 	
Signature du représentant du Syndicat:	
Noms et prénoms du (des) salarié(s) requérant(s):	

c.c.: Employeur
Syndicat

ANNEXE VI

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE

Le Président de la République Française

ANNEXE VI

CONTRAT D'ENGAGEMENT

à titre individuel

à titre collectif

en représentation

ANNEXE VI

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE

L'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull
Ci-après dénommée l'employeur

ET

NOM: _____ PRENOM: _____

Ci-après dénommé le salarié enseignant

Numéro d'assurance-sociale: _____

L'employeur et le salarié enseignant déclarent et conviennent ce qui suit:

Obligations du salarié enseignant

a) Le salarié enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner

à temps complet

à temps partiel

en remplacement de:

- durant l'année d'engagement 198 -198

commençant le:

et se terminant le:

- pour l'année d'enseignement 198 -198

commençant le:

et se terminant le:

- b) Le salarié enseignant convient de se conformer à la Loi, aux règlements du ministre de l'Education, aux règlements du Comité catholique, aux résolutions et règlements de l'employeur non contraires aux dispositions de la convention collective régissant l'employeur et le syndicat qui représente les salariés enseignants à son emploi.
- c) Le salarié enseignant s'engage à fournir à l'employeur tous les certificats médicaux énumérés à l'article 207 de la Loi sur l'Instruction publique (L.R.Q. chapitre I-14), dans les deux mois des présentes.
- d) Le salarié enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'employeur, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- e) Le salarié enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'employeur, les autres informations et certificats requis par l'employeur.

Obligations de l'Employeur

L'employeur convient de se conformer aux dispositions de la convention collective en vigueur et d'accorder au salarié enseignant tous les avantages et privilèges qui y sont prévus.

Dispositions diverses

Les dispositions de la convention collective régissant l'employeur et le syndicat qui représente les salariés enseignants à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

La charge d'enseignement du salarié enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

Classement

Scolarité provisoire: _____

Scolarité attestée: _____

Expérience: _____

Expérience aux fins de rémunération: _____

Signé à _____ le _____ 19 ____

Pour l'employeur

Salarié enseignant

LISTE D'ANCIENNETE CALCULEE AU 30 JUIN 1983

SALARIES ENSEIGNANTS

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Cardinal-Dagenais	Monique	15 ans 6 mois
Lacerte-Couture	Suzelle	14 ans
Brisson Gagnon	Nicole	14 ans
Piché-Larose	Lise	14 ans
Novell	José	14 ans
Châtillon-Zwicker	Thérèse	13 ans 4 mois
Grondin	Claudette	13 ans
Perrier-Lebrun	Marcelle	11 ans 6 mois
Lapointe	Madeleine	11 ans
Kaloudi-Escayola	Kalliopi	10 ans
Brûlé-Bertrand	Carmen	10 ans
Murray	Richard	9 ans 3 mois
Paquin	Noëlle	9 ans
Besson-Yassa	Andrée	9 ans
Najem	Zafer	9 ans
Couture	Louise	9 ans
Allaire	Jean-Jacques	8 ans
Cardinal	Suzanne	8 ans
Burke-Fortier	Marjorie	7 ans 6 mois
Lépine	Jacqueline	7 ans
Parent	Monique	7 ans
Parent-Brûlé	Suzanne	5 ans 3 mois
Régimbald-St-Pierre	Paulette	4 ans
Cruickshank	Daniel	4 ans

LISTE D'ANCIENNETE CALCULEE AU 30 JUIN 1983

SALARIES DE SOUTIEN

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Braga-Pacheco	Elisabeth	secrétaire de direction	13 ans 10 mois
Lacroix-Lefebvre	Louise	secrétaire	9 ans 9 mois
Roy	Lise	secrétaire	8 ans 9 mois
Régimbald-Gervais	Lyne	secrétaire	3 ans 10 mois
Rego-Branco	Gilberta	téléphoniste- réceptionniste	5 ans 10 mois
Carle	Alain	ouvrier certifié d'entretien	4 ans 3 mois
Mireault	Joseph	ouvrier certifié d'entretien	2 ans 7 mois
<u>MI-TEMPS</u>			
Martel	Claudine	aide-domestique	3 ans 5 mois
Sargeant	Lise	aide-domestique	1 an 9 mois
Godin	Anita	aide-domestique	1 an 5 mois
Charette	Alfred	ouvrier d'entretien	4 ans 11 mois
Langlois	Robert	ouvrier d'entretien	3 ans 11 mois

LISTE D'ANCIENNETE CALCULEE AU 30 JUIN 1983

SALARIES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

TEMPS PARTIEL

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Roy	Marthe	conseiller d'orientation	2 ans 3 mois
Desgrandchamps	Jacques	animateur de pastorale	1 an 6 mois

SALARIES INDIVIDUELS

ANNEXE VIII

ANNEXE VIII

CLASSEMENT DES SALAIRES A L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

SALARIES ENSEIGNANTS

NOMBRE D'ANNEES D'EXPERIENCE AU 30 JUIN 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>ANNEES</u>
Lacerte-Couture	Suzelle	34
Régimbald-St-Pierre	Paulette	29
Lépine	Jacqueline	27
Grondin	Claudette	23
Perrier-Lebrun	Marcelle	23
Lapointe	Madeleine	20
Novell	José	18
Kaloudi-Escayola	Kalliopi	18
Châtillon-Zwicker	Thérèse	18
Cardinal-Dagenais	Monique	17
Brisson-Gagnon	Nicole	17
Najem	Zafer	17
Piché-Larose	Lise	13
Murray	Richard	13
Allaire	Jean-Jacques	12
Couture	Louise	11
Besson-Yassa	Andrée	11
Brûlé-Bertrand	Carmen	10
Paquin	Noëlle	9
Cardinal	Suzanne	7
Burke-Fortier	Marjorie	7
Parent	Monique	6
Parent-Brûlé	Suzanne	5
Cruickshank	Daniel	5

SALARIES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

NOMBRE D'ANNEES D'EXPERIENCE AU 30 JUIN 1982

TEMPS PARTIEL

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>ANNEES</u>
Roy	Marthe	conseiller d'orientation	6 ans
Desgrandchamps	Jacques	animateur de pastorale	18 ans

SALARIES DE SOUTIEN
CLASSEMENT AU 30 JUIN 1982

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>CORPS D'EMPLOI</u>	<u>ECHELON</u>
Braga-Pacheco	Elisabeth	secrétaire de direction	5e
<hr/>			
Lacroix-Lefebvre	Louise	secrétaire	8e
Roy	Lise	secrétaire	8e
Régimbald-Gervais	Lyne	secrétaire	1er
<hr/>			
Rego-Branco	Gilberta	téléphoniste- réceptionniste	4e
<hr/>			

FORMULAIRE D'ABSENCES

ANNEXE IX

FORMULAIRE D'ABSENCES

FORMULAIRE D'ABSENCES

NOM ET PRENOM: _____

ABSENT DU: _____

AU: _____

SOIT _____ JOURS OUVRABLES

<u>RAISON DE L'ABSENCE</u>		<u>PRECISIONS SI NECESSAIRES</u>
1- MALADIE	<input type="checkbox"/>	_____
2- CONGE SPECIAL	<input type="checkbox"/>	_____
3- VACANCES	<input type="checkbox"/>	_____
4- TEMPS SUPPLEMENTAIRE	<input type="checkbox"/>	_____
5- MATERNITE	<input type="checkbox"/>	_____
6- AFFAIRES SYNDICALES	<input type="checkbox"/>	_____
7- ACCIDENT DE TRAVAIL	<input type="checkbox"/>	_____
8- AUTRES (Article de la convention collective)	<input type="checkbox"/>	_____

Signature du salarié

Signature du responsable du service

Date: _____

ANNEXE X

FORMULE DE DEMANDE D'ADHESION AU SYNDICAT

FORMULE DE DEMANDE D'ADHESION AU SYNDICAT

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom _____ Prénoms _____

Adresse à domicile _____

Téléphone à domicile _____

Date de naissance _____ Nationalité _____

Numéro d'assurance sociale _____

Je soussigné(e), donne librement mon adhésion au Syndicat

Nom du Syndicat _____

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée requis de \$ _____
le _____ 19 _____

et ma première cotisation syndicale de \$ _____
le _____ 19 _____

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le _____ 19 _____

(Signature du candidat)

(Signature du témoin)

N.B.

Le Code du travail prévoit un minimum de \$2.00 à titre de cotisation syndicale.

La sollicitation pendant les heures de travail, est prohibée. Le candidat doit personnellement payer son droit d'entrée et sa cotisation syndicale.

Article 24i du Code du travail

"L'appartenance d'une personne à une association ne doit être révélée par quiconque, au cours de la procédure d'accréditation, ..."

Témoin:

Toute personne qui atteste de la libre adhésion.

RECU

Nom du syndicat _____

RECU DE _____

la somme de \$ _____ en paiement du droit d'entrée et de

\$ _____ à titre de cotisation syndicale.

Date _____ 19 _____

(Signature)

BANQUE DE CONGES-MALADIE AU 15 AVRIL 1983

<u>SALARIES ENSEIGNANTS</u>	Jours monnayables	Jours non monnayables
Allaire, Jean-Jacques	7	0
Besson-Yassa, Andrée	5½	13½
Brisson-Gagnon, Nicole	6	22
Brûlé-Bertrand, Carmen	6	30
Burke-Fortier, Marjorie	5	0
Cardinal-Dagenais, Monique	6	22½
Cardinal, Suzanne	7	30
Châtillon-Zwicker, Thérèse	6½	7½
Couture, Louise	1½	26½
Cruickshank, Daniel	5	6
Grondin, Claudette	6	30
Kaloudi-Escayola, Kalliopi	3	6
Lacerte-Couture, Suzelle	4½	26
Lapointe, Madeleine	5½	30
Lépine, Jacqueline	7	2½
Murray, Richard	4	20
Novell, José	7	30
Najem, Zafer	6	30
Paquin, Noëlle	3	7
Parent, Monique	7	13½
Parent-Brûlé, Suzanne	7	10
Perrier-Lebrun, Marcelle	½	15½
Piché-Larose, Lise	7	30
Régimbald-St-Pierre, Paulette	1½	2½

SALARIES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

Desgranchamps, Jacques (temps partiel)	4 1/5	4½
Roy, Marthe (temps partiel)	4 1/5	6

SALARIES DE SOUTIEN

Braga-Pacheco, Elisabeth	2	30
Lacroix-Lefebvre, Louise	7	30
Régimbald-Gervais, Lyne	6	22½
Roy, Lise	5	30
Rego-Branco, Gilberta	5	30
Carle, Alain	7	30
Mireault, Joseph	7	15½
Godin, Anita (temps partiel)	7 (x ½)	6 (x ½)
Martel, Claudine (temps partiel)	7 (x ½)	6 (x ½)
Sargeant, Lise (temps partiel)	7 (x ½)	6 (x ½)
Charette, Alfred (temps partiel)	7 (x ½)	6 (x ½)
Langlois, Robert (temps partiel)	1½ (x ½)	6 (x ½)

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE # 1

REGIMES DE RETRAITE

Si le besoin s'en fait sentir, l'employeur et le syndicat conviennent d'organiser conjointement une session d'information relative aux régimes de retraite qui sont applicables aux salariés de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull. Les salariés participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics ou au Régime de retraite des enseignants, s'ils y sont déjà cotisants.

LETTRE D'ENTENTE # 2

VACANCES DES SALARIES PROFESSIONNELS NON-ENSEIGNANTS

Les salariés professionnels non-enseignants à l'emploi de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull au 30 juin 1983 et qui le demeurent durant les années d'application de la présente convention collective (1er juillet 1983 au 30 juin 1986), peuvent continuer de bénéficier du régime de vacances qu'ils avaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective aux conditions suivantes:

- 1) ils doivent faire une demande à cet effet à l'employeur;
- 2) ils doivent fournir une prestation supplémentaire de travail, durant la période d'acquisition des vacances, équivalente aux vacances supplémentaires qu'accordait le régime de vacances en vigueur avant le 1er juillet 1983.

LETTRE D'ENTENTE # 3

SALARIES NON QUALIFIES

Tous les salariés à l'emploi de l'Ecole secondaire Saint-Joseph de Hull au 30 juin 1983, et qui le demeurent durant les années d'application de la présente convention collective (1er juillet 1983 au 30 juin 1986), qui ne détiennent pas les qualifications requises prévues à la présente convention collective pour occuper le corps d'emploi dans lequel ils sont classés, sont réputés détenir ces qualifications à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, si un de ces salariés devait être candidat pour un emploi dans un autre corps d'emploi, l'employeur considérera ses qualifications réelles et non pas les qualifications qu'il aurait pu détenir par application du premier paragraphe de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE # 4

ETUDE PARTICULIERE

L'employeur et le syndicat conviennent de mener une étude conjointe durant la première année d'application de la présente convention collective relativement aux conditions de travail des salariés lors de la fermeture totale de l'établissement suite à une tempête de neige.

Si l'employeur et le syndicat arrivent à une entente sur certaines conditions de travail suite à cette étude, ces conditions de travail feront l'objet d'une lettre d'entente particulière qui sera intégrée à la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé à Hull, ce vingt-septième jour du mois de mai 1983.

Pour l'Ecole secondaire
Saint-Joseph de Hull

Soeur Jeanne Chartrand

Soeur Jeanne Chartrand
Supérieur Provincial et
Visiteur de la Corporation

Soeur Elisabeth Wolfe

Soeur Elisabeth Wolfe
Président de la Corporation

Soeur Lucille Beauchemin

Soeur Lucille Beauchemin
Directrice générale

Soeur Germaine Julien

Soeur Germaine Julien
Directrice des études

Monsieur Jacques Lanoux

Monsieur Jacques Lanoux
Porte-parole

Pour le Syndicat des
Employés(es) de l'Ecole
secondaire Saint-Joseph
de Hull

Monsieur Richard Murray

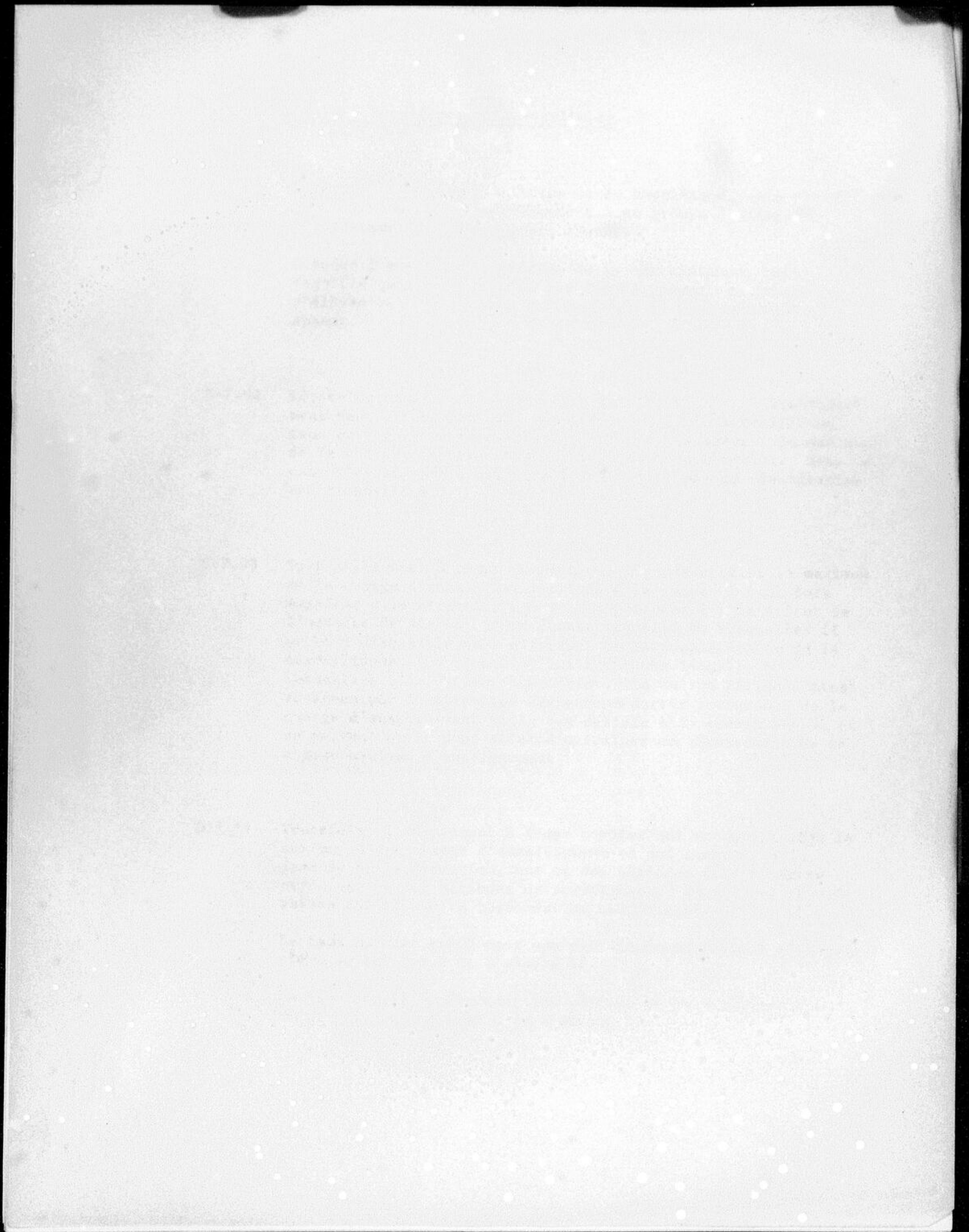
Monsieur Richard Murray
Président

Madame Carmen Brûlé-Bertrand

Madame Carmen Brûlé-Bertrand
Secrétaire

Monsieur Jocelyn Morin

Monsieur Jocelyn Morin
Porte-parole



Article 8-7.00 - Suppléance ou surveillance

8-7.01 Lorsque l'enseignant effectue de la suppléance, cela signifie qu'il dispense de l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un enseignant absent.

Lorsque l'enseignant effectue de la surveillance, cela signifie qu'il ne dispense pas d'enseignement au groupe d'élèves qu'il surveille en remplacement d'un enseignant absent.

8-7.02 Lorsqu'un enseignant est absent, la direction de l'établissement peut affecter à une suppléance ou à une surveillance tout enseignant à temps complet qui n'a pas atteint le maximum de la charge d'enseignement prévu à la clause 8-4.01. Dans ce cas, l'enseignant ainsi affecté ne reçoit pas de rémunération additionnelle.

8-7.03 Tout enseignant à temps complet qui n'a pas atteint le maximum de la charge d'enseignement prévue à la clause 8-4.01 doit suggérer à la direction une ou des périodes à l'intérieur de l'horaire de six (6) jours durant laquelle ou lesquelles il se rend disponible pour effectuer de la suppléance ou de la surveillance. La direction lui indiquera laquelle ou lesquelles elle retient à ces fins. La ou les périodes ainsi retenues par la direction deviennent partie intégrante de la charge d'enseignement telle que définie à la clause 8-4.01 et ne peuvent avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la charge maximum d'enseignement.

8-7.04 Toutefois, l'enseignant à temps complet qui accomplit déjà le maximum d'une charge d'enseignement et qui accepte, à la demande de la direction, une ou des périodes de suppléance et/ou une ou des périodes de surveillance, reçoit une rémunération additionnelle basée sur un taux horaire par période.

Le taux horaire prévu pour une période de suppléance est celui prévu au tableau B de l'annexe II.

Le taux horaire prévu pour une période de surveillance est celui prévu au tableau L de l'annexe II.

[Handwritten signature]
18-05-83

Article 8-8.00 - Vacances

8-8.01 Entre le 20 juin et le 1er septembre, l'enseignant a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes:

- a) l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances continues rémunérées en autant qu'il ait été disponible au sens de l'article 8-6.00 pendant dix (10) mois;
- b) l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de sa charge d'enseignement;
- c) l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat, au sens de la clause 8-6.01 de la présente convention, n'a droit à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux paragraphes a) ou b) selon le cas et ce, au prorata de la disponibilité fournie.

8-8.02 Aux fins de la clause 8-8.01, les congés prévus à 5-4.04, 5-4.13, 5-4.17, 5-4.18 et les périodes couvertes par l'assurance-salaire pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois sont considérés comme du temps de service pour l'enseignant qui en bénéficie.

Lorsque, pour un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-salaire dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignant est alors établie au prorata de la disponibilité effectivement fournie durant l'année d'enseignement.

8-8.03 Le salaire de l'enseignant à temps complet et à temps partiel comprend la rémunération due à titre de vacances.

[Handwritten signature]
18-05-83

Chapitre 9-0.00 - Dispositions particulières relatives aux salariés
professionnels non-enseignants et aux salariés de
soutien

Article 9-1.00 - Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent uniquement au chapitre 9-0.00

9-1.01 Classement

Attribution à un salarié d'un corps d'emploi et d'un échelon dans une échelle de salaire.

9-1.02 Corps d'emploi

Unité de rangement dans laquelle est classé un emploi en tenant compte de la nature du travail, des qualifications requises pour exercer cet emploi et des attributions caractéristiques de cet emploi.

9-1.03 Mutation

Mouvement d'un salarié d'un corps d'emploi à un autre corps d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire ou le taux de salaire est identique à celui du corps d'emploi qu'il quitte.

9-1.04 Promotion

Mouvement d'un salarié d'un corps d'emploi à un autre corps d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire ou le taux de salaire est supérieur à celui du corps d'emploi qu'il quitte.

[Signature]
18-05-23

9-1.05 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié d'un corps d'emploi à un autre corps d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire ou le taux de salaire est inférieur à celui du corps d'emploi qu'il quitte.

9-1.06 Salarié

Salarié professionnel non-enseignant et salarié de soutien.

[Handwritten signature]
18.05.85

Article 9-2.00 - Classement

9-2.01 Le salarié, dès son engagement par l'employeur, se voit attribuer un corps d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle. Le corps d'emploi attribué doit correspondre à celui indiqué dans l'avis d'affichage.

9-2.02 Tout nouveau salarié, suite à l'application de la clause 9-2.01 est intégré dans l'échelle de salaire correspondant à son corps d'emploi.

9-2.03 Les salariés à l'emploi de l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont classés conformément à l'annexe VIII dans les corps d'emploi suivants:

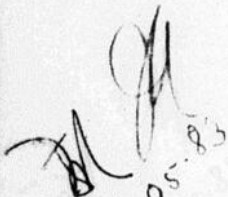
- dans la catégorie d'emplois du personnel de soutien

- . secrétaire;
- . secrétaire de direction;
- . ouvrier certifié d'entretien;
- . téléphoniste-réceptionniste;
- . aide-domestique;
- . ouvrier d'entretien;
- . surveillant des dîners;
- . appariteur.

- dans la catégorie d'emplois du personnel professionnel non-enseignant

- . animateur de pastorale;
- . conseiller d'orientation (ou conseiller en formation scolaire);

De même ils sont intégrés dans l'échelle de salaire correspondant à leur corps d'emploi à l'échelon correspondant à l'expérience reconnue par l'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention conformément à l'annexe VIII.


18-05-83

9-2.04 Les attributions caractéristiques des corps d'emploi mentionnés à 9-2.03 de même que la nature du travail et les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces emplois sont celles apparaissant à l'annexe III de la présente convention collective.

9-2.05 Tout salarié de soutien qui occupe un emploi dans les corps d'emploi de surveillant des dîners et d'appariteur est un salarié occasionnel.

9-2.06 Si l'employeur doit créer des postes non couverts par les corps d'emploi mentionnés à 9-2.03, il soumet, pour consultation au C.R.T., les attributions caractéristiques du nouveau corps d'emploi de même que les qualifications minimales qu'il entend exiger pour exercer l'emploi de ce corps d'emploi. Si les parties ne peuvent en venir à une entente au C.R.T., l'employeur réfèrera au plan de classification utilisé dans les commissions scolaires pour des emplois comparables.


Le nouveau corps d'emploi est ajouté à la liste prévue à 9-2.03 et sa description (nature du travail, attributions caractéristiques, qualifications requises) est ajoutée à l'annexe III. Pour combler le poste qui sera ensuite créé, l'employeur procède conformément à la clause 6-1.11.

9-2.07 L'échelon d'une échelle de salaire correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

L'échelon de l'échelle de salaire de la classe III de la catégorie d'emplois du personnel professionnel non-enseignant correspond à six (6) mois d'expérience reconnue.

9-2.08 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour occuper un emploi est engagé au premier échelon de l'échelle de salaire du corps d'emploi correspondant.

9-2.09 Pour un emploi dans la catégorie d'emploi du personnel de soutien, un salarié de soutien possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour l'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions caractéristiques du corps d'emploi.


18-05-83

9-2.10 De même, un salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans un établissement officiellement reconnu se voit accorder deux échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis pour le corps d'emploi à la condition que ces études soient directement pertinentes à l'exercice de l'emploi.

Exceptionnellement la scolarité additionnelle peut compenser une expérience insuffisante. Dans ce cas, un maximum de deux (2) années d'expérience peut être compensé par une année de scolarité additionnelle.

9-2.11 Nonobstant la clause 9-2.10, pour un corps d'emploi de la catégorie d'emplois du personnel professionnel non-enseignant, une année de scolarité additionnelle dans une spécialisation connexe à celle exigée pour le corps d'emploi n'équivaut qu'à une année d'expérience pertinente et en conséquence à un échelon.

9-2.12 Les règles d'avancement de classe pour les corps d'emploi de la catégorie d'emplois des professionnels non-enseignants sont celles prévues à l'annexe IV.

[Handwritten signature]
18-05-85

Article 9-3.00 - Mobilité des salariés

9-3.01 L'employeur, après consultation du C.R.T., peut procéder à des mutations et des rétrogradations.

Pour ce faire, l'employeur tient compte de l'ancienneté, des qualifications et des préférences des salariés à son emploi.

9-3.02 Le salarié qui est touché par une mutation a droit, quant à son salaire, à la plus avantageuse des formules suivantes:

- a) l'échelon de salaire correspondant à ses années d'expérience pertinente à son nouvel emploi;
- b) maintien de son salaire jusqu'à ce qu'il atteigne dans sa nouvelle échelle de salaire l'échelon de salaire qui corresponde à son expérience reconnue pertinente par l'employeur.

9-3.03 Le salarié, qui est touché par une rétrogradation, conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il ne peut être intégré dans l'échelle de salaire de son nouveau corps d'emploi.


9-3.04 Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes:

- a) l'échelon de salaire de son nouveau corps d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux premiers échelons de l'échelle de salaire de son nouveau corps d'emploi;
- b) l'échelon de salaire de son nouveau corps d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente à son nouvel emploi;
- c) maintien de son salaire jusqu'à ce qu'il atteigne dans sa nouvelle échelle de salaire l'échelon de salaire qui corresponde à son expérience reconnue pertinente par l'employeur.

DL
18-05-85


9-3.05 L'employeur peut attribuer à un salarié des tâches de deux (2) corps d'emploi. Dans ce cas, le salarié est classé dans le corps d'emploi où il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

Si un salarié est assigné à des tâches réparties également entre deux (2) corps d'emploi, il est classé dans le corps d'emploi dont la rémunération est la plus élevée.


18-05-83


Article 9-4.00 - Semaine et heures de travail

- 9-4.01 La semaine régulière de travail comprend cinq (5) jours consécutifs de travail, suivis de deux (2) jours consécutifs de congés hebdomadaires.
- 9-4.02 Le nombre régulier d'heures de travail dans une semaine est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures par jour à l'exception des emplois des corps d'emploi suivants: téléphoniste-réceptionniste, ouvrier certifié d'entretien, aide-domestique et ouvrier d'entretien pour lesquels le nombre régulier d'heures est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour.
- 9-4.03 Le salarié bénéficie d'une période non payée d'un maximum d'une (1) heure par jour pour prendre son repas.
- 9-4.04 Les salariés, dont la tâche exige une disponibilité continue sur les lieux du travail, bénéficient d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée par jour à l'intérieur de leurs heures de travail pour prendre leur repas.
- 9-4.05 Tout salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail.
- 9-4.06 L'employeur détermine, dans la mesure du possible, un horaire de travail uniforme et ce, sur une base individuelle.
- 9-4.07 L'employeur peut fixer un horaire brisé après entente avec le salarié concerné.


18.05.83

9-4.08 L'employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un horaire flexible en autant que cet horaire, en termes de moyennes d'heures travaillées, respecte le nombre d'heures/semaine prévu à 9-4.02. Cet horaire flexible devient les heures régulières de travail pour les salariés concernés.

9-4.09 L'employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour déterminer un horaire d'été en autant que cet horaire, en termes de moyennes d'heures travaillées, respecte le nombre d'heures/semaine prévu à 9-4.02. Cet horaire d'été devient les heures régulières de travail pour les salariés concernés durant la période d'application de cet horaire d'été.


18-05-83

Article 9-5.00 - Travail supplémentaire

- 9-5.01 Tout travail, requis par l'employeur et autorisé par lui, exécuté par un salarié à temps complet en dehors de ses heures régulières, de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail telles que définies à l'article 9-4.02, est considéré comme travail supplémentaire.

Le salarié à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse le nombre d'heures prévu pour une semaine régulière de travail telle que définie à l'article 9-4.02.

- 9-5.02 Le salarié professionnel non-enseignant qui effectue du travail supplémentaire obtient, pour le nombre d'heures effectuées, un congé compensatoire ou est rémunéré à taux simple, jusqu'à ce qu'il effectue quarante-quatre (44) heures de travail durant la même semaine, selon le choix qu'il fait avant l'exécution du travail supplémentaire.

Toute période choisie par le salarié professionnel non-enseignant pour bénéficier de son congé compensatoire, le cas échéant, doit être autorisée par l'employeur.

- 9-5.03 Le travail supplémentaire exécuté par un salarié de soutien est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire du salarié concerné. Le taux double s'applique pour la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Le salarié de soutien peut, après entente avec l'employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, mais dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles du salarié.


La remise en argent du travail supplémentaire exécuté par un salarié de soutien est versée à la première paie de chaque mois pour le travail supplémentaire exécuté le mois précédent.

Le salarié de soutien qui est rappelé au travail pour effectuer du travail supplémentaire après avoir quitté l'établissement ou durant une journée de congé recevra une rémunération minimum correspondante à deux (2) heures de travail supplémentaire.

18-05-83

9-5.04 Le travail supplémentaire est offert au salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Le travail supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties. Dans le cas où aucun salarié n'accepterait d'effectuer le travail supplémentaire, l'employeur peut obliger le salarié en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté à exécuter tel travail.


18-05-23