

NOM

NO

08139-8

C.A. 8050

C.A.E. 8050 NO.CONV. 81398
AFFIL. 3 NB.EMPL. 15
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS.12 NO.ACC. Q22680002
DATE ENR.840206

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

08139-8

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	Q 22868-02
Date	Signature 83-07-13	Reception 83-07-14	Durée	Du 83-08-01	Au 85-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des personnels de l'Institut d'informatique et de secrétariat de Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Institut d'informatique de Québec Inc. et Institut de secrétariat de Québec Inc. 335, Chemin Sainte-Foy, Québec, Qc G1S 2J1 F.C. 8050

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8530-10	Affiliation	CEQ(2)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale de l'Enseignement du Québec
2336, Chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Qc
G1V 4E5
Att: M. Jean-Paul Bernard

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Jacques Demers</i>	Date 83-11-23
------------------------------------	------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Q.22868-02

PAR MESSAGEUR

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 14 14:06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'INSTITUT D'INFORMATIQUE DE QUEBEC INC.
ET
L'INSTITUT DE SECRETARIAT DE QUEBEC INC.
Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT
D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00	BUTS DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS
Article 1-1.00	Buts de la convention
Article 1-2.00	Définitions
CHAPITRE 2-0.00	DROITS DE L'EMPLOYEUR
Article 2-1.00	Droits de l'Employeur
CHAPITRE 3-0.00	DROITS SYNDICAUX
Article 3-1.00	Juridiction
Article 3-2.00	Reconnaissance
Article 3-3.00	Régime syndical
Article 3-4.00	Cotisations syndicales
Article 3-5.00	Congés pour activités professionnelles (NIL)
Article 3-6.00	Activités syndicales
Article 3-7.00	Divers
CHAPITRE 4-0.00	INFORMATION ET CONSULTATION
Article 4-1.00	Information
Article 4-2.00	Comité de relations de travail
CHAPITRE 5-0.00	L'ENGAGEMENT, SECURITE D'EMPLOI ET BENEFICES SOCIAUX
Article 5-1.00	Engagement
Article 5-2.00	Ancienneté
Article 5-3.00	Sécurité d'emploi
Article 5-4.00	Sanctions disciplinaires
Article 5-5.00	Fusion, annexion, cession, cessation

CHAPITRE 6-0.00 BENEFICES MARGINAUX

- Article 6-1.00 Congés chômés payés
- Article 6-2.00 Congés sociaux
- Article 6-3.00 Congés parentaux
- Article 6-4.00 Perfectionnement
- Article 6-5.00 Hygiène et sécurité
- Article 6-6.00 Responsabilité civile
- Article 6-7.00 Vacances
- Article 6-8.00 Régime de prévoyance collective

CHAPITRE 7-0.00 CHARGE DE TRAVAIL ET SON AMENAGEMENT

- Article 7-1.00 Dispositions générales
- Article 7-2.00 Description de la tâche du professeur
- Article 7-3.00 Définition et répartition de la charge d'enseignement
- Article 7-4.00 L'année de travail et son aménagement
- Article 7-5.00 Temps supplémentaire

CHAPITRE 8-0.00 CLASSEMENT ET REMUNERATION

- Article 8-1.00 Procédure de classement du professeur
- Article 8-2.00 Calcul de l'expérience du professeur
- Article 8-3.00 Traitement du professeur
- Article 8-4.00 Traitement de l'employé
- Article 8-5.00 Garantie salariale et minimum d'augmentation
- Article 8-6.00 Modalités de versement du traitement
- Article 8-7.00 Frais de déplacement et de séjour

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00 Comité de griefs

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10-1.00 Droits acquis

Article 10-2.00 Nullité d'une stipulation

Article 10-3.00 Impression de la convention collective

Article 10-4.00 Modification de la présente convention

Article 10-5.00 Dénonciation de la convention

Article 10-6.00 Rétroactivité

Article 10-7.00 Durée de la convention

Article 10-8.00 Stationnement

Article 10-9.00 Transfert de personnel

Article 10-10.00 Annexes

ANNEXES

Annexe "A"	Liste d'ancienneté en date du 1er août 1983
Annexe "B"	Echelles de traitement annuel des professeurs
Annexe "C"	Echelle de traitement des professeurs à temps partiel ou à la leçon ou remplaçants
Annexe "D"	Description des classes d'emploi
Annexe "E"	Echelle de traitement de l'employé, autre que professeur
Annexe "F"	Formule d'adhésion au Syndicat
Annexe "G"	Formulaire de grief
Annexe "H"	Contrat d'engagement
Annexe "I"	Transfert de personnel
Annexe "J"	Transfert de personnel: entente hors cour
Annexe "K"	Tolérance d'engagement

CHAPITRE 1-0.00 BUTS DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

Article 1-1.00 Buts de la convention

La présente convention a pour but de définir des conditions d'emploi, de travail et de traitement pour les employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

Article 1-2.00 Définitions

1-2.01

Ancienneté:

Désigne la durée du service d'un employé à l'emploi de l'EMPLOYEUR, le tout se calculant selon les dispositions de l'article 5-2.00 de la présente convention.

1-2.02

Année d'engagement:

Période de douze (12) mois au cours de laquelle l'employé est sous contrat avec l'EMPLOYEUR.

1-2.03

Année de travail:

Période de douze (12) mois commençant le 1er août d'une année et se terminant le 31 juillet de l'année suivante.

1-2.04

Année d'enseignement:

Période de temps au cours de laquelle le professeur exerce une fonction d'enseignement pendant une année de travail.

- 1-2.05 Congédiement:
Sanction disciplinaire dont l'effet est de mettre fin, en cours d'emploi, au contrat individuel d'engagement d'un employé et ce, pour cause juste et suffisante.
- 1-2.06 Conjoint:
L'homme et la femme:
a) qui sont mariés; ou
b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 i. . . résident ensemble depuis deux (2) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 ii. . . sont publiquement représentés comme conjoints.
- 1-2.07 Employé:
Toute personne engagée par l'EMPLOYEUR et couverte par le certificat d'accréditation.
- 1-2.08 Employé à temps complet:
Employé engagé par l'EMPLOYEUR par contrat individuel renouvelable annuellement pour assumer une charge complète de travail conformément à la présente convention.
- 1-2.09 Employé à temps partiel:
Employé engagé à ce titre par l'EMPLOYEUR pour assumer une charge inférieure à la charge complète de travail de l'employé à temps complet conformément aux dispositions de la présente convention.

- 1-2.10 Employeur:
L'Institut d'Informatique de Québec Inc.
 et/ou
L'Institut de Secrétariat de Québec Inc.
- 1-2.11 Expérience pertinente:
Toute expérience professionnelle ou industrielle
en relation avec la fonction exercée.
- 1-2.12 Grief:
Toute mésentente relative à l'interprétation ou
à l'application de la présente convention collec-
tive.
- 1-2.13 Ministère:
Le Ministère de l'Éducation du Québec.
- 1-2.14 Ministre:
Le Ministre de l'Éducation du Québec.
- 1-2.15 Non-renouvellement:
Signifie le non-renouvellement du contrat indivi-
dual d'engagement d'un employé à temps complet,
le tout en conformité avec les dispositions de
l'article 5-1.00 de la présente convention.
- 1-2.16 Professeur:
Toute personne engagée par l'EMPLOYEUR pour dis-
penser de l'enseignement.

- 1-2.17 Professeur à temps complet:
Professeur engagé par l'EMPLOYEUR par contrat individuel renouvelable annuellement pour assumer une charge complète de travail conformément à la présente convention.
- 1-2.18 Professeur à la leçon:
Professeur engagé à ce titre par l'EMPLOYEUR pour assumer une charge de travail d'enseignement en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- 1-2.19 Professeur à temps partiel:
Professeur engagé à ce titre par l'EMPLOYEUR pour assumer une charge d'enseignement inférieure à celle du professeur à temps complet et supérieure à celle du professeur à la leçon conformément à la présente convention.
- 1-2.20 Remplaçant:
Employé engagé à ce titre par l'EMPLOYEUR pour remplacer un employé absent.
- 1-2.21 Syndicat:
Le Syndicat des Personnels de l'Institut d'Informatique et de Secrétariat de Québec.
- 1-2.22 Rémunération:
L'ensemble des sommes d'argent reçues de l'EMPLOYEUR, incluant le traitement, en application des dispositions de la présente convention.

1-2.23

Traitement:

Salaire régulier versé par l'EMPLOYEUR à l'employé selon les normes et les modalités de la présente convention.

1-2.24

Traitement journalier:

Traitement annuel divisé par deux cent-soixante (260).

1-2.25

Traitement hebdomadaire:

Traitement annuel divisé par cinquante-deux (52).

CHAPITRE 2-0.00 DROITS DE L'EMPLOYEUR

Article 2-1.00 Droits de l'Employeur

- 2-1.01 Les droits de gérer, d'administrer, de contrôler et de diriger ses affaires et son personnel appartiennent à l'EMPLOYEUR, de même que, entre autres, sans limiter et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits:
1. d'engager et de diriger ses employés(es);
 2. d'établir des directives et normes d'enseignement et de travail;
 3. de contrôler la qualité de l'enseignement;
 4. de fixer le nombre d'employés requis;
 5. d'adopter des règlements en vue d'assurer la bonne marche de l'entreprise et la sécurité dans les locaux;
 6. d'imposer des sanctions disciplinaires.
- 2-1.02 Il est bien entendu que dans l'exercice de ses droits de direction, l'EMPLOYEUR doit respecter les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE 3-0.00 DROITS SYNDICAUX

Article 3-1.00 Juridiction

3-1.01 La présente convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 22 novembre 1982 et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du travail de l'Institut d'informatique de Québec Inc. et de l'Institut de secrétariat de Québec Inc."

3-1.02 Chaque chapitre, article ou clause de la présente convention s'applique aux groupes ou catégories d'employés auxquels ils disent s'appliquer. Quand le texte ne contient aucune spécification à cet égard, le chapitre, l'article ou la clause s'applique à tous les employés, à moins que le contexte ne s'y oppose de façon évidente.

3-1.03 De façon générale, le masculin inclut le féminin, à moins que le contexte s'y oppose de façon évidente.

Article 3-2.00 Reconnaissance

3-2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît que le SYNDICAT est, pour les fins de négociation et d'application de la convention, le représentant et le mandataire de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 3-1.01.

3-2.02

Ni l'EMPLOYEUR, ni le SYNDICAT n'exerceront directement ou indirectement de distinction, exclusion ou discrimination injuste contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état civil, de ses convictions politiques ou religieuses, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention ou la loi.

3-2.03

L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'exercer des recours pour tout employé qui était à son emploi le jour de l'événement qui a donné naissance au grief même si l'employé est décédé ou a quitté l'employeur au moment où le syndicat exerce son droit de recours.

3-2.04

Toute entente entre un employé et l'employeur est nulle et réputée non avenue, à moins que le syndicat n'ait consenti à cette entente et à tout ce qu'elle stipule ou à moins qu'elle n'ait été conclue conformément à une disposition de la présente convention la permettant expressément.

Article 3-3.00 Régime syndical

3-3.01

Tout employé déjà membre du SYNDICAT à la date de signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, demeurer membre du SYNDICAT pour la durée de ladite convention.

3-3.02

Tout nouvel employé doit, comme condition d'embauche, signer une formule d'adhésion au SYNDICAT (annexe "F") à son engagement et demeurer membre du SYNDICAT pour la durée de la présente convention tant qu'il demeure à l'emploi de l'employeur.

3-3.03

Toutefois, l'EMPLOYEUR n'est pas tenu de congédier un employé que le SYNDICAT a refusé ou différé d'admettre comme membre ou a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) l'employé a été embauché à l'encontre d'une clause de la présente convention;
- b) l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'EMPLOYEUR ou d'une personne agissant pour le compte de ce dernier à une activité contre le SYNDICAT.

A moins qu'il ne tombe sous le coup de l'une ou l'autre des deux exceptions ci-haut mentionnées, ledit employé reste soumis aux dispositions de l'article 3-4.00 de la présente convention.

Article 3-4.00 Cotisations syndicales

3-4.01

L'EMPLOYEUR déduit de la rémunération de chacun des employés la cotisation régulière fixée par le SYNDICAT ou toute autre cotisation spéciale fixée par lui.

- 3-4.02 Au moins vingt (20) jours ouvrables avant qu'elle ne soit déductible, le SYNDICAT doit aviser par écrit l'EMPLOYEUR de toute modification du montant fixé comme cotisation syndicale régulière ou spéciale. A défaut d'avis, l'EMPLOYEUR déduit selon le dernier avis reçu.
- 3-4.03 Les cotisations syndicales sont perçues sur chaque paie. Dans les quinze (15) jours suivant le mois écoulé, l'EMPLOYEUR fait parvenir au SYNDICAT un chèque au montant total des cotisations retenues durant cette période, ceci accompagné d'une liste donnant pour chacun des employés la rémunération versée et les cotisations retenues.
- 3-4.04 L'EMPLOYEUR inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un employé sur les feuillets T4 et TP4 de l'année d'imposition.
- Article 3-5.00 NIL
- Article 3-6.00 Activités syndicales
- 3-6.01 Les membres du Comité de griefs ainsi que le ou les employés convoqués devant ledit comité peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour participer aux réunions dudit comité, ceci selon les convocations, lorsque l'employeur exige que lesdites réunions se tiennent sur le temps de travail.

- 3-6.02 Le requérant d'un grief qui est en audition en vertu du Chapitre 9 et un représentant officiel du SYNDICAT peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'EMPLOYEUR, sans perte de traitement, afin de participer auxdites séances d'arbitrage.
- 3-6.03 Tout employé appelé comme témoin, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage au sens du Code du travail peut s'absenter de son travail, après avis à l'EMPLOYEUR, sans perte de traitement, afin de témoigner devant ledit arbitre ou ledit conseil d'arbitrage. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre.
- 3-6.04 Les membres du Comité de relations de travail peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour participer aux réunions dudit comité, selon les convocations, lorsque l'EMPLOYEUR exige que lesdites réunions se tiennent sur le temps de travail.
- 3-6.05 Pour fins de participation à des congrès, colloques, séminaires ou autres réunions de nature syndicale, l'EMPLOYEUR accorde pour l'ensemble des employés régis par la présente convention, un total de vingt (20) jours ouvrables sans perte de traitement par année, mais avec remboursement par le SYNDICAT des coûts réels encourus par le remplacement sans toutefois dépasser pour chaque jour ouvrable d'absence une somme égale au traitement d'un jour ouvrable de l'employé concerné, par année aux employés dûment nommés ou élus pour représenter ledit SYNDICAT auxdites réunions. Il est bien entendu que chaque congé est d'une durée maximale de cinq (5) jours

ouvrables consécutifs, que chaque congé ne peut être accordé à plus d'un (1) employé simultanément et que le SYNDICAT doit en aviser par écrit l'EMPLOYEUR au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

3-6.06

Si un employé est élu à un poste de membre du Bureau national ou du Conseil d'administration d'une autre instance provinciale de la C.E.Q., l'EMPLOYEUR, sur demande adressée à cette fin vingt (20) jours ouvrables à l'avance, libère cet employé sans perte de traitement mais avec remboursement par le SYNDICAT à l'EMPLOYEUR. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

Les mêmes dispositions s'appliquent, à moins d'entente contraire entre les parties, à un maximum d'un (1) employé nommé à une fonction syndicale permanente.

3-6.07

Un employé libéré suivant la clause 3-6.08 et qui désire reprendre son poste, doit donner à l'EMPLOYEUR un préavis de vingt (20) jours ouvrables et le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session.

Si ledit employé cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement son poste à cause des conditions prévues au paragraphe qui précède, ce dernier bénéficie alors d'un congé sans traitement à compter de la date où l'EMPLOYEUR est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel l'employé est libéré.

3-6.08 Les sommes dues par le SYNDICAT à l'EMPLOYEUR à titre de remboursement de traitement suivant les clauses 3-6.07 et 3-6.08 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi au SYNDICAT d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des employés absents en vertu desdites clauses, la durée de leur absence et le montant à être versé.

3-6.09 Les membres du Comité de négociation au nombre maximum de trois (3) employés peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement lors des rencontres de négociation, de conciliation ou d'arbitrage avec l'EMPLOYEUR.

Article 3-7.00 Divers

3-7.01 En dehors des heures de travail, le SYNDICAT peut, après avoir obtenu l'approbation de l'EMPLOYEUR, tenir des réunions dans les locaux de l'EMPLOYEUR. Cette utilisation est sans frais pour le SYNDICAT.

3-7.02 L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un local adéquat permanent que le SYNDICAT peut utiliser pour fins de secrétariat général, dans la mesure où un tel local serait disponible à cet effet.

3-7.03 Le SYNDICAT peut afficher au babillard central et/ou dans les salles de travail des employés (autres que les classes) tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du SYNDICAT, pourvu que ces avis, bulletins ou autres documents soient au préalable autorisés par écrit par un représentant syndical.

3-7.04 Le SYNDICAT peut distribuer tout semblable document aux employés en les déposant à leur bureau, dans leur salle ou dans leur casier respectif.

3-7.05 L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un casier et y dépose sur réception le courrier qui est destiné à ce dernier.

CHAPITRE 4-0.00 INFORMATION ET CONSULTATION

Article 4-1.00 Information

4-1.01 Au plus tard quinze (15) jours ouvrables après le début d'une session, l'EMPLOYEUR transmet au SYNDICAT la liste des employés à temps complet, à temps partiel et à la leçon, s'il y a lieu, laquelle doit indiquer pour chacun de ceux-ci:

- a) les nom et prénom;
- b) la date de naissance;
- c) l'état civil;
- d) la citoyenneté;
- e) l'adresse;
- f) le numéro d'assurance sociale;
- g) le numéro de téléphone;
- h) l'ancienneté;
- i) le statut;
- j) le classement, s'il y a lieu: scolarité et expérience;
- k) le traitement;
- l) l'horaire de travail;
- m) le champ d'aptitudes;
- n) la nature du congé et la durée si prévisible.

Lorsque l'EMPLOYEUR engage un nouvel employé en cours de session, les informations ci-haut sont transmises au SYNDICAT dans un délai raisonnable.

- 4-1.02 Lorsque l'EMPLOYEUR transmet ou affiche à l'intention des employés des directives ou documents relatifs à l'application de la présente convention, il doit en faire parvenir un exemplaire au SYNDICAT.
- 4-1.03 Au plus tard quinze (15) jours ouvrables après le début d'une session, l'EMPLOYEUR transmet au SYNDICAT un exemplaire de la liste complète des étudiants inscrits.
- 4-1.04 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, le SYNDICAT fournit à l'EMPLOYEUR la liste des membres de son comité exécutif. Toute modification à la composition de ce comité doit être transmise à l'EMPLOYEUR dans un délai raisonnable.
- Article 4-2.00 Comité de relations de travail
- 4-2.01 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, les représentants de l'EMPLOYEUR ou du SYNDICAT au Comité de relations de travail peuvent demander à rencontrer l'autre partie.
- 4-2.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la présente convention, et par la suite à chaque année, au plus tard vingt (20) jours ouvrables

après le début de la première session, soit après le 1er août de chaque année, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes, au nombre maximum de deux (2) pour chacune des parties, qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.

4-2.03

Les représentants au Comité de relations de travail se rencontrent au besoin suivant demande écrite formulée par l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre ainsi que la procédure interne.

4-2.04

L'EMPLOYEUR doit consulter le SYNDICAT avant de prendre une décision relativement aux sujets suivants:

1. réduction du personnel;
2. fermeture ou ouverture d'options, cours ou programmes;
3. cession totale ou partielle d'enseignement ou d'option, cours ou programmes;
4. l'implantation de nouveaux cours, options ou programmes;
5. les implications contractuelles d'une perturbation ou interruption majeures de la marche normale de l'entreprise;
6. toute modification substantielle des cours, options ou programmes;

7. tout congédiement d'un employé;
8. élaboration du calendrier scolaire des professeurs;
9. toute modification au régime pédagogique qui pourrait avoir des incidences sur la charge de travail, la sécurité d'emploi ou le statut des employés (temps complet, temps partiel ou à la leçon, s'il y a lieu).

Sur avis écrit de l'EMPLOYEUR au SYNDICAT, les représentants des parties ont cinq (5) jours ouvrables pour s'entendre sur la date et le lieu de la rencontre. A défaut d'entente à l'intérieur de ce délai, ou à défaut pour les représentants du SYNDICAT de se présenter à la rencontre convenue, l'EMPLOYEUR peut procéder sur les sujets ci-haut mentionnés.

4-2.05

Dans les quinze (15) jours de la mise sur pied du Comité de relations de travail, prévu au présent article, l'EMPLOYEUR s'engage à soumettre pour examen à ce comité tous les règlements actuels concernant les employés. A défaut d'accord des représentants des parties siégeant sur ce comité quant à ces règlements, le SYNDICAT peut soumettre chacun des règlements pour décision comme s'il s'agissait d'un grief et ce, entre le quarante-cinquième (45e) et le soixantième (60e) jour de leur soumission au comité par l'EMPLOYEUR.

Egalement l'EMPLOYEUR s'engage à soumettre pour examen à ce comité tout nouveau règlement avant qu'il ne devienne effectif. Le comité disposera alors d'un délai raisonnable pour cet examen et faire à l'EMPLOYEUR toute recommandation jugée utile et appropriée.

CHAPITRE 5-0.00 L'ENGAGEMENT, SECURITE D'EMPLOI ET BENEFICES SOCIAUX

Article 5-1.00 Engagement

- 5-1.01 L'engagement de tout employé se fait par contrat sur une formule, telle qu'annexée à la présente convention. (Annexe "H"). Copie intégrale du contrat signé est immédiatement remise au SYNDICAT.
- 5-1.02 La durée du contrat d'un employé à temps complet est d'un (1) an, soit du 1er août d'une année au 31 juillet de l'année suivante.
- 5-1.03 La durée du contrat d'un employé à temps partiel est égale à la durée du travail auquel il est assigné. Il en est de même pour le contrat du professeur à la leçon.
- 5-1.04 La durée du contrat d'un employé remplaçant est égale à la durée dudit remplacement. Avant de signer son contrat, l'employé remplaçant est averti par écrit de son statut d'employé remplaçant ainsi que de la durée probable de l'absence de l'employé qu'il remplace.
- 5-1.05 L'EMPLOYEUR ne peut obliger un employé à accomplir des tâches qui ne correspondent pas à ses fonctions ou à ses aptitudes.
- 5-1.06 L'EMPLOYEUR remet un exemplaire de la présente convention à tout nouvel employé avant la signature de son contrat d'engagement.

5-1.07

L'EMPLOYEUR s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour que tous les employés, qui, soit à la date d'accréditation du SYNDICAT, soit en date du 20 février 1983, soit en date du 3 mai 1983, i.e. la première rencontre de négociation, soit à la date de la signature de la présente convention collective, exerçaient une fonction égale ou supérieure à celle à temps complet en référence à la charge de travail hebdomadaire, prévue à cet effet dans la présente convention (clauses 7-4.04 et 7-4.05), continuent d'exercer une telle fonction à temps complet, et ce, même si l'employé, à la date de la signature de la présente convention collective a une tâche inférieure à la charge hebdomadaire prévue dans la présente convention collective pour l'employé à temps complet.

A cet effet, l'EMPLOYEUR fait signer, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, un contrat à temps complet aux personnes suivantes; selon la formule de l'annexe "H" de la présente convention:

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>
<u>Johanne Plante</u>	<u>Secrétaire-récept.-téléph.</u>
<u>Michèle Roy</u>	<u>Secrétaire-récept.-téléph.</u>
<u>Jacques Vimard</u>	<u>Opérateur de l'ordinateur</u>
<u>Richard Blais</u>	<u>Préposé à l'entretien</u>
<u>Eric Labrie</u>	<u>Professeur</u>

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>
Serge Germain	Professeur
Marcel Lussier	Professeur
Jean-Pierre Fortier	Professeur
Pierre Pinsonnault	Professeur

En application des dispositions précédentes prévues à la présente clause, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, l'EMPLOYEUR réduit la tâche hebdomadaire des employés visés par ces dispositions, si nécessaire, tout en ne diminuant pas la tâche hebdomadaire effective des autres employés. Pour réaliser cette obligation l'EMPLOYEUR peut cependant augmenter la tâche des autres employés, sans dépasser la tâche hebdomadaire prévue aux clauses 7-4.04 et 7-4.05 de la présente convention. L'EMPLOYEUR ne peut, pour réaliser cette obligation, procéder à la mise à pied d'un employé.

5-1.08

L'EMPLOYEUR doit combler tout poste par des employés à temps complet.

Ceci implique que les employés ont préséance, sur la base de l'ancienneté par matière par discipline quant aux professeurs et sur la base de l'ancienneté dans la classe d'emploi quant aux autres employés sur tout nouvel éventuel employé aux fins de se voir assigner des tâches en vue d'obtenir une tâche qui a pour effet de les amener à être des employés à temps complet au sens de la présente convention.

Toutefois, si aucun employé, qui n'est pas à temps complet, ne possède les aptitudes pour combler un poste ou accomplir une fonction disponible, l'EMPLOYEUR peut engager des employés à temps partiel ou à la leçon, s'il y a lieu. Il en est de même si l'employé refuse de combler un poste ou une fonction disponible.

L'EMPLOYEUR a le fardeau de la preuve des circonstances qu'il allègue pour engager de nouveaux employés, tant à temps complet qu'à temps partiel ou à la leçon, s'il y a lieu.

5-1.09

Tout éventuel employé s'engage à fournir à l'EMPLOYEUR, avant son engagement, tout document permettant de vérifier sa scolarité et son expérience. Au moment de l'engagement, l'EMPLOYEUR définit les aptitudes du nouvel employé, sans préjudice au droit de grief dudit employé. Si l'employé est dans l'impossibilité de remplir l'obligation prévue à la première (lère) phrase de la présente clause, pour quelque raison que ce soit, le cas est référé au Comité de relations de travail pour étude et dé-

cision. Si l'employé est insatisfait de la décision, il peut soumettre son cas directement à l'arbitrage pour décision, et ce, dans les vingt (25) jours ouvrables suivant la réception par lui de la décision du comité.

5-1.10

Un employé peut démissionner en cours d'emploi moyennant un avis écrit donné à l'EMPLOYEUR au moins trente (30) jours ouvrables avant la date prévue pour son départ.

5-1.11

L'engagement de l'employé à temps complet se renouvelle automatiquement, à moins d'un avis contraire dudit employé avant le 1er mai ou de l'EMPLOYEUR avant le 10 juin.

5-1.12

L'avis de non-renouvellement prévue à la clause 5-1.11 doit mentionner s'il s'agit d'un non-renouvellement pour cause ou pour surplus de personnel. Seul l'employé à temps complet peut contester par voie de grief les motifs d'un non-renouvellement.

5-1.13

Lorsqu'un poste à temps complet est vacant (suite à un congédiement pour cause, à une démission ou à un non-renouvellement pour cause) ou nouvellement créé par l'EMPLOYEUR, les employés en sont informés par avis affiché. Copie de cet avis doit être remise au SYNDICAT. Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut postuler le poste par écrit auprès de l'EMPLOYEUR.

Si la vacance ou la création du poste survient pendant les vacances d'un employé, cet employé en est

informé par courrier à l'adresse de son domicile. Il peut alors poser sa candidature dans les quinze (15) jours qui suivent la date inscrite sur l'estampille officielle du bureau de poste.

L'EMPLOYEUR communique immédiatement au SYNDICAT les nouvelles affectations, s'il y a lieu.

5-1.14

Critères d'embauche des futurs professeurs à l'Institut d'informatique de Québec Inc.

A) A compter du 1er août 1983, pour être engagée à titre de professeur, une personne doit répondre à l'un ou l'autre des critères suivants, à savoir:

OU 1) posséder:

- a) soit un Baccalauréat en informatique et trois (3) années d'expérience en informatique et une qualification légale d'enseigner;
- b) soit un D.E.C. en informatique et trois (3) années d'expérience en informatique et une qualification légale d'enseigner;
- c) soit un Baccalauréat en informatique ou un D.E.C. en informatique et moins de trois (3) années d'expérience en informatique et une qualification légale d'enseigner;

OU 2) être:

- a) soit étudiant d'université au niveau de la maîtrise en informatique;
- b) soit étudiant d'université terminant sa dernière année d'études pour l'obtention d'un Baccalauréat en informatique.

- B) L'EMPLOYEUR ne peut engager à titre de professeur une autre personne que si aucun candidat ne répond à l'un ou l'autre des critères d'embauche énoncés au paragraphe A) précédent de la présente clause.
- C) Cependant, pour les autres fins de la présente convention, cette autre personne est réputée, une fois engagée, répondre à l'un ou l'autre de ces critères d'embauche.

Article 5-2.00 Ancienneté

5-2.01

Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés, à l'emploi de l'EMPLOYEUR.

5-2.02

Par la suite, l'EMPLOYEUR revise la liste d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le début de chaque session. Cette liste est alors affichée et copie est transmise au SYNDICAT. Si des corrections s'avèrent nécessaire, le SYNDICAT doit en informer l'EMPLOYEUR dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'affichage. A l'expiration de ce délai, la liste amendée par l'employeur en tenant compte des suggestions de corrections soumise devient officielle. Copie de la liste officielle amendée est immédiatement affichée et transmise au SYNDICAT. Le syndicat peut contester ladite liste officielle par grief s'il estime que l'employeur n'a pas respecté les critères prévus à la clause 5-2.07 pour établir ladite liste officielle.

5-2.03

Pour fins d'application du présent article, une année d'engagement équivaut à une année d'ancienneté.

5-2.04

L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle, reconnus comme tels par la C.S.S.T.;
- b) durant une absence due à un accident ou à une maladie jusqu'à concurrence des périodes d'invalidité couvertes par le Régime de prévoyance collective;
- c) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 3-6.00;
- d) durant un congé prévu aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00;
- e) durant un congé de perfectionnement prévu à l'article 6-4.00 jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an;
- f) durant un congé parental;
- g) durant la période où un employé demeure inscrit sur les listes de rappel conformément à la clause 5-3.04.

5-2.05

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenu:

- a) après l'application des dispositions de l'alinéa b) de la clause 5-2.04;
- b) après l'application des dispositions de l'alinéa f) de la clause 5-2.04;
- c) durant une suspension.

5-2.06

L'ancienneté accumulée se perd:

- a) par une démission;
- b) par un congédiement non contesté ou confirmé par décision arbitrale;
- c) par un non-renouvellement pour cause non contesté ou confirmé par décision arbitrale, conformément à la clause 5-1.12;
- d) par la radiation du nom d'un employé des listes de rappel, conformément à la clause 5-3.04 et à la clause 5-3.05.

5-2.07

Pour les fins de cet article:

1 année = 200 jours de travail et plus, en ne comptant pas les jours de vacances, les jours fériés et les congés;

1 année = 44 semaines de travail et plus, en ne comptant pas les jours de vacances, les jours fériés et les vacances;

1 année = 10 mois de travail et plus, en ne comptant pas les jours de vacances, les jours fériés et les vacances;

1 mois = 15 jours de travail et plus, en ne comptant pas les jours de vacances, les jours fériés et les vacances;

1 semaine = 15 heures de travail et plus, en ne comptant pas les jours de vacances, les jours fériés et les vacances;

1 jour = trois (3) heures de travail et plus;

1 heure = unité de temps de 45 à 60 minutes.

La modalité de calcul de l'ancienneté est celle qui est la plus avantageuse pour l'employé.

5-2.08

L'employé ne peut cumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année, ni plus d'un (1) mois d'ancienneté par mois, ni plus d'une (1) semaine d'ancienneté par semaine, ni plus d'un (1) jour d'ancienneté par jour, ni plus d'une (1) heure d'ancienneté par heure.

Article 5-3.00 Sécurité d'emploi

5-3.01

Dans le cas où l'EMPLOYEUR doit réduire ses effectifs d'employés à cause d'un surplus de personnel, il procède de la façon suivante:

- a) il met d'abord à pied les employés à la leçon, s'il y en a;
- b) et puis, par ordre inverse d'ancienneté, les employés à temps partiel et ensuite, si nécessaire, les employés à temps complet, par ordre inverse d'ancienneté également.

5-3.02

Pour fins d'application de la clause précédente, lorsque deux (2) ou plusieurs employés à temps complet ont une ancienneté égale, l'employé à temps complet qui a acquis chez l'EMPLOYEUR le moins d'ancienneté par matière par discipline concernée ou dans la fonction concernée, le cas échéant, est réputé être le moins ancien. Lorsque l'ancienneté par matière par discipline ou dans la fonction concernée, le cas échéant, est égale, l'employé à temps complet qui a le moins de scolarité et d'années d'expérience est réputé être le moins ancien.

5-3.03

Quant à l'application de la clause 5-3.01, l'EMPLOYEUR procède de la façon suivante:

- a) avant le 10 juin, l'EMPLOYEUR fait parvenir un préavis écrit de non-renouvellement pour surplus de personnel (mise à pied) aux employés en surplus;
- b) entre le 10 juin et le 25 juin, un employé à temps complet qui a reçu un préavis de non-renouvellement pour surplus de personnel dans une fonction, a le privilège de déloger un employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction ou matière, par discipline, à la condition qu'il soit plus ancien que l'employé qu'il déloge et que cette autre fonction corresponde à ses aptitudes.
- c) entre le 25 juin et le 5 juillet, ce même privilège s'applique "mutatis mutandis" aux employés à temps complet délogés en vertu du paragraphe b) qui précède. L'employé délogé en vertu du présent paragraphe est avisé par écrit par l'EMPLOYEUR avant le 1er juin qu'il n'est pas réengagé en raison d'un surplus de personnel.

d) les dispositions des paragraphes a), b) et c) précédents s'appliquent "mutatis mutandis" aux employés à temps partiel, ainsi qu'aux employés à la leçon, s'il y a lieu.

5-3.04

Avant de procéder à tout nouvel engagement d'un employé à temps complet, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied parmi les employés à temps complet, l'EMPLOYEUR réengage les employés à temps complet mis à pied selon un ordre inverse à celui qui est décrit à la clause 5-3.03. Ce droit de rengagement n'existe que pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de la mise à pied. Un employé à temps complet mis à pied a la responsabilité d'informer l'EMPLOYEUR de tout changement d'adresse; à défaut de quoi, il perd son droit au rappel.

Cette clause s'applique "mutatis mutandis" aux employés à temps partiel, ainsi qu'aux employés à la leçon, s'il y a lieu, étant entendu que le droit de rengagement des employés à temps partiel n'existe que pour une période d'un (1) an et que celui des professeurs à la leçon n'existe que pour une période de six (6) mois.

5-3.05

L'employé qui ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date inscrite à l'estampille officielle de la poste est rayé de la liste de rappel.

5-3.06

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible chez l'EMPLOYEUR pour l'employé mis à pied selon la clause 5-3.01, l'EMPLOYEUR voit à transmettre le nom de cet employé à l'Association des collèges du Québec et à l'Association des institutions d'enseignement secondaire du Québec.

Article 5-4.00 Sanctions disciplinaires

5-4.01

Toute sanction disciplinaire, incluant une réprimande, imposée à un employé doit être donnée par écrit audit employé et mentionner sommairement les motifs à l'appui. Copie de cet écrit doit être remise au SYNDICAT.

5-4.02

Dans le cas où l'EMPLOYEUR entend procéder au congédiement d'un employé à temps complet, ou à temps partiel, il doit recourir à l'une ou l'autre des procédures décrites en 5-4.03 et 5-4.04.

5-4.03

Dans le cas où un employé à temps complet ou à temps partiel cause à l'EMPLOYEUR, à ses membres, à son personnel ou à ses étudiants un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'EMPLOYEUR procède de la façon suivante:

- a) l'EMPLOYEUR suspend temporairement l'employé concerné de ses fonctions, sans traitement, en lui envoyant un avis écrit mentionnant qu'il est passible de congédiement et comprenant sommairement les motifs de cette décision;
- b) avant de prendre une décision finale, l'EMPLOYEUR doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la suspension, rencontrer le Comité de relations de travail en vue de discuter de cette situation;
- c) dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette rencontre, l'EMPLOYEUR doit communiquer sa décision finale par écrit à l'employé concerné et au SYNDICAT.

5-4.04

Dans le cas où un employé à temps complet ou à temps partiel cause à l'EMPLOYEUR, à ses membres, à son personnel ou à ses étudiants un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, ne nécessite pas une intervention immédiate, l'EMPLOYEUR procède de la façon suivante:

- a) sans imposer de suspension préalable, l'EMPLOYEUR informe l'employé concerné qu'il est possible d'un congédiement en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre sommairement les motifs à l'appui;
- b) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis, l'EMPLOYEUR doit rencontrer le Comité de relations de travail en vue de discuter de cette situation;
- c) dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette rencontre, l'EMPLOYEUR doit communiquer sa décision finale par écrit à l'employé concerné et au SYNDICAT.

5-4.05

Une réprimande adressée à un employé ne peut être utilisée contre lui quand il s'est écoulé plus de six (6) mois sans qu'une autre réprimande portant sur une infraction similaire ne lui ait été adressée.

5-4.06

Toute sanction disciplinaire, incluant une réprimande, imposée à un employé peut être contestée par celui-ci suivant la procédure de griefs. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.

CHAPITRE 6-0.00 BENEFICES MARGINAUXArticle 6-1.00 Congés fériés payés

6-1.01 L'employé à temps complet a droit, avec pleine rémunération, aux congés fériés suivants:

a) sept (7) jours de congés statutaires:

- . Fête du travail
- . Action de grâces
- . Vendredi Saint
- . Lundi de Pâques
- . Fête de Dollard
- . Fête de la St-Jean Baptiste
- . Fête du Canada (Confédération);

b) les jours ouvrables compris dans la période des Fêtes, à savoir du 23 décembre au soir au 3 janvier au matin.

L'employé à temps partiel a droit à chacun de ces congés, mais avec une rémunération proportionnelle à la tâche qu'il accomplit par rapport à la tâche maximale hebdomadaire de l'employé à temps complet, à la condition que le congé survienne au moment où il est sous contrat.

Article 6-2.00 Congés sociaux

6-2.01 Tout employé à temps complet a droit, sur demande à l'EMPLOYEUR, à un congé avec pleine rémunération et ce, pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) le décès de son conjoint ou de son enfant: quatre (4) jours, le premier étant le jour du décès;
- b) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: deux (2) jours, le premier étant le jour du décès;
- c) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: si le défunt résidait au domicile de l'employé, deux (2) jours consécutifs, le premier étant le jour du décès; si le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé, le jour des funérailles;
- d) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur, demi-frère ou demi-soeur: le jour du mariage;
- e) le mariage de l'employé lui-même: deux (2) jours consécutifs, y compris le jour du mariage;
- f) la naissance ou l'adoption d'un enfant: trois (3) jours ouvrables, le premier étant le jour de la naissance ou de l'adoption;
- g) tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation ou tout autre événement majeur fortuit) qui oblige un employé à s'absenter de son travail: un (1) jour ouvrable.

Si l'employé n'a pas utilisé ce jour, il pourra l'utiliser pour maladie grave du conjoint ou de l'enfant, attestée par un certificat médical et qui exige sa présence.

L'employé pourra utiliser ce jour, si non utilisé pour raison personnelle qui l'oblige à s'absenter, la preuve de l'obligation appartenant à l'employé.

Tout congé ci-haut est payé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait, n'eût été de l'événement donnant lieu au congé, être au travail ce jour-là.

6-2.02

L'EMPLOYEUR peut, s'il juge qu'un employé fait valoir des motifs sérieux, accorder à ce dernier une autorisation d'absence avec ou sans perte de traitement. Un congé sans traitement peut être d'une durée maximale d'un (1) an à la fois.

6-2.03

Un employé qui agit comme juré ou qui comparaît comme témoin devant un tribunal ne subit de ce fait aucune perte de traitement; mais il doit rembourser à l'EMPLOYEUR les indemnités reçues à ce titre.

6-2.04

L'employé à temps partiel a droit à chacun de ces congés, mais avec une rémunération proportionnelle à la tâche qu'il accomplit par rapport à la tâche maximale hebdomadaire de l'employé à temps complet, à la condition que l'événement survienne au moment où il est sous contrat.

6-3.00 Congés parentaux

6-3.01 L'employée, sur demande écrite adressée à l'EMPLOYEUR au moins vingt (20) jours ouvrables avant son départ, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines, lesquelles doivent être consécutives.

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

6-3.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. L'employée qui se prévaut de ce congé n'a pas droit en même temps au congé prévu à la clause 6-2.01 f).

6-3.03 Pour obtenir le congé de maternité l'employée doit donner un préavis à l'EMPLOYEUR au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

6-3.04 Ladite employée peut, si elle le désire, prolonger son congé sans solde jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, soit jusqu'au 31 juillet, à la condition qu'elle en avise l'EMPLOYEUR au moment où elle formule sa demande de congé conformément à la clause 6-3.01. L'employée peut également prolonger son congé jusqu'à la fin de l'année de travail suivante si elle en fait la demande avant le 1er mai de l'année de travail en cours.

6-3.05 L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité n'excédant pas vingt (20) semaines, continue de bénéficier des avantages prévus au régime de prévoyance collective, à la condition qu'elle verse sa quote-part dudit régime.

L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité excédant vingt (20) semaines continue de bénéficier des avantages prévus au régime de prévoyance collective, à la condition qu'elle verse sa quote-part dudit régime pendant les vingt (20) premières semaines et que, à partir de la vingt et unième (21e) semaine, elle verse la prime entière exigible en vertu dudit régime.

6-3.06 Au retour du congé de maternité prévu à la clause 6-3.01, l'employée reprend les fonctions qu'elle occupait avant le début de ce congé.

6-3.07 Lors d'une complication ou d'un danger d'interruption de grossesse ou lorsqu'une employée subit une fausse couche ou un avortement thérapeutique, l'employée a droit à un congé sans perte de traitement d'une durée de dix (10) jours ouvrables.

6-3.08 Après la naissance de son enfant, l'employée peut reprendre ses fonctions sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, attestant qu'elle est suffisamment rétablie.

6-3.09 Dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du congé prévu à la clause 6-3.01, l'employée à temps complet a droit à une indemnité forfaitaire égale

à quatre-vingt pour cent (80%) de deux (2) semaines de traitement si, au début de son congé de maternité, ladite employée à temps complet était à l'emploi de l'EMPLOYEUR depuis plus d'un (1) an.

Le versement d'un tel montant constitue une compensation visant à couvrir les deux (2) semaines de carence préalables à l'admissibilité de l'employée aux prestations du régime d'assurance-chômage en cas de maternité.

6-3.10

Dans les vingt (20) jours ouvrables du retour en fonction de l'employée qui a bénéficié d'un congé de maternité prévu à la clause 6-3.01, l'EMPLOYEUR verse à l'employée concernée une indemnité forfaitaire égale à 90% du traitement qu'elle aurait reçue si elle était demeurée au travail diminué du montant qu'elle a touché à titre de prestations d'assurance-chômage pendant son congé de maternité.

6-3.11

L'employée à temps partiel a droit aux indemnités forfaitaires prévues aux clauses 6-3.09 et 6-3.10 proportionnellement à la tâche qu'elle accomplit le jour ouvrable précédant le début de son congé par rapport à la tâche maximale hebdomadaire de l'employée à temps complet, à la condition que le début de son congé se situe au moment où elle est sous contrat.

Article 6-4.00 Perfectionnement

- 6-4.01 L'EMPLOYEUR fournit à tous les employés, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leurs fonctions.
- 6-4.02 L'EMPLOYEUR consacrera 0.5% de la masse salariale des employés ou un maximum de 1 500\$ pour l'année 1983-84, 2 500\$ pour l'année 1984-85, pour la formation, le recyclage et le perfectionnement des employés. Cette somme est dépensée avec l'accord du CRT. Cette somme peut s'accumuler d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.
- 6-4.03 Le Comité des relations de travail a pour fonction de déterminer la répartition et l'utilisation des montants prévus à la clause 6-4.02, à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que des modalités de versements des montants alloués aux employés. Un accord des parties lie l'EMPLOYEUR, le SYNDICAT et les employés.
- 6-4.04 L'EMPLOYEUR est en droit d'exiger la participation de tout employé à des cours de perfectionnement lorsque ces cours se donnent à l'intérieur des heures de travail, étant entendu que l'employé continue de recevoir quand même sa pleine rémunération
- 6-4.05 L'employé à temps complet qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement ou d'un congé sans traitement tel que prévu au 6-2.02 continue de bénéficier des avantages prévus au régime de prévoyance collective à la condition qu'il verse la prime entière exigible en vertu dudit régime.

6-4.06 La durée normale d'un congé de perfectionnement sans traitement est d'au moins une (1) session et d'au plus une (1) année de travail.

Article 6-5.00 Hygiène et sécurité

6-5.01 En vue d'assurer le bien-être, de prévenir les maladies et accidents de travail, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT s'engagent à maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

Article 6-6.00 Responsabilité civile

6-6.01 L'EMPLOYEUR s'engage à prendre fait et cause de tout employé dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas si l'employé concerné est reconnu coupable par le tribunal d'avoir commis une faute lourde ou d'avoir fait preuve de négligence grossière dans l'exercice de ses fonctions.

Article 6-7.00 VacancesA) Le professeur:6-7.01 Pour l'année 1983-84 (1ère année de la convention):

Le professeur à temps complet a droit aux vacances rémunérées suivantes, selon son ancienneté acquise chez l'EMPLOYEUR:

- a) un (1) an d'ancienneté: 2 semaines;
- b) deux (2) ans d'ancienneté: 3 semaines;
- c) trois (3) ans et plus d'ancienneté: 4 semaines.

6-7.02 Pour l'année 1984-85 (2e année de la convention):

Le professeur à temps complet a droit aux vacances rémunérées suivantes, selon son ancienneté acquise chez l'EMPLOYEUR:

- a) un (1) an d'ancienneté: 3 semaines
- b) deux (2) ans d'ancienneté: 4 semaines
- c) trois (3) ans et plus d'ancienneté: 5 semaines.

6-7.03 Le professeur à temps partiel, remplaçant ou à la leçon, a droit à titre d'indemnité de vacances à 4% de son traitement reçu pendant la durée de son contrat. Ce montant lui est versé au plus tard le dernier jour où il est sous contrat.

B) L'employé autre que le professeur:

6-7.04 Pour l'année 1983-84 et pour l'année 1984-85, l'employé à temps complet a droit annuellement aux vacances rémunérées suivantes, selon son ancienneté acquise chez l'EMPLOYEUR:

- a) un (1) an et plus d'ancienneté: 2 semaines;
- b) trois (3) ans et plus d'ancienneté: 3 semaines.

- 6-7.05 L'employé non à temps complet a droit à titre d'indemnité de vacances à 4% de son traitement reçu pendant la durée de son contrat. Ce montant lui est versé au plus tard le dernier jour où il est sous contrat.
- 6-7.06 L'EMPLOYEUR peut fermer l'établissement pendant les deux (2) dernières semaines de juillet; auquel cas l'employé est tenu de prendre dix (10) jours de vacances durant cette période. Les autres jours de vacances sont pris à un moment à convenir entre l'employé et l'EMPLOYEUR, étant entendu que, sauf circonstances exceptionnelles dont la preuve incombe à l'EMPLOYEUR, le choix du moment de l'employé prévaut. Cependant l'employé doit aviser l'EMPLOYEUR au moins trente (30) jours avant le jour de son départ pour vacances.
- 6-7.07 L'employé qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris, à la date de son départ. Ce paiement doit être inclus avec le dernier versement de son traitement.
- 6-7.08 L'employé peut, à son gré, reporter une (1) semaine de vacances durant l'année de travail suivante. Cependant, il doit aviser l'EMPLOYEUR de son intention à cet effet et du moment où il entend prendre cette semaine de vacances au plus tard le 1er juin de l'année où il a acquis le droit à cette semaine de vacances.

Article 6-8.00 Régime de prévoyance collective

6-8.01 Les employés à temps complet et les employés à temps partiel bénéficient des dispositions du présent article à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'à la prise complète d'une retraite.

6-8.02 Pour les fins du présent article et nonobstant les dispositions de la clause 1-2.06, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge de l'employé tel que défini ci-après:

- a) Conjoint: celui ou celle qui l'est par mariage légalement reconnu ou contracté ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de un (1) an avec un personne qu'elle présente ouvertement comme son conjoint; il est entendu que le divorce ou l'annulation fait perdre ce statut de même que la séparation de fait depuis trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement reconnu ou contracté.
- b) Enfant: un enfant de l'employé, de son conjoint, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit ans; ou s'il a moins de 25 ans et fré-

quente une maison d'enseignement reconnue; ou s'il est devenu invalide alors qu'il était enfant à charge au sens d'un des deux premiers membres de cette définition, et l'est demeuré continuellement depuis.

6-8.03 Par invalidité, on entend tout état d'incapacité qui empêche l'employé d'exercer les tâches habituelles de son emploi.

6-8.04 L'employeur et le syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance-salaire de base et ce, à compter du premier (1er) août 1983. Le régime s'applique à tous les employés visés à 6-8.01 et est entièrement à la charge de l'employeur qui fournit annuellement au syndicat copie de la police et le rapport annuel d'expérience.

L'employeur s'engage à exiger de l'assureur d'inclure dans la police une mention obligeant ce dernier à transmettre au syndicat, dès que disponible, copie de la police et du rapport annuel d'expérience.

Chaque employé a droit, s'il est invalide depuis dix (10) jours ouvrables consécutifs, à une indemnité égale à 100% du traitement auquel il aurait eu droit s'il était toujours au travail. Cette indemnité qui est versée au même moment que la paye régulière, cesse d'être versée à la fin de l'invalidité ou, si elle est antérieure, à la fin du sixième (6ème) mois d'invalidité.

L'EMPLOYEUR ne peut résilier ou non renouveler le contrat d'engagement d'un employé pour la seule et unique raison de son invalidité.

6-8.05

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent que le syndicat peut mettre sur pied de un (1) à quatre (4) régimes d'assurance, selon les modalités qui relèvent du SYNDICAT, lequel en avise l'EMPLOYEUR. Ce (ou ces) régime(s) entre(nt) en vigueur le plus tôt possible après le 1er août 1983.

L'EMPLOYEUR contribue à raison de 50% du paiement de la prime jusqu'à un maximum de 225,00\$ annuellement pour une protection de l'employé et de ses personnes à charge et de 130,00\$ pour une protection individuelle. Cette contribution s'applique uniquement en assurance-maladie et jusqu'à concurrence d'un montant de 25 000,00\$ d'assurance-vie. Les primes additionnelles sont à la charge de l'employé. Cette contribution de l'EMPLOYEUR est proportionnelle à la durée de la mise en vigueur de ce (ou ces) régime(s).

L'EMPLOYEUR s'engage à faciliter la mise en place et l'application du (ou des) régime(s), notamment en faisant:

- l'information aux nouveaux employés;
- l'inscription des nouveaux employés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- la déduction des primes et leur remise à l'assureur selon les directives de l'assureur;

- la transmission des renseignements normalement requis de l'EMPLOYEUR par l'assureur pour le règlement des prestations;
- la remise aux employés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur à l'EMPLOYEUR.

6-8.06

Le participant à ce (ou ces) régime(s) prévu(s) à 6-8.05 doit autoriser, par écrit, l'EMPLOYEUR à retenir sur son traitement les primes s'y appliquant.

6-8.07

A compter du 1er août 1983, tout employé à temps complet qui ne peut remplir ses fonctions en raison d'une invalidité due à la maladie, à un accident ou à une complication de grossesse, bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions suivantes:

- a) tout employé à temps complet dispose au 1er août de chaque année d'un crédit de dix (10) jours ouvrables sans perte de traitement à titre de congé-maladie;
- b) l'employé à temps partiel et l'employé engagé après le 1er août bénéficie des dispositions du sous-paragraphe a) de la présente clause proportionnellement à la durée de son contrat et de sa charge de travail;
- c) les jours crédités en vertu des sous-paragraphes a) et b) de la présente clause sont non remboursables;

d) d'une année à l'autre, les jours crédités en vertu des sous-paragraphes a) et b) de la présente clause sont accumulés dans une réserve ou caisse de maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

6-8.11 Pour chaque période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, l'employé a le droit d'utiliser ses crédits de congé-maladie jusqu'à concurrence du moindre des deux (2) nombres suivants: le nombre de jours ouvrables de congé-maladie à son crédit ou le nombre de sept (7) jours ouvrables de congé-maladie.

6-8.12 L'EMPLOYEUR pourra exiger de tout employé un certificat médical attestant de la nature et de la durée d'une invalidité à partir du troisième (3e) jour ouvrable ou plus d'absence du travail.

6-8.13 A moins d'impossibilité, pour toute absence non prévue, l'employé doit aviser ou faire aviser son supérieur immédiat au plus tard dans l'heure qui suit le début de son horaire de travail.

CHAPITRE 7-0.00 CHARGE DE TRAVAIL ET SON AMENAGEMENT

7-1.00 Dispositions générales

7-1.01 En aucun cas, un employé n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiants du travail de production. Seuls des travaux de production directement reliés aux programmes d'études et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés. Un employé n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature pour ses fins personnelles sur les lieux de travail, à moins d'une autorisation de l'EMPLOYEUR.

Article 7-2.00 Description de la tâche du professeur

7-2.01 La tâche du professeur comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement, telles que: préparation du plan de cours, y compris pendant la semaine de relâche, préparation de cours, prestation de cours, rencontre avec les étudiants, préparation, surveillance et correction des examens, révision de corrections demandée par les étudiants et pour les professeurs à temps complet, participation aux réunions et aux travaux pédagogiques et aux assemblées générales des professeurs, étant entendu qu'il ne peut y avoir plus de dix (10) telles réunions ou assemblées par année de travail.

Article 7-3.00 Définition et répartition de la charge d'enseignement

7-3.01

- a) La charge d'enseignement d'un professeur est exprimée en heures d'enseignement par semaine.
- b) La charge maximale d'enseignement hebdomadaire d'un professeur à temps complet ne peut être supérieure à dix-huit heures comprenant les cours ou d'autres tâches établies après entente formelle entre les parties au Comité de relations de travail. Toutefois, un professeur à temps complet, peut être obligé d'enseigner jusqu'à vingt (20) heures par semaine durant une session, en autant que durant l'autre session le nombre d'heures par semaine soit diminué de l'excédent pour faire en sorte que la moyenne d'heures d'enseignement soit de dix-huit (18) heures au maximum durant l'année de travail.
- c) Tout professeur à temps complet peut, si l'EMPLOYEUR le lui demande et s'il accepte, dispenser des cours additionnels le soir. Dans ce cas, ledit professeur est rémunéré pour cesdits cours additionnels au taux horaire de l'échelle de traitement des professeurs à la leçon apparaissant à l'annexe "C", 2).

Cependant ledit professeur ne peut dispenser plus de quatre (4) heures de tels cours additionnels par semaine, sauf si entente pour dépasser ce maximum est conclue entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR en vertu de la clause 3-2.04 de la présente convention.

- 7-3.02 Est considéré temps complet le professeur engagé à titre de temps partiel, mais à qui l'EMPLOYEUR demande d'assumer en moyenne treize (13) heures ou plus d'enseignement par semaine sur l'ensemble d'une année de travail.
- 7-3.03 La charge hebdomadaire d'enseignement d'un professeur à temps partiel se situe entre neuf (9) et douze (12) heures. Celle du professeur à la leçon est inférieure à neuf (9) heures.
- 7-3.04 En aucun cas, un professeur ne doit avoir plus de deux (2) préparations différentes à l'intérieur d'une session, sauf si entente au contraire conclue entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR en vertu de la clause 3-2.04 de la présente convention collective et sauf, si pour compléter la tâche hebdomadaire du professeur à temps complet, l'EMPLOYEUR ne peut faire autrement que d'octroyer trois (3) préparations différentes à l'intérieur d'une même session.
- 7-3.05 Au moins quinze (15) jours avant le début de chaque session, l'EMPLOYEUR informe par écrit tout professeur des cours qu'il aura à dispenser durant cette session.
- 7-3.06 Au moins sept (7) jours avant le début de chaque session, l'EMPLOYEUR informe par écrit tout professeur de son horaire de cours. Copie est transmise au SYNDICAT en même temps.
- 7-3.07 Le professeur n'est pas tenu de demeurer à l'établissement en dehors des périodes où il accomplit sa charge d'enseignement.

- 7-3.08 Aucun professeur ne peut être tenu d'effectuer du remplacement. S'il accepte d'en faire, il est rémunéré au taux de traitement prévu à l'Annexe "C",1) de la présente convention pour chaque période de remplacement effectuée, étant entendu que le remplacement doit être demandé en priorité aux professeurs à temps partiel.
- 7-3.09 L'EMPLOYEUR s'engage à fournir au professeur le matériel pédagogique et didactique nécessaire à l'accomplissement de sa tâche.
- 7-3.10 L'EMPLOYEUR s'engage à fournir à tout professeur à temps complet un bureau et un endroit adéquats pour son classement personnel.
- 7-3.11 L'EMPLOYEUR fait le nécessaire pour que les professeurs et les autres employés aient accès à une bibliothèque adéquate et bien fournie de références pertinentes et récentes dans le domaine de leur enseignement et/ou de leur travail, et ce de façon progressive au cours de la première (1ère) année de la convention collective.
- 7-3.12 Aux fins de l'application des clauses 7-3.10 et 7-3.11, il n'est pas obligatoire que ce soit deux (2) locaux distincts.
- 7-3.13 L'EMPLOYEUR fait le nécessaire pour que les professeurs et les autres employés dont le travail est en relation avec l'ordinateur aient accès exclusivement à un terminal par type d'ordinateur.

- 7-3.14 L'EMPLOYEUR met gratuitement à la disposition des employés un appareil téléphonique dont l'usage est réservé exclusivement aux employés. Cet appareil sera situé dans un endroit où seuls les employés ont accès. Les employés s'engagent à défrayer les frais d'interurbain. L'aménagement technique à cet effet doit être fait avant le 1er octobre 1983.
- Article 7-4.00 L'année de travail et son aménagement
- 7-4.01 L'année de travail est du 1er août d'une année au 31 juillet de l'année suivante, incluant les vacances, les jours et les congés fériés.
- 7-4.02 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, incluant les jours et les congés fériés.
- 7-4.03 L'horaire normal de travail d'un employé de jour, autre que le professeur, se situe entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00). L'horaire normal de travail d'un employé de soir, autre que professeur, ne peut dépasser vingt-trois heures (23h00). L'horaire normal des secrétaires-réceptionnistes-téléphonistes ne peut dépasser vingt et une heures (21h00). Les heures de travail doivent s'effectuer en continuité, à l'exception de la période du repas, des pause-café ou des pause-collation. Le tout sous réserve d'une entente différente conclue entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR en vertu de la clause 3-2.04 de la présente convention.

- 7-4.04 L'horaire de la charge hebdomadaire d'enseignement doit être constitué de façon à ce que le professeur à temps complet ne soit pas tenu de l'accomplir en tout ou en partie, dépassé dix-huit heures (18h00), sauf si le professeur l'accepte et qu'une entente à cet effet est conclue entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR en vertu de la clause 3-2.04 de la présente convention.
- 7-4.05 La charge hebdomadaire de travail des professeurs est celle prévue aux articles 7-2.00 et 7-3.00 de la présente convention.
- 7-4.06 La charge hebdomadaire de travail des employés, autres que les professeurs, est de trente-cinq (35) heures par semaine, soit sur la base d'un horaire régulier de sept (7) heures par jour. Cet horaire journalier peut être différent si une entente à cet effet est conclue entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR en vertu de la clause 3-2.04 de la présente convention.
- 7-4.07 L'horaire de travail doit être construit de façon à respecter le droit pour tout employé à une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas. Cette période se situe entre onze (11h00) heures et quatorze (14h00) heures ou entre dix-sept (17h00) heures et vingt (20h00) heures, selon le cas.

7-4.08

De façon exceptionnelle, la période du repas est considérée comme du travail et est rémunérée s'il est impossible à l'employé de s'absenter de son poste durant cette période de repas.

7-4.09

Le professeur a droit à une période de pause-récréation de dix (10) minutes entre chaque période d'enseignement.

7-4.10

L'employé, autre que le professeur, a droit à une pause-collation de dix (10) minutes par demie-journée de travail. La pause-collation est présumée ne pas avoir interrompu le temps de travail.

Article 7-5.00 Temps supplémentaire

7-5.01

Tout travail effectué par un employé en surplus de son horaire régulier journalier ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire.

7-5.02

Tout travail effectué en temps supplémentaire doit être demandé et autorisé par le supérieur immédiat.

7-5.03

L'employé ne peut être tenu d'effectuer du temps supplémentaire.

7-5.04

Tout temps supplémentaire effectué tel que défini à la clause 7-5.01 est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

7-5.05

L'employé, qui travaille en surtemps lors d'une journée de congé hebdomadaire, lors d'un jour ou congé férié ou lors d'un jour de vacances, reçoit une allocation de repas de dix (10\$) dollars, s'il accomplit durant cette journée quatre (4) heures ou plus de temps supplémentaire.

7-5.06

Pour fins de calcul, le taux de traitement horaire s'obtient en divisant le traitement hebdomadaire d'un employé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de l'employé.

CHAPITRE 8-0.00 CLASSEMENT ET REMUNERATION

Article 8-1.00 Procédure de classement du professeur

8-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, chaque professeur remet à l'EMPLOYEUR tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, attestations, etc.), à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle ou industrielle pertinente, si ce n'est déjà fait. Par la suite, tout professeur nouvellement engagé doit remettre à l'EMPLOYEUR lesdits documents au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, le tout en conformité avec les dispositions de la clause 5-1.09 de la présente convention.

8-1.02 Sous réserve de la clause 8-1.12, l'EMPLOYEUR procède au classement provisoire des professeurs mentionnés à la clause 8-1.01 en se basant pour établir la catégorie (scolarité) sur l'attestation officielle de scolarité du Ministre ou, à défaut, sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministre de l'Education ou, si le cas présenté par le professeur n'est pas prévu audit manuel, par analogie avec des cas semblables dudit manuel, et en se basant pour déterminer les années d'expérience sur les règles établies par l'article 8-2.00.

- 8-1.03 L'EMPLOYEUR transmet au Ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque professeur visé par la clause 8-1.01. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 8-1.01.
- 8-1.04 Pour le professeur visé à la clause 8-1.01, le Ministre de l'Education fait parvenir à l'EMPLOYEUR une attestation officielle de scolarité de ce professeur et ce, conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date de signature de la présente convention et aux additions officielles ultérieures.
- 8-1.05 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education est remise au professeur avec copie au SYNDICAT.
- 8-1.06 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education détermine la catégorie (scolarité) du professeur au 1er août pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education assure au professeur une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par l'EMPLOYEUR, la rémunération de ce professeur sera ajustée rétroactivement au 1er août de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure audit 1er août.

Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education assure au professeur une catégorie (scolarité) inférieure à celle du classement provisoire établi par l'EMPLOYEUR, cette attestation officielle prend effet le jour de sa réception par l'EMPLOYEUR.

8-1.07

L'évaluation de la scolarité en années complètes telle que décidée aux clauses 8-1.04, 8-1.11 ou 8-1.12 détermine la catégorie de tout professeur de la façon suivante:

- a) est classé dans la catégorie 15 ans, tout professeur qui a quinze (15) ans ou moins de scolarité;
- b) est classé dans la catégorie 16 ans, tout professeur qui a seize (16) ans de scolarité;
- c) est classé dans la catégorie 17 ans, tout professeur qui a dix-sept (17) ans de scolarité;
- d) est classé dans la catégorie 18 ans, tout professeur qui a dix-huit (18) ans de scolarité et plus.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité du professeur en années complètes.

8-1.08

Dans les soixante (60) jours (excluant la période du 1er juin au 1er août) de la réception par

L'EMPLOYEUR de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, le professeur peut soumettre par écrit une demande de révision au Comité provincial de révision de la scolarité des professeurs où siège un représentant désigné par la Centrale de l'Enseignement du Québec. Telle demande de révision peut également être soumise soit par l'EMPLOYEUR, soit par le SYNDICAT à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du Comité de révision désigné par la Centrale.

8-1.09

Le Comité est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité. Il ne peut par sa décision modifier, soustraire ou ajouter aux règles incluses dans ce manuel.

8-1.10

La décision du Comité est finale et lie le professeur, le SYNDICAT, l'EMPLOYEUR et le Ministère. Elle doit être expédiée auxdites parties.

8-1.11

Si la décision du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un professeur, le Ministère doit faire parvenir à ce professeur une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie à l'EMPLOYEUR et au SYNDICAT. Dans un tel cas, la clause 8-1.06 s'applique.

8-1.12

Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 8-1.13 à 8-1.15 inclusivement, de même que sous réserve des dispositions relatives aux modifications aux règlements du Manuel d'évaluation de la

scolarité, rien dans le présent article 8-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation de l'état de scolarité d'un professeur reconnue par le Ministre.

Reclassement du professeur

8-1.13

Un professeur qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé au 1er août s'il termine avant le 1er septembre les études nécessaires à une nouvelle évaluation.

8-1.14

Le professeur qui veut être reclassé pour l'année de travail en cours doit fournir à l'EMPLOYEUR au plus tard le 30 octobre de cette année les documents prévus à la clause 8-1.01 ou, à défaut, une copie de la demande de ces documents adressée par le professeur à l'institution qui doit les émettre.

8-1.15

A la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un tel professeur en conformité avec les clauses 8-1.04 ou 8-1.11, s'il y a lieu, l'EMPLOYEUR procède au reclassement conformément à la clause 8-1.06.

Jusqu'à ce que la décision prévue au paragraphe précédent concernant telle évaluation de la scolarité soit produite, l'EMPLOYEUR procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel professeur selon les dispositions de la clause 8-1.02.

Article 8-2.00 Calcul de l'expérience du professeur

8-2.01

Pour fins d'application de la présente convention, constitue une année d'expérience:

- a) toute année d'enseignement à titre de professeur à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.

Par année d'enseignement, il est entendu l'enseignement effectif à titre de professeur à temps complet pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;

- b) pour le nouveau professeur engagé après le 1er août 1983 pour enseigner à l'Institut d'informatique, seule l'expérience d'enseignement et/ou de travail en informatique est reconnue;

pour le nouveau professeur engagé après le 1er août 1983 pour enseigner à l'Institut de secrétariat, seule l'expérience d'enseignement et/ou de travail en secrétariat est reconnue;

- c) le temps d'enseignement comme professeur à temps partiel ou à la leçon peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience. Dans ce cas, le nombre requis pour accumuler une première année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseigne-

ment à temps complet, et le nombre requis pour accumuler une ou plusieurs années d'expérience supplémentaire(s) est l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet.

L'expérience ainsi acquise à temps partiel où à la leçon s'évalue selon la règle suivante:

<u>NIVEAU</u>	<u>JOURS</u>	<u>HEURES OU PERIODES</u>
Elémentaire ou secondaire	90 = 18 sem.x22pér.=396 périodes = 1 an	
	135 = 27 sem.x22pér.=594 périodes = 1 an	
Post-secondaire	90 = 18 sem.x18pér.=324 périodes = 1 an	
	135 = 27 sem.x18pér.=486 périodes = 1 an	
Universitaire	90 = 18 sem.x10pér.=180 périodes = 1 an	
	135 = 27 sem.x10pér.=270 périodes = 1 an	

En aucun cas, un professeur à temps partiel ne peut accumuler en vertu de ce qui précède plus d'une (1) année d'expérience durant une même année de travail.

- c) chaque année d'expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement; le tout, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) années d'expérience. Ces années d'expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente peuvent s'accumuler de la façon suivante:

1. s'il s'agit de travail à plein temps continu:

- neuf (9) à douze (12) mois = une (1) année
- quarante (40) à cinquante-deux (52) semaines = une (1) année

2. s'il s'agit de travail à plein temps discontinu:

- dix (10) à douze (12) mois = une (1) année
- quarante-deux (42) à cinquante-deux (52) semaines = une (1) année.

Le calcul de la durée de l'expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement 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:

- trente-neuf (39) semaines = huit (8) mois
- vingt-six (26) semaines = six (6) mois
- treize (13) semaines = trois (3) mois
- quatre (4) semaines = un (1) mois
- vingt (20) jours ouvrables = un (1) mois
- six (6) heures = une (1) journée

Les jours qui restent après l'application de ce qui précède s'évaluent comme suit:

- de cinq (5) à douze (12) jours = un demi (1/2) de mois
- de treize (13) à dix-neuf (19) jours = trois quarts (3/4 de mois).

Nonobstant ce qui précède au présent paragraphe, aucune expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement d'une durée inférieure à un (1) mois continu ne peut faire l'objet de l'application des présentes règles.

Article 8-3.00 Traitement du professeur

8-3.01 Le professeur à temps complet a droit au traitement annuel prévu à l'annexe "B", selon sa catégorie (scolarité) et ses années d'expérience, tel que défini aux articles 8-1.00 et 8-2.00, étant entendu que le professeur qui a moins d'une (1) année d'expérience reconnue est rémunéré à l'échelon 1 et que chaque année d'expérience reconnue lui donne droit à un échelon additionnel d'expérience.

8-3.02 Le professeur à temps partiel ou à la leçon ou le professeur remplaçant a droit au traitement prévu à l'annexe "C", selon sa scolarité.

Article 8-4.00 Traitement de l'employé, autre que le professeur

8-4.01 Les tâches confiées à un employé sont celles apparaissant à l'annexe "D" de la présente convention collective.

Chaque employé conserve la classe d'emploi qu'il occupait à la date de la signature de la présente convention collective. Cette classe d'emploi correspond à l'une ou l'autre classe d'emploi décrite à l'annexe "D" de la présente convention collective.

8-4-.02 L'employé a droit au traitement apparaissant à l'annexe "E" de la présente convention collective, compte tenu de sa classe d'emploi et de son échelon d'expérience.

L'employé qui n'a aucune expérience est rémunéré à l'échelon 1 et chaque année d'expérience lui donne droit à un (1) échelon additionnel d'expérience pour fins de détermination du traitement.

L'employé acquiert une (1) année d'expérience par année, incluant les vacances, les congés et jours fériés ainsi que le congé de maternité prévu à la clause 6-3.01 de la présente convention collective.

8-4.03 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur crée une nouvelle classe d'emploi ou modifie une classe d'emploi existante, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet de la description de cette classe d'emploi et au sujet du traitement attaché à cette classe d'emploi nouvelle ou modifiée.

A défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le cas pour étude et décision directement à l'arbitrage. L'arbitre est désigné par le Ministre du travail si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de la décision du syndicat de soumettre le cas à l'arbitrage.

Article 8-5.00 Garantie salariale et minimum d'augmentation

- 8-5.01 Aucun employé ne subira de baisse de traitement suite à la mise en application des dispositions de la présente convention.
- 8-5.02 Tout employé a droit au traitement qu'il recevait à la date de la signature de la présente convention, si ce traitement est supérieur à celui prévu pour lui par application des dispositions de la présente convention.
- 8-5.03 De plus, tout employé, qui par application des dispositions de la présente convention ne reçoit pas une augmentation salariale de cinq pour cent (5%) par rapport au traitement qu'il recevait à la date de la signature de la présente convention, reçoit un montant d'argent forfaitaire pour combler cet écart. Ce montant forfaitaire lui est versé au plus tard le quinze (15) juillet suivant la date de la signature de la présente convention.

Article 8-6.00 Modalités de versement du traitement

- 8-6.01 Le traitement annuel de l'employé à temps complet est payé par chèque en cinquante-deux (52) versements égaux, tous les jeudi. Si un de ces jeudis est un jour ou congé férié, le versement est effectué le jour ouvrable précédent.
- 8-6.02 L'employé à temps partiel et le professeur remplaçant ou à la leçon sont payés par chèque à tous les jeudis pendant la durée de leur contrat. Si un de ces jeudis est un jour ou un congé férié, le chèque de paye est remis le jour ouvrable précédent.
- 8-6.03 Avant le 1er septembre 1983, le traitement de l'employé continue de lui être remis le vendredi.
- 8-6.04 Nonobstant ce qui précède, au départ pour les vacances, le chèque de paye devant échoir durant les vacances est remis à l'employé le dernier jour ouvrable avant le début de ses vacances.
- 8-6.05 Les informations accompagnant le chèque de paye doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Elles doivent préciser au moins le traitement brut, tel qu'établi dans la présente convention, le traitement net, la période couverte par le chèque, les périodes d'enseignement, les heures régulières de travail, les heures et le gain en temps supplémentaire ou en remplacement, le cas échéant, et les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

CHAPITRE 9-0.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00 Comité de griefs

- 9-1.01 Le Comité de griefs est un comité permanent composé de deux (2) représentants du SYNDICAT et de deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR. Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la présente convention, chacune des parties fait connaître par écrit à l'autre partie les noms de ses représentants. Par la suite, au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la première session (1er août) chacune des parties doit faire connaître par écrit à l'autre partie les noms de ses représentants.
- 9-1.02 En vue de régler les griefs, l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de suivre la procédure suivante.
- 9-1.03 Le salarié accompagné ou non du représentant du SYNDICAT peut demander une rencontre avec le directeur général ou son représentant, en vue de régler tout problème survenant entre lui et l'EMPLOYEUR.
- 9-1.04 Aucun employé ne doit subir aucune intimidation ni aucune représailles du fait qu'il est impliqué ou visé par un grief.

- 9-1.05 Le SYNDICAT avise par écrit l'EMPLOYEUR de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.
- 9-1.06 L'avis de grief doit être soumis à l'EMPLOYEUR dans les trente (30) jours de la date de l'événement ou de la connaissance par le SYNDICAT de l'événement qui a donné naissance au grief en utilisant le formulaire prévu à l'annexe "G".
- 9-1.07 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de grief par l'EMPLOYEUR, le Comité de griefs, prévu à la clause 9-1.01, se réunit et tente de trouver une solution. Une entente écrite et signée par les parties suite à la réunion du Comité de griefs a pour effet de régler le grief.
- 9-1.08 A défaut d'entente entre les parties au Comité de griefs, l'EMPLOYEUR fournit au SYNDICAT une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de l'avis de grief.
- 9-1.09 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.07 n'a pas eu lieu dans les délais prévus, ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.08 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le SYNDICAT peut, selon la procédure décrite aux clauses 9-1.10 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-1.10

Lorsque le SYNDICAT désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06, donner un avis écrit à cet effet à l'EMPLOYEUR. Dans cet avis, le SYNDICAT indique le nom de son arbitre.

9-1.11

Le Conseil d'arbitrage est constitué de trois (3) membres.

9-1.12

A la suite de la réception de l'avis prévu à la clause 9-1.10, l'EMPLOYEUR dispose de dix (10) jours pour faire connaître le nom de son arbitre.

Le Conseil d'arbitrage est présidé par une ou l'autre des personnes suivantes:

- Me Léonce E. Roy
- M. Claude Rondeau
- M. Alain Larocque

Si aucune de ces trois (3) personnes n'est disponible rapidement, les deux (2) parties tentent de s'entendre sur le choix d'un autre président ou, à défaut d'entente, dans les quinze (15) jours de l'avis du SYNDICAT prévu à la clause 9-1.10, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail de nommer d'office le président. Ce choix est fait à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre.

- 9-1.13 Le Conseil d'arbitrage procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale, lie les parties et l' (ou les) employé(s) visé(s).
- 9-1.14 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre.
- Les frais et honoraires du président du Tribunal d'arbitrage sont assumés à raison de 75% par l'EMPLOYEUR et de 25% par le SYNDICAT.
- 9-1.15 L'EMPLOYEUR fait le nécessaire pour fournir les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 9-1.16 Tous les délais prévus au présent article doivent normalement être respectés. Cependant aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 9-1.17 Nonobstant la clause 8-2.13, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peuvent être soumis en tout temps et le salarié a droit au montant total auquel il aurait droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise. Les délais prévus au présent article sont suspendus pendant la durée du premier mois de l'année de travail pour les employés nouvellement engagés au début de l'année de travail; de plus, ils sont

aussi suspendus pour un mois pour un nouvel employé dont l'engagement se fait dans le courant de l'année de travail.

9-1.18

Le président seul n'a pas le pouvoir de tenir des séances d'arbitrage, de délibérer et de rendre des décisions.

9-1.19

Le Tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Le Tribunal peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

9-1.20

La décision du Tribunal lie les parties et l'(les) employé(s) visé(s) et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du Tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut motiver par écrit sa dissidence.

9-1.21

Le Tribunal s'engage à rendre sentence conformément aux dispositions de la présente convention, à la loi, à l'équité et à la bonne conscience.

9-1.22

Le Tribunal doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

9-1.23

Dans tous les cas où une décision de l'EMPLOYEUR fait l'objet d'un grief, le Tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'EMPLOYEUR et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Le Tribunal peut accorder toute indemnité ou toute compensation qu'il juge équitable dans les circonstances.

9-1.24

Dans tous les cas où le Tribunal ordonne à l'EMPLOYEUR de payer une somme due, il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'employé portent l'intérêt au taux prévu au Code du travail.

9-1.25

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider 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 avis écrit adressé par l'une des parties au même Tribunal lui soumet le différend pour décision finale.

9-1.26

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, les dispositions du Code du travail relatives à l'arbitrage des griefs s'appliquent "mutatis mutandis".

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSESArticle 10-1.00 Droits acquis

- 10-1.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit acquis de la part du SYNDICAT et de ses membres, à moins de stipulations précises et expresses du contraire.
- 10-1.02 Lorsque le SYNDICAT, un ou plusieurs employés se croit(ent) lésé(s) par une décision de l'EMPLOYEUR qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la présente convention collective, le SYNDICAT, ce ou ces employé(s) peut (peuvent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.

Article 10-2.00 Nullité d'une stipulation

- 10-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

Article 10-3.00 Impression de la convention collective

- 10-3.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention est imprimé sous format unique aux frais de l'EMPLOYEUR.

10-3.02 Dans les trente (30) jours du dépôt au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, l'EMPLOYEUR s'engage à remettre une copie de la présente convention à chaque employé de l'unité de négociation et vingt (20) autres copies au SYNDICAT.

10-3.03 L'EMPLOYEUR s'engage également à remettre une copie de la présente convention à tout nouvel employé qu'il engagera par la suite.

Article 10-4.00 Modification de la présente convention

10-4.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, une ou des dispositions ou l'ensemble des dispositions de la présente convention.

10-4.02 Telle(s) modification(s) de la convention collective entre(nt) en vigueur à la date du dépôt au Ministère du Travail.

Article 10-5.00 Dénonciation de la convention

10-5.01 A compter du premier (1er) avril 1985, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

Article 10-6.00 Rétroactivité

10-6.01 Les dispositions de la présente convention collective n'ont aucun effet rétroactif.

Article 10-7.00 Durée de la convention

- 10-7.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er août 1983.
- 10-7.02 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans se terminant le trente et un (31) juillet 1985.
- 10-7.03 Les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à son remplacement par une nouvelle convention collective.

Article 10-8.00 Stationnement

- 10-8.01 L'EMPLOYEUR fournit prioritairement un espace de stationnement pour une (1) automobile à tout employé qui lui en fait la demande au moins dix (10) jours avant le début d'une session. Le coût de cet espace de stationnement est de 20,00\$ maximum.

Article 10-9.00 Transfert de personnel

- 10-9.01 Le transfert des personnes identifiées à l'annexe "I" se fait selon les dispositions prévues à cette fin à l'annexe "I" de la présente convention.

Article 10-10.00 Annexes

- 10-10.01 Les annexes sont partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec ce 13 ième jour de juillet 1983.

L'EMPLOYEUR:

L'INSTITUT D'INFORMATIQUE DE QUEBEC INC.
et/ou
L'INSTITUT DE SECRETARIAT DE QUEBEC INC.

Par: Mme. Louise Collin
Roger Charland

ET

LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT
D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC.

Par: Serge Hémond
Eric Fabrice
Jean-Paul Bernard

ANNEXE "A"LISTE D'ANCIENNETEEN DATE DU 1ER AOUT 1983

Le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR s'engage à établir cette liste d'ancienneté au plus tard le 31 août 1983, en tenant compte des dispositions de l'article 5-2.00 de la présente convention, étant entendu que les dispositions de la clause 5-2.02 s'appliquent "mutatis mutandis".

ANNEXE "B"ECHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL DES PROFESSEURS A TEMPS COMPLET

(du 1er août 1983 au 31 juillet 1984)

ECHELLE DE REFERENCE (\$) :

<u>Expérience/ Scolarité</u>	<u>15 ans et moins</u>	<u>16 ans</u>	<u>17 ans</u>	<u>18 ans et plus</u>
1	21 000	23 000	25 000	27 000
2	21 800	23 850	25 850	27 900
3	22 600	24 700	26 700	28 800
4	23 400	25 550	27 550	29 700
5	24 200	26 400	28 400	30 600
6	25 000	27 250	29 250	31 500
7	25 800	28 100	30 100	32 400
8	26 600	28 950	30 950	33 300
9	27 400	29 800	31 800	34 200
10	28 200	30 650	32 650	35 100

ECHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL 1984-85: l'échelle ci-dessus est majorée de 5%.

ANNEXE "C"1) ECHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS A TEMPS PARTIEL,
REMPLOCANTS OU A TEMPS COMPLET QUI EFFECTUENT DU REMPLACEMENT

(du 1er août 1983 au 31 juillet 1985)

Le professeur, autre que le professeur à temps complet et le professeur à la leçon, est rémunéré sur la base des échelles de traitement des professeurs à temps complet apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention et ce, au prorata de sa charge hebdomadaire d'enseignement par rapport à la charge moyenne maximale hebdomadaire d'enseignement du professeur à temps complet et en tenant compte de sa scolarité et de son expérience.

2) ECHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS
A LA LECONSCOLARITETAUX HORAIRE

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| a) Scolarité de 14 ans et moins: | 15,00\$ par heure de cours; |
| b) Scolarité de 16 ans ou moins: | 20,00\$ par heure de cours; |
| c) Scolarité de 17 ans et plus: | 25,00\$ par heure de cours. |

Ces taux horaires sont majorés de 5% pour 1984-1985.

ANNEXE "D"DESCRIPTION DES CLASSES D'EMPLOI
(autres que celle de professeurs)A) RESPONSABLE DE L'EXPLOITATION EN INFORMATIQUEEnoncé de fonction:

1. Opérer les systèmes informatiques.
2. Optimiser le rendement en s'assurant d'effectuer les procédures d'entretien, de prévention, d'opérations nécessaires.
3. Faire les démarches nécessaires auprès des manufacturiers pour régler tous les problèmes reliés à l'opération des appareils.
4. Former le personnel enseignant, les étudiants et les opérateurs sur les procédures d'utilisation des systèmes.
5. Voir à l'administration générale des systèmes et de leur environnement incluant la disposition physique, la bibliothèque technique, les fournitures, les procédures, les registres de service et autres.
6. Etablir et faire respecter les règlements de son département et de l'institut en regard de son département.
7. Faire des recommandations pour l'amélioration du département et de son fonctionnement.
8. Assister et conseiller les utilisateurs au besoin.
9. Informer son supérieur sur le déroulement des opérations.
10. Effectuer toute autre tâche reliée aux systèmes et à son environnement que peut lui demander son supérieur.

B) OPERATEUR DE L'ORDINATEUR

Enoncé de fonction:

1. Opérer adéquatement l'ordinateur.
2. S'assurer que les sauvegardes des fichiers soient effectuées régulièrement.
3. S'assurer que la mise à jour du système ("PATCHS") se fasse régulièrement sur réception de modifications.
4. S'assurer que les utilisateurs de l'ordinateur respectent les horaires du laboratoire et les règlements de son département et de l'institut en regard de son département.
5. Assister et conseiller les utilisateurs au besoin.
6. Informer le responsable de l'exploitation en informatique sur le déroulement des opérations.
7. Suggérer, le cas échéant, des recommandations pour l'amélioration du département et de son fonctionnement.
8. Effectuer toute autre tâche reliée à sa fonction et demandée par son supérieur.

ANNEXE "D"c) SECRETAIRE - RECEPTIONNISTE - TELEPHONISTEEnoncé de fonction:

1. Transcrire des documents et des textes à la dactylo ou autrement, tel que demandé.
2. Recevoir et expédier le courrier.
3. Remplir des "cartes" à partir des contrats des étudiants.
4. Constituer les dossiers des étudiants.
5. Accueillir les visiteurs et la clientèle ainsi que s'occuper de la rentrée des étudiants.
6. Enregistrer les absences des étudiants.
7. Faire la comptabilité du jour, de la semaine et du mois.
8. Dactylographier des stencils, faire des photocopies et effectuer du classement.
9. Répondre aux appels téléphoniques et y donner suite.
10. Effectuer toute autre tâche reliée à sa fonction et demandée par son supérieur.

D) PREPOSE A L'ENTRETIEN

Enoncé de fonction:

1. Voir à la fermeture des portes de l'édifice.
2. Voir à éteindre les lumières des entrées, du stationnement et de la réclame publicitaire.
3. Entretien de façon normale les locaux de l'édifice ainsi que le mobilier.
4. Voir aux réparations mineures, à la peinture, au déblayage de la neige aux entrées et aux sorties, à la coupe du gazon, à l'entretien de la cour.
5. Voir à la commande des articles nécessaires à l'entretien après en avoir obtenu l'autorisation au préalable de son directeur.
6. Effectuer toute autre tâche reliée à sa fonction et pour laquelle il est compétent que peut lui demander son supérieur.

E) RELATIONNISTE

Enoncé de fonction:

1. Faire des contacts et/ou des rencontres auprès d'employeurs afin d'obtenir pour les étudiants un endroit où faire leur stage à la suite de leurs études.
2. Suggérer aux étudiants un ou plusieurs employeurs susceptibles de les accueillir en stage.
3. Evaluer avec l'EMPLOYEUR, où l'étudiant a fait son stage, le résultat de ce stage.
4. A la demande de l'EMPLOYEUR, accomplir certaines tâches relatives à l'admission et/ou à l'inscription des étudiants à l'un ou l'autre des instituts.
5. Effectuer toute autre tâche reliée à sa fonction et demandée par son supérieur.

ANNEXE "E"

ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'EMPLOYE
 (Autre que le professeur)
 (du 1er août 1983 au 31 juillet 1985)

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Echelon d'expérience</u>	<u>Traitement annuel \$</u>	<u>Traitement hebdomadaire \$</u>
A) Responsable de l'exploitation en informatique	1	18 000	345
	2	18 520	355
	3	19 040	365
	4	19 560	375
	5	20 080	385
B) Opérateur d'ordinateur	1	14 300	275
	2	14 820	285
	3	15 340	295
	4	15 860	305
	5	16 380	315
C) Secrétaire	1	14 300	275
	2	14 820	285
	3	15 340	295
	4	15 860	305
	5	16 380	315

Ces montants sont majorés de 5% pour 1984-1985.

ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'EMPLOYE
(autre que le professeur)
(du 1er juillet 1983 au 31 juillet 1985)

Classe d'emploiD) Préposé à l'entretien

1) Si le préposé à l'entretien décide de ne pas occuper gratuitement le logement du troisième (3e) étage de l'édifice sis au 335 Chemin Ste-Foy, à Québec, son traitement (\$) est le suivant:

<u>Echelon d'expérience</u>	<u>Traitement annuel \$</u>	<u>Traitement hebdomadaire \$</u>
1	13 000	250
2	13 520	260
3	14 040	270
4	14 560	280
5	15 080	290

2) Si le préposé à l'entretien occupe gratuitement ledit logement, il doit y coucher tous les soirs; s'il s'absente, une personne responsable qu'il requiert doit y être présente pour le remplacer. Et son traitement (\$) est alors le suivant:

<u>Echelon d'expérience</u>	<u>Traitement annuel \$</u>	<u>Traitement hebdomadaire \$</u>
1	11 440	220
2	11 960	230
3	12 480	240
4	13 000	250
5	13 520	260

Le préposé à l'entretien actuel, monsieur Richard Blais, s'il décide de ne plus occuper le logement dont il est fait mention à l'item 1) précédent, doit aviser l'EMPLOYEUR de sa décision à cet effet au moins trente (30) jours avant la date de son départ du logement.

A compter de la date de son départ du logement, le cas échéant, son traitement devient celui auquel il a droit en application de l'item 1) ci-dessus.

Ces montants sont majorés de 5% pour 1984-1985.

ANNEXE "E"
ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'EMPLOYE
 (Autre que le professeur)
 (du 1er août 1983 au 31 juillet 1985)

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Echelon d'expérience</u>	<u>Traitement annuel\$</u>	<u>Traitement hebdomadaire \$</u>
E) Relationniste	1	17 160	330
	2	17 680	340
	3	18 200	350
	4	18 720	360
	5	19 240	370

Véhicule de transport pour le travail:

- a) lorsque l'EMPLOYEUR fournit à l'employé pour l'exercice de sa fonction un véhicule automobile, l'EMPLOYEUR assume les frais d'entretien et d'utilisation dudit véhicule;
- b) lorsque l'employé fournit lui-même un véhicule automobile pour l'exercice de sa fonction, l'EMPLOYEUR paie à l'employé un montant de 0,25\$ (cents) par kilomètre parcouru par ce dernier dans l'exercice de sa fonction. De plus, l'EMPLOYEUR remet à l'employé un montant de 60,00\$ par mois à titre de compensation pour frais non remboursés et pour lesquels l'employé ne peut faire aucune autre réclamation. En contrepartie de ce montant, voici les obligations de l'employé envers son EMPLOYEUR:
 - 1) l'employé doit fournir un véhicule automobile pour tout déplacement nécessité par sa fonction, à moins de circonstances incontrôlables de courte durée (exemple: accident, temps nécessaire à l'entretien chez les garagistes, etc...);
 - 2) l'employé doit tenir en bon état normal de fonctionnement ledit véhicule aux fins d'être utilisé par l'employé dans l'exercice de sa fonction;

- 3) l'employé doit détenir une police d'assurance avec la mention "promenade-affaires" ou son équivalent;
- 4) l'employé doit assurer une couverture minimale d'assurance pour autrui de 300 000,00\$ et remettre à l'EMPLOYEUR à chaque renouvellement une attestation à cet effet;
- 5) l'employé n'a droit à aucun frais de déplacement de son lieu de résidence à l'établissement (Institut);
- 6) l'employé n'a droit à aucun frais de déplacement pour tout déplacement (aller et retour) inférieur à dix (10) kilomètres entre l'établissement (Institut) et le lieu de travail où il va;
- 7) l'employé accepte, si l'EMPLOYEUR le lui demande, de prendre dans son véhicule automobile d'autres employés de l'EMPLOYEUR.

Frais de séjour pour travail:

L'EMPLOYEUR rembourse à l'employé, dans l'exercice de sa fonction, les coûts réels suivants:

- 1) frais de chambre (motel ou hôtel):
le montant réellement déboursé pour une chambre simple, sur production d'une pièce justificative à cet effet;
- 2) frais de repas (en cours de voyage):
le montant réellement déboursé, sur production de pièce justificative, jusqu'à concurrence d'un montant de 25,00\$ par jour;
- 3) frais de stationnement et de péage:
le montant réellement déboursé, sur présentation de pièce justificative de ces frais lorsqu'il est d'usage au service utilisé de remettre une telle pièce;

4) frais de téléphones interurbains d'affaires:

le montant réellement déboursé, sur présentation de l'état de compte, mais l'employé doit justifier à l'EMPLOYEUR le motif de son appel;

5) autres frais:

l'EMPLOYEUR rembourse à l'employé le coût réel déboursé pour tous autres frais que ceux prévus dans la présente annexe dans la mesure où ces autres frais sont préalablement autorisés par l'EMPLOYEUR.

ANNEXE "F"

Formule d'adhésion 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 **LE SYNDICAT DES PERSONNELS DE
L'INSTITUT D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIA
DE QUEBEC**

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)

ANNEXE "G"FORMULAIRE DE GRIEFGrief Individuel

Numéro: _____

Collectif

Date de soumission du grief: _____

<u>Nom du Syndicat:</u> Syndicat des personnels de l'Institut d'informatique et de Secrétariat de Québec	<u>Nom de l'employeur:</u> Institut d'informatique de Québec Inc. et Institut de secrétariat de Québec Inc.
<u>Nom et prénom du (des) plaignants</u>	<u>Clauses visées:</u>
	<u>Date de la cause du grief:</u>
<u>Exposé du grief:</u>	
<u>Correctif(s) requis:</u>	
Signature du représentant du Syndicat ou du ou des plaignant(s)	

c.c. Employeur - Syndicat - Plaignant(s)

CONTRAT D'ENGAGEMENT

(employeur)
335 chemin Ste-Foy, Québec

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Entre

l'employeur: _____

et

l'employé: _____

domicilié à: _____

L'EMPLOYEUR retient les services de l'EMPLOYE, à titre de
_____, en tant qu'employé:

. à temps complet pour la période débutant le _____
_____ 19 __, à raison de
_____ heures (ou périodes) par
semaine, jusqu'au 31 juillet prochain.

. à temps partiel pour la période débutant le _____
_____ 19 __, à raison de
_____ heures (ou périodes) par
semaine, jusqu'au (ou vers le) _____
_____ 19 ____.

. à la leçon pour la période débutant le _____
 _____ 19 __, à raison de
 _____ heures (ou périodes) par
 semaine, jusqu'au (ou vers le) _____
 _____ 19 ____.

. remplaçant pour remplacer _____
 au cours de la période du _____
 _____ 19 ____ jusqu'au (ou vers
 le) _____ 19 ____.

L'EMPLOYE reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la dernière convention collective intervenue entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC.

L'EMPLOYE s'engage à signer sans délai une "formule d'adhésion au Syndicat", telle qu'apparaissant à l'Annexe "F" de la convention collective et à en remettre une copie au Syndicat accompagnée de son droit d'entrée fixé par le Syndicat ainsi que du montant minimum (2,00\$) de cotisation syndicale prévue par le Code du travail.

Ce contrat est résiliable en cas de non-rengagement ou de congédiement, sauf si l'EMPLOYE a gain de cause devant un Tribunal d'arbitrage.

Les parties signataires déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de la convention collective.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A _____, ce _____ ième
 JOUR DE _____ 19 ____.

 Pour l'EMPLOYEUR

 L'EMPLOYE

c.c. Syndicat

ANNEXE "I"TRANSFERT DE PERSONNEL1) Cas de monsieur Jacques Vimard

- A) L'EMPLOYEUR prend les mesures nécessaires pour que monsieur Jacques Vimard, opérateur d'ordinateur, soit engagé au plus tard le 1er août 1983 par l'Institut d'informatique de Québec Inc., au moyen de la formule du "contrat d'engagement" prévue à l'annexe "H" de la présente convention.
- B) L'EMPLOYEUR est dégagé de cet engagement si monsieur Jacques Vimard refuse cette offre d'engagement.
- C) Monsieur Jacques Vimard est réputé, pour les fins de la présente convention collective, être salarié à l'Institut d'Informatique de Québec Inc. depuis le 29 novembre 1982.

TOLERANCE D'ENGAGEMENT

Suite à la démarche faite le 29 juin 1983 auprès de Mme Pierrette Desnoyers du Service de la certification et de la probation des maîtres du MEQ par Mme Marie-Paule Collin, représentante de l'EMPLOYEUR, et par monsieur Jean-Paul Bernard, représentant du syndicat;

Suite également à la communication téléphonique du 30 juin 1983 de la part de monsieur Victor Caron, directeur du Service de la certification et de la probation des maîtres du MEQ, à Mme Collin et à monsieur Bernard ayant pour effet d'accepter:

- 1) que l'EMPLOYEUR avise les quatre (4) professeurs, dont le nom figure à la présente annexe, que leur emploi prend fin au terme de la présente année 1982-83.
- 2) que l'EMPLOYEUR puisse offrir un contrat d'engagement à ces-dits professeurs pour l'année 1983-84 conformément aux dispositions de la présente convention collective;
- 3) d'informer lui-même monsieur Denis Olivier, directeur de la Direction générale de l'Enseignement Privé du MEQ de son acquiescement à ce que l'EMPLOYEUR procède ainsi et ce, dans l'éventualité où la DGEP questionnerait ce geste de l'EMPLOYEUR;

l'EMPLOYEUR s'engage à offrir pour l'année 1983-84 un contrat d'engagement, conformément aux dispositions de la présente convention collective, aux professeurs suivants:

monsieur Yves Genest
monsieur Serge Germain
monsieur Michel Lévesque
monsieur David Roy.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
Québec ce 13 ième jour de juillet 1983.

L'EMPLOYEUR:

L'INSTITUT D'INFORMATIQUE DE QUEBEC INC.
et/ou

L'INSTITUT DE SECRETARIAT DE QUEBEC INC.

Par: Mme. Lucie Collin
Roger Chaland

ET

LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT
D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC.

Par: Serge Gervais
Eric Labrie
Jean-Paul Bernard



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22868-02
Date	Signature: 85-02-13	Réception: 85-02-25	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Personnels de L'Institut d'informatique et de secrétariat de Québec (C.E.Q.) 2336, chemin Sainte-Foy Sainte-Foy, Qc G1V 1S5 Att.: <u>M. J.P. Fortier</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Institut d'informatique de Québec Inc. et Institut de Secrétariat de Québec Inc. 335, Chemin Sainte-Foy Québec, Qué. G1S 2J1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'Enseignement du Québec 8225, boul. St-Laurent Montréal H2P 2M1 Att.: <u>M. Guy A. David</u>	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8530-10</u> Affiliation: <u>03 CEQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes →

Remarques

OBJET: Règlement des griefs et arbitrage.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	85-02-13

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

COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
MONTREAL
'85 FEB 25 14 02

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE: L'Institut d'Informatique de Québec Inc.
et l'Institut de Secrétariat de Québec Inc.
ci-après appelé: «L'Employeur»

ET : Le Syndicat des Personnels de l'Institut
d'informatique et de Secrétariat de Québec.
ci-après appelé: «Le Syndicat».

RE: Règlement des griefs et arbitrage.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les parties dans le but de promouvoir les bonnes relations au niveau des relations de travail conviennent de la présente entente en application l'article 10-4.00 de la convention.

1) La clause 9-1.06 est modifiée comme suit:

L'avis de grief doit être soumis à l'EMPLOYEUR dans les six (6) mois de la date de l'événement ou de la connaissance par le SYNDICAT de l'événement qui a donné naissance au grief en utilisant le formulaire prévu à l'annexe «G».

2) La clause 9-1.10 est modifiée comme suit:

Lorsque le SYNDICAT désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, après l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.08, envoyer un avis écrit à cet effet à l'EMPLOYEUR. Dans cet avis, le SYNDICAT indique le nom de son arbitre.

3) Le deuxième (2^e) alinéa de la clause 9-1.12 est modifié comme suit:

.../2

Le Conseil d'arbitrage est présidé à tour de rôle par les personnes suivantes:

- Me Léonce E. Roy,
- Monsieur Gilles Ferland,
- Monsieur Alain Larocque.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ont signé à Québec

ce, 13-02 jour de février

1984

JPF
JBF
RC

Jean-Pierre Fortin
Luis A. Ouellet
 POUR LE SYNDICAT

JBF
Roger Charland
 POUR L'EMPLOYEUR

8139-8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente S <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22868-02
Date	Signature	Reception	Du
		84-03-21	Durée
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Personnels de l'Institut d'Informatique et de secrétariat de Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Institut d'Informatique de Québec Inc. Institut de Secrétariat de Québec Inc. 335, Chemin Sainte-Foy Québec, Qc G1S 2J1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'Enseignement du Québec 8225, Boul. St-Laurent Montréal, Qc H2P 2M1 Att: M. Gny A. David	Région <u>03-03</u> Activité <u>8530-10</u> Affiliation <u>CEQ (2)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

1) entente signée le 15-12-83 re: **Opération des systèmes d'informatique;**
 2) entente signée le 30-01-84 re: **règlement en vigueur (article 10-4.11).**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paulette Gauthier</i>	84-05-30

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

LETTRE D'ENTENTE

'84 MAR 21 11 46

Intervenue entre: L'Institut d'Informatique de Québec Inc. et
l'Institut de Secrétariat de Québec Inc.

Ci-après appelé: "L'employeur"

Et : Le Syndicat des Personnels de l'Institut
d'Informatique et de Secrétariat de Québec.

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

Re: Règlements en vigueur

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

La présente entente constitue une modification à la convention collective en vertu de l'article 10-4.00.

Nonobstant toute autre disposition à l'effet contraire, elle vise à établir dans le cadre de la clause 4-2.05 les règlements en vigueur pour la durée de la convention collective.

Les règlements en vigueur adoptés par le Comité des relations de travail le 5 décembre 1983 et reproduits en "Annexe A".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec
Ce 30^{ième} jour du mois de *janvier* 1984.

Pierre Lussimault

Roger Chaboud

Nicholas Pelous

Marie Louise Collins

Pour le Syndicat

Pour l'Employeur

"ANNEXE A"

- 1.- Le délai pour la période de remise des résultats des examens est de quinze (15) jours ouvrables à l'exception des vacances de Noël et des vacances annuelles.
- 2.- Nous recommandons au professeur par éthique professionnelle, de se rendre à son cours cinq (5) minutes avant le début de celui-ci.
- 3.- Toutes décisions pédagogiques pouvant modifier l'horaire des cours devront être soumises au Directeur pédagogique. En cas d'absence le professeur devra avertir le secrétariat le plus rapidement possible afin que des mesures soient prises pour effectuer son remplacement.
Cf. art. 6.8.-13, convention.
- 4.- Le professeur a le choix de fournir au début de la session au Directeur pédagogique un syllabus complet et détaillé de son ou ses nouveaux cours et ceci au plus tard trois (3) semaines après le début des cours ou de fournir hebdomadairement ce même syllabus détaillé avant le début de sa semaine d'enseignement. Un accusé de réception sera remis lors de la réception du syllabus selon la méthode adoptée plus haut. De plus, il devra justifier son syllabus et sa pondération, sur demande du Directeur pédagogique.
- 5.- Le professeur devra avertir le Directeur pédagogique des possibilités d'échec des élèves dès le résultat du premier examen. Les résultats des examens devront être vus par le Directeur pédagogique dans le délai prévu en 1, sauf pour les étudiants susceptibles d'échouer leur cours. Dans ce cas le délai sera de quinze (15) jours.
- 6.- Le professeur fait signer le livre de présences au début de chaque type de cours et le fournit au secrétariat.
- 7.- L'entrée au secrétariat demeure interdite aux professeur
- 8.- Le professeur devra avoir une mise soignée, le port du "jeans propres" sera toléré.
- 9.- La demande de photocopies, stencils ainsi que la dactylographie des examens et travaux devra être remise dans la mesure du possible au moins trois (3) jours à l'avance.
- 10.- Il est interdit de fumer et manger en classe, au laboratoire et salle d'ordinateur et corridor.

84 MAR 21 11 46

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre: L'Institut d'informatique de Québec
Inc. et l'Institut de secrétariat de
Québec Inc.
ci-après appelé «l'Employeur»

et : Le Syndicat des personnels de l'Institut
d'informatique et de secrétariat de Qué-
bec
ci-après appelé «Le Syndicat»

Re : Opération des systèmes d'informatique.

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

La présente entente constitue une modification à la convention collective en vertu de l'article 10-4.00. Elle vise, en conformité avec les dispositions de la clause 8-4.03, à créer une nouvelle classe d'emploi à décrire les tâches correspondantes ainsi que le traitement correspondant. De plus, elle vise à l'affectation de Jacques Vimard dans cette classe d'emploi et à la détermination de son poste.

1-. Opération des systèmes d'informatique

Les parties conviennent de créer la classe d'emploi «opérateur d'ordinateur sénior». La description des fonctions est celle prévue à l'annexe A de la présente entente. L'Echelle de traitement est celle prévue à l'annexe B de la présente entente. La description des fonctions de la classe d'emploi «Opérateur de l'ordinateur» est celle prévue à l'annexe C. Aux fins d'application de la convention collective les classes d'emploi «Responsable de l'exploitation en informatique», «Opérateur d'ordinateur sénior», et «Opérateur de l'ordinateur» constituent trois sous-classes d'emploi

.../2

d'une seule classe d'emploi appelée «Opérateur des systèmes d'informatique».

Les parties conviennent que l'Employeur peut ne pas combler le poste de «Responsable de l'exploitation en informatique» pour la durée de la présente convention.

2-. Affectation de Jacques Vimard

Les parties conviennent que Jacques Vimard est affecté au poste et à la classe d'emploi «Opérateur d'ordinateur sénior» et ce à compter du 10 octobre 1983. L'employeur reconnaît à Jacques Vimard l'expérience acquise comme «Opérateur d'ordinateur» aux fins de la classe d'emploi «Opérateur d'ordinateur sénior».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec
ce 15^e jour de décembre 1983

Rene Proulx

Pour le Syndicat

Maurice Temple

Yves-Louis Collin

Pour l'Employeur

«ANNEXE-A»
A LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE
A L'OPERATION DES SYSTEMES D'INFORMATIQUE

OPERATEUR DE L'ORDINATEUR

Enoncé de fonctions:

1. Opérer adéquatement l'ordinateur.
2. S'assurer que les sauvegardes des fichiers soient effectuées régulièrement.
3. S'assurer que la mise à jour du système ("PATCH") se fasse régulièrement aux réceptions de modifications.
4. S'assurer que les utilisateurs de l'ordinateur respectent les horaires du laboratoire et les règlements de son département et de l'institut en regard de son département.
5. Assister et conseiller les utilisateurs au besoin.
6. Informer l'opérateur sénior du déroulement des opérations.
7. Suggérer, le cas échéant, des recommandations pour l'amélioration du département et de son fonctionnement.
8. Effectuer toute autre tâche reliée à sa fonction et demandée par son supérieur.

«ANNEXE B»

A LA LETTRE D'ENTENTE RELATIVE
A L'OPERATION DES SYSTEMES D'INFORMATIQUE

ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'EMPLOYE
(Autre que le professeur)
(du 1er août 1983 au 31 juillet 1985)

<u>Classe d'emploi</u>	<u>Echelon d'expérience</u>	<u>Traitement annuel \$</u>	<u>Traitement mensuel \$</u>
A) Responsable de l'exploitation en informatique	1	18 000	345
	2	18 520	358
	3	19 040	365
	4	19 560	375
	5	20 080	385
B) Opérateur d'ordinateur	1	14 300	275
	2	14 820	285
	3	15 340	295
	4	15 860	305
	5	16 380	315
C) Secrétaire	1	14 300	275
	2	14 820	285
	3	15 340	295
	4	15 860	305
	5	16 380	315
D) Opérateur d'ordinateur senior	1	15 860	305
	2	16 380	315
	3	16 900	325
	4	17 420	335
	5	17 940	345

Ces montants sont majorés de 5% pour 1984-1985.

ANNEXE C

A LA LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE A L'OPERATION DES SYSTEMES INFORMATIQUE

DESCRIPTION DES CLASSES D'EMPLOI
(autres que celle de professeurs)

C) OPERATEUR SENIOR

Exposé de fonctions

1. Opérer les systèmes informatiques.
2. Optimiser le rendement en s'assurant d'effectuer les procédures d'entretien, de prévention, d'opérations nécessaires.
3. Informer le personnel enseignant, les étudiants et les opérateurs sur les procédures d'utilisation des systèmes.
4. Voir à l'administration générale des systèmes et de leur environnement incluant la disposition physique, la bibliothèque technique, les fournitures, les procédures, les registres de service et autres.
5. Etablir et faire respecter les règlements de son département et de l'institut en regard de son département.
6. Faire des recommandations pour l'amélioration du département et de son fonctionnement.
7. Assister et conseiller les utilisateurs au besoin.
8. Informer son supérieur sur le déroulement des opérations.
9. Effectuer toute autre tâche reliée aux systèmes et à son environnement que peut lui demander son supérieur.
10. Effectuer toute autre tâche reliée à l'opération de l'ordinateur.



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22868-02
Date	Signature: 83-08-17 Réception: 84-04-30	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des personnels de l'Institut d'informatique et de secrétariat de Québec 2336, Chemin Sainte-Foy Sainte-Foy, Qc G1V 1S5 Att: M. Pierre -Pinsomeault	<input type="checkbox"/> Déposant Institut d'informatique de Québec Inc. et Institut de Secrétariat de Québec Inc. 335, Chemin Sainte-Foy Québec, Qc G1S 2J1 Att: Mme Marie-Paule Collin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8530-10</u> Affiliation: <u>03 (CEQ)</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: Application du calcul de l'expérience du professeur à titre de professeur à temps complet selon l'article 8-2.01 A.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Pierre Demers</i>	Date: 84-12-04

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

E N T E N T E

Par la présente, le syndicat des personnels de l'Institut d'Informatique et de Secrétariat de Québec d'une part ainsi que l'employeur ci-nommé l'Institut d'Informatique de Québec Inc. et l'Institut de Secrétariat de Québec Inc., d'autre part conviennent mutuellement que pour l'application du calcul de l'expérience du professeur à titre de professeur à temps complet selon l'article 8-2.01 A, de la convention collective, la définition d'une demi-journée à temps complet sera basée sur un barème de trois (3) heures et moins de période de cours par jour incluant les pauses-café, et pour la définition d'une journée à temps complet selon un barème de plus de trois (3) heures de cours par jour incluant les pauses-café.

De plus, une fois l'échelon établi selon l'expérience reconnue d'après la formule citée plus haut, le tout restera fixe jusqu'au 31 juillet 1984.

Et les parties ont signés à Québec, ce 17 ième
jour de août 1983.

Marie-Louise Collin

POUR L'EMPLOYEUR

Pierre Lussouault

POUR LE SYNDICAT

INFORMATIQUE
SECRETARIAT

84 APR 30 13:59

DM



Le présent ateste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22868-02	
	Date	Signature	Reception			Durée
	85-03-29	85-04-10				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC 335, Chemin Ste-Foy Québec G1S 2J1 <u>Att.: M. J. P. Fortier, Président</u>	<input type="checkbox"/> Déposant INSTITUT INFORMATIQUE DE QUEBEC INC. INSTITUT DE SECRETARIAT DE QUEBEC INC. 335, chemin Ste-Foy Québec G1S 2J1 <u>Att.: M. J. B. Trempe, Directeur Général</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC 8225, boul. St-Laurent Montréal H2P 2M1 <u>Att.: M. Guy A. David</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>8530-10</u> Affiliation <u>03 CEQ</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en sera par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: Crédit de congés de maladie monnayables.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Brigitte Demers</i>	85-04#18

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

LETTRE D'ENTENTE

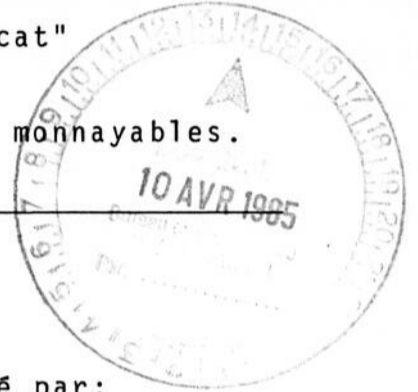
INTERVENUE ENTRE: L'Institut d'Informatique de Québec Inc.
et l'Institut de Secrétariat de Québec Inc.

ci-après appelé: "L'Employeur"

ET: Le Syndicat des Personnels de l'Institut
d'Informatique et de Secrétariat de Québec.

ci-après appelé: "Le Syndicat"

RE: Crédit de congés de maladie monnayables.



LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'alinéa c) de la clause 6-8.07 est remplacé par:

6-8.07 c) Le salarié peut choisir de monnayer les journées de congé de maladie non-utilisées et créditées en vertu des alinéas a) et b), en avisant l'Employeur par écrit avant le 30 juin.

Les journées monnayables sont remboursées dans les quinze (15) jours, suivant le 30 juin à raison de 75% du traitement journalier.

2. La présente constitue une entente en application de l'article 10-4.00 de la convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ont signé à Québec

ce, 29^e mars jour de MARS 1985.

Jean-Pierre Fortin

J.B. Guay

Richard Pelissier

Roger Charland

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22868-02
Date	Signature: 85-04-26	Reception: 85-05-02	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INSTITUT D'INFORMATIQUE ET DE SECRETARIAT DE QUEBEC 335, Chemin Ste-Foy Québec G1S 2J1 <u>Att.: M. J. P. Fortier, Président</u>	<input type="checkbox"/> Déposant INSTITUT INFORMATIQUE DE QUEBEC INC. INSTITUT DE SECRETARIAT DE QUEBEC INC. 335, Chemin Ste-Foy Québec G1S 2J1 <u>Att.: M. J. B. Trempe, Directeur Général</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC 8225, boul. St-Laurent Montréal H2P 2M1 <u>Att.: M. Guy A. David</u>	Région: 03-03 Activité: 8530-10 Affiliation: 03 CEQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 Voir au verso pour les codes

Remarques:

OBJET: Poste de préposé à l'entretien.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-05-16

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



INSTITUT D'INFORMATIQUE DE QUÉBEC INC.

Québec, le 26 avril 1985.



LETTRE D'ENTENTE

Entre d'une part l'Institut d'Informatique de Québec Inc. et
l'Institut de Secrétariat de Québec Inc.
ci-après appelé "l'Employeur".

Et d'autre part le Syndicat des personnels de l'Institut
d'Informatique et de Secrétariat
ci-après appelé "le Syndicat".

OBJET: Poste de préposé à l'entretien.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

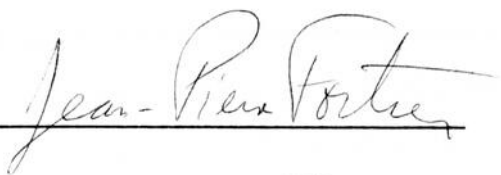
- 1- La présente constitue une entente dans le cadre des dispositions de l'article 10-4.00.
- 2- Les parties conviennent que l'employeur peut laisser vacant le poste de préposé à l'entretien jusqu'au 31 mai 1985. A cette date le poste doit être comblé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A QUÉBEC CE 26e JOUR D'AVRIL 1985





POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente S <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22868-02
Date	Signature: 85-08-29 Réception: 85-09-25	Durée	Du _____ Au _____
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Personnels de l'Institut d'Informatique et de secrétariat de Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Institut d'Informatique de Québec Inc. et Institut de Secrétariat de Québec Inc. 335, Chemin Sainte-Foy Québec, Qc G1S 2J1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'enseignement du Québec 8225, Boul. Saint-Laurent Montréal, Qc H2P 2M1 Att: M. Guy A. David	Région <u>03-03</u> Activité <u>8530-10</u> Affiliation <u>03 CEO</u>

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

Remarques

OBJET: 1- a) règlement des griefs #83-84-25 et 83-84-26
 b) modification à la clause 10-8.01 (grief -83-84-24)
 2- tâche d'enseignement allouée à l'Employeur (7-3.00)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	85-10-04

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

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE L'Institut d'Informatique de Québec Inc.,
ci-après appelé "l'Employeur".

ET Le Syndicat des Personnels de l'Institut
d'Informatique et de Secrétariat de
Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

OBJET 1. Règlement des griefs n° 83-84-25 et
83-84-26.
2. Modification à la clause 10-8.01
(grief n° 83-84-24)

85
SEP 25
2:57

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Griefs n° 83-84-25 et 83-84-26

L'Employeur verse au Syndicat la somme de cent trente huit dollars et quarante-quatre (\$138.44) en supplément de la somme de quatre cent soixante dollars et six (\$460.06) déjà versée, dans les quinze jours qui suivent la signature de la présente.

Le Syndicat convient que ces griefs sont réglés à toutes fins que de droit et renonce à tout recours d'arbitrage.

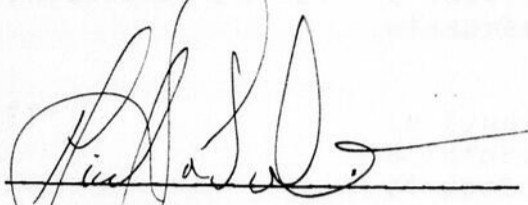
2. Clause 10-8.01 - Grief n° 83-84-24

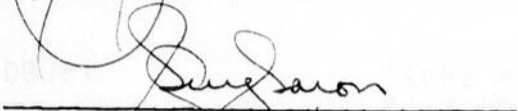
Les parties conviennent que le mot "session" est remplacé par le mot "mois" à ladite clause.

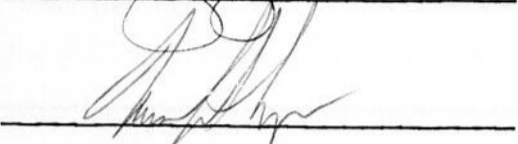
Le Syndicat convient que ce grief est réglé à toutes fins que de droit et renonce à tout recours d'arbitrage.

3. La présente entente constitue une entente en application de l'article 10-4.00 de la convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC CE 29 AOUT 1985

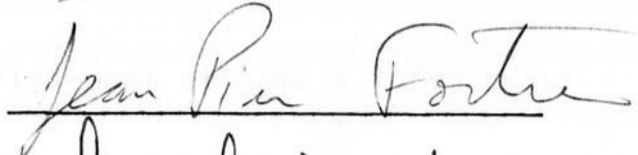


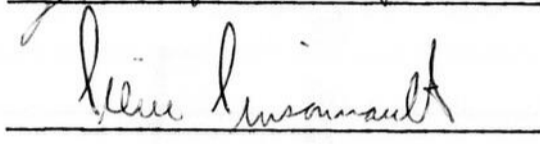


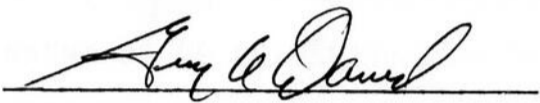


LES PARTIES ONT SIGNE










POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

3. Les professeurs occupant les trois tâches d'enseignement garanties par la présente ont un choix prioritaire des cours à enseigner avant l'établissement de la charge d'enseignement allouée à l'Employeur.
4. Les personnes mentionnées aux présentes sont réputées agir en tant qu'"Employeur" quand elles occupent une charge d'enseignement. Ces personnes, soit Michel Lévesque, Michel Lavallée et Guy Garon, démissionnent par les présentes en tant qu'enseignants et en tant que syndiqués et renoncent à tous droits et privilèges prévus à la convention collective.
5. L'Employeur verse annuellement au Syndicat un montant de deux cent soixante dollars (\$260) en trois versements égaux à compter du 1er septembre 1985. Le premier versement se fera le 1er janvier 1986 et subséquentment à chaque quatre mois tant et aussi longtemps que l'Employeur se prévaudra de la présente entente.

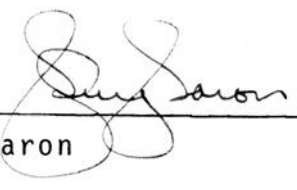
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC LE 29 AOUT 1985



Michel Lévesque



Michel Lavallée



Guy Garon

POUR L'EMPLOYEUR



David Roy Des.


René Lussier


Jean-Pierre Fortin


Guy Antoine Des.
POUR LE SYNDICAT