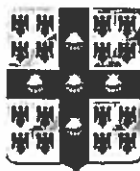


CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



LE COLLÈGE FRANÇOIS DE LAVAL
(LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC)
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC,
Section locale 3026 du SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(ci-après appelé « le syndicat »)

Se terminant le 30 juin 2015

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
Article 1	But de la convention.....	4
Article 2	Reconnaissance syndicale.....	5
Article 3	Définitions.....	6
Article 4	Régime syndical.....	9
Article 5	Activités syndicales.....	10
Article 6	Droits et obligations des parties.....	12
Article 7	Changements technologiques.....	14
Article 7A	Travaux à contrat.....	15
Article 8	Procédure de règlement des griefs.....	16
Article 9	Ancienneté.....	18
Article 10	Heures de travail.....	23
Article 11	Travail supplémentaire.....	25
Article 12	Salaires.....	27
Article 13	Fêtes chômées et payées.....	31
Article 14	Droits acquis.....	32
Article 15	Congés spéciaux.....	33
Article 16	Droits parentaux.....	35
Article 17	Vacances.....	57
Article 18	Congés de maladie.....	60
Article 19	Assurance-groupe.....	61
Article 20	Santé et sécurité.....	62
Article 21	Allocations de dépenses.....	64
Article 22	Uniformes et équipements spéciaux.....	65
Article 23	Mesures disciplinaires.....	66
Article 24	Responsabilité civile.....	67
Article 25	Formation et perfectionnement.....	68
Article 26	Comité de relations du travail.....	69
Article 27	Fermeture de l'établissement.....	70
Article 28	Rétroactivité.....	71
Article 29	Durée de la convention.....	72
Annexe A	Échelles de salaire.....	73

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>Article</u>	<u>Page</u>
Annexe A-1 Primes.....	79
Annexe B Plan de classification.....	80
Annexe C Lettre d'entente (Horaires de travail particuliers).....	103
Annexe D Lettre d'entente (Fonds de solidarité FTQ).....	104
Annexe E Certificat d'accréditation AQ-1003-8999.....	105
Annexe F Lettre d'entente (Indemnité de mise à pied ou de fermeture de l'établissement)...	108
Annexe G Lettre d'entente (Concernant Monsieur Pierre Gagnon).....	109
Annexe H Lettre d'entente (Régime de retraite progressive).....	111
Annexe I Lettre d'entente (Frais de scolarité).....	112
Annexe J Lettre d'entente (Service alimentaire).....	113
Annexe K Lettre d'entente (Espaces de stationnement).....	114
Annexe L Régime de congé à traitement différé.....	115
Index	121

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est:

- a) de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) d'établir les conditions de travail des salariés régis par la présente convention;
- d) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 3026, comme agent négociateur exclusif et le représentant des salariés compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire général du Travail, en faveur du syndicat, le 7 décembre 1988 et apparaissant à l'annexe "E".

2.02 Le personnel du Collège François-de-Laval qui ne fait pas partie de l'unité de négociation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation:

- sauf le travail effectué pour des fins de formation des salariés;
- sauf le travail effectué par les étudiants travaillant de façon occasionnelle et à temps partiel;
- sauf le travail effectué par les salariés occasionnels;
- sauf le travail effectué par les professeurs dans le cadre de leur enseignement de recherche, ou de supervision de travaux pratiques;
- sauf dans les cas d'urgence.

2.03 a) Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles imposées ou non désirées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales et gestuelles.

b) Par « harcèlement psychologique » on entend : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

L'employeur et le syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

2.04 L'employeur convient de discuter avec le syndicat de toute difficulté résultant de la présence sur les lieux de travail de salariés non régis par la convention collective.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

3.01 Les mots ou expressions suivants, tels qu'utilisés dans la convention, ont la signification suivante:

- a) **affectation temporaire**: désignation à une fonction pour une période limitée soit en raison d'un surcroît de travail, soit pour remplacer quelqu'un, soit un poste en attente de comblement ou soit un projet spécial;
- b) **ancienneté**: est constituée par les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié travaille pour l'employeur dans une fonction régie par la convention;
- c) **conjoint**: pour les seules fins des articles 15, 16 et 19, conjoint signifie:
 - i) personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent,
 - ii) personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant,
 - iii) personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- d) **étudiant**: est considérée comme étudiant toute personne embauchée et travaillant moins de quinze (15) heures par semaine à la surveillance d'élèves. L'étudiant est exclu du certificat d'accréditation syndicale. L'employeur ne peut par l'emploi successif d'étudiants éviter la création d'un poste permanent. L'étudiant doit être en mesure de prouver son statut d'étudiant à temps plein ou à temps partiel.

En dehors des périodes habituelles de présence des élèves, la surveillance est offerte aux surveillants d'élèves syndiqués;
- e) **grief**: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;
- f) **mutation**: signifie le mouvement d'un salarié permanent d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité similaire et une échelle de salaire identique;
- g) **promotion**: signifie le mouvement d'un salarié permanent d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité plus élevé et une échelle de salaire plus élevée;
- h) **rétrogradation**: signifie le mouvement d'un salarié permanent d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité moindre et une échelle de salaire moindre;
- i) **salaire**: rémunération totale à laquelle un salarié a droit en vertu de la convention;

- j) **salaré**: les salariés compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01;
- k) **salaré en période de probation**: un salarié qui n'a pas effectué trois (3) mois de travail pour l'employeur dans une période de douze (12) mois consécutifs. Le salarié en période de probation bénéficie des dispositions de la convention collective mais il ne peut formuler de grief dans les cas de renvoi;
- l) **salaré occasionnel**: est considéré occasionnel tout salarié embauché et travaillant durant la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre de chaque année ou embauché pour des travaux non permanents pour une période effectivement travaillée n'excédant pas un total de six (6) mois dans une période de douze (12) mois.

Le salarié occasionnel n'est pas régi par les dispositions de la convention collective.

Cependant, à son embauchage, il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour la fonction sauf dans le cas d'un étudiant.

Il a droit à la rémunération du travail supplémentaire conformément à l'article "Travail supplémentaire".

L'employeur ne peut par l'emploi d'occasionnels successifs éviter la création d'un poste permanent;

- m) **salaré permanent**: un salarié qui a complété trois (3) mois de travail pour l'employeur dans une période de douze (12) mois consécutifs. Dans la présente convention collective, ce terme inclut les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel, les salariés permanents cycliques à temps plein et les salariés permanents cycliques à temps partiel;
- n) **salaré permanent à temps partiel**: un salarié occupant un poste permanent avec un horaire comportant moins d'heures normales de travail que le nombre prévu pour sa fonction.

Ce salarié bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective au prorata des heures travaillées.

A moins d'entente entre les parties, l'employeur ne peut créer un horaire à temps partiel de plus de vingt-six (26) heures, sauf dans le cas d'affectation temporaire.

Dans ce dernier cas, le salarié conserve quand même son statut de salarié permanent à temps partiel;

- o) **salaré permanent à temps plein**: un salarié occupant un poste permanent avec une semaine régulière de travail;

- p) **salarié permanent cyclique à temps partiel**: un salarié occupant un poste permanent selon l'article 9.10 avec un horaire comportant moins d'heures normales de travail que le nombre prévu pour sa fonction.

Ce salarié bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective au prorata des heures travaillées.

A moins d'entente entre les parties, l'employeur ne peut créer un horaire à temps partiel de plus de vingt-six (26) heures, sauf dans le cas d'affectation temporaire.

Dans ce dernier cas, le salarié conserve quand même son statut de salarié permanent à temps partiel;

- q) **salarié permanent cyclique à temps plein**: un salarié occupant un poste permanent selon l'article 9.10 avec une semaine régulière de travail;
- r) **salarié remplaçant**: le salarié embauché pour remplacer totalement ou partiellement un salarié temporairement absent de son poste dans les cas prévus au paragraphe 3 de l'article 9.07a).

Les seules dispositions de la convention collective dont bénéficie un salarié remplaçant sont les suivantes:

1. à son embauchage, il reçoit au moins le taux minimal de salaire prévu pour la fonction;
2. il a droit à la rémunération du travail supplémentaire ainsi qu'aux primes le cas échéant;
3. il a droit aux jours chômés et payés à la condition qu'il ait travaillé de façon continue durant les dix (10) jours précédant un tel congé et le lendemain;
4. il a droit au régime de vacances prévu à l'article 17 lorsqu'il travaille effectivement depuis au moins six (6) mois en date du 1^{er} mai de l'année depuis son dernier embauchage;
5. lorsque l'employeur décide de combler un poste nouveau ou vacant, il considère prioritairement la candidature d'un salarié remplaçant sur toute candidature extérieure en autant qu'il ait posé sa candidature, qu'il ait effectivement travaillé six (6) mois au cours des vingt-quatre (24) derniers mois précédant sa candidature et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche. Parmi ces salariés remplaçants, l'employeur accorde la préférence à celui ayant le plus de durée de service;
6. L'article 4 s'applique aux salariés remplaçants.

- s) **supérieur immédiat**: la personne non régie par la convention, de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail. Cette personne constitue à l'égard d'un salarié le premier palier d'autorité;

- t) **traitement**: somme des montants versés par l'employeur pour un salarié, comportant les salaires et les avantages sociaux, en vertu de la convention collective;

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié actuel ou futur de l'employeur visé par le certificat d'accréditation doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat et le demeurer pendant la durée de la convention.
- 4.02 a) L'employeur doit déduire de la première paie suivant la date d'embauchage de tout salarié, le droit d'entrée fixé par un règlement du syndicat et la cotisation syndicale telle qu'établie par une résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être transmise à l'employeur.
- b) L'employeur doit remettre à la personne désignée par le syndicat les sommes ainsi perçues au cours d'un mois, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, en indiquant le nom, l'occupation et le statut des salariés concernés.
- c) L'employeur avise la personne désignée par le syndicat de toute absence autorisée de plus d'un (1) mois, de tous congés parentaux et des congés sans salaire.
- d) L'employeur fournit mensuellement à la personne désignée par le syndicat les renseignements suivants:
1. le nom des nouveaux salariés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à l'article 6.07;
 2. le nom des salariés qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ;
 3. le nom des salariés qui ont changé de fonction, le titre de la nouvelle fonction et la date du changement;
 4. le nom des salariés occasionnels, la date de leur embauchage, le titre de la fonction, le lieu de l'affectation, la durée d'emploi probable et l'horaire;
 5. le nom des salariés remplaçants, la date de leur embauchage, le titre de la fonction, le lieu de l'affectation, la durée d'emploi probable, le nom de la personne remplacée et l'horaire;
 6. le nom des salariés qui ont changé de statut;
 7. les changements d'adresse et de numéro de téléphone des salariés portés à sa connaissance;
 8. le nom des salariés absents et indique la durée prévue de cette absence; le syndicat est informé de toute prolongation.
- 4.03 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de tout recours et de toute réclamation qui pourrait être exercé par un salarié ou un groupe de salariés résultant de l'application de l'article 4.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 Tout officier syndical salarié chez l'employeur peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour la période de temps requise à l'occasion des activités ci-après énumérées.
Il doit au préalable en avoir avisé son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.
- a) rencontre dûment convoquée par et avec les personnes représentantes autorisées de l'employeur. Il en va de même pour toute rencontre avec l'employeur convoquée par les personnes représentantes autorisées du syndicat;
 - b) pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié peut être accompagné d'une personne représentante autorisée du syndicat lors d'une rencontre avec une personne représentante de l'employeur;
 - c) pour participer à toute réunion selon la convention collective;
 - d) une personne représentante autorisée du syndicat peut accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief ou lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief;
 - e) une personne représentante autorisée du syndicat peut accompagner un salarié requérant d'un grief en audience devant un tribunal d'arbitrage afin de participer aux séances d'arbitrage;
 - f) les personnes représentantes autorisées du syndicat peuvent recevoir et transmettre des communications de l'employeur durant les heures normales de travail, sans perte de traitement. Elles peuvent aussi discuter avec l'employeur d'affaires courantes si le cas l'exige.
- 5.02 Au cours de la dernière année de la convention, l'employeur, à la demande du syndicat, libère avec maintien de leur traitement pour une durée maximale de six (6) jours ouvrables chacun, trois (3) membres désignés par le syndicat pour fins de préparation du projet de convention collective.
- 5.03 Trois (3) membres désignés par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, pour participer aux négociations et à la conciliation de la convention collective.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas si les salariés sont en grève ou si l'employeur a décrété un lock-out.
- 5.04 L'employeur doit accorder à au plus trois (3) salariés à la fois, l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement pour assister à des congrès, des réunions ou des cours organisés par le syndicat.

Le nombre maximal de jours payés en vertu du présent article pour l'ensemble des salariés est fixé à six (6) jours par année, cumulatifs jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours. Les jours utilisés en plus sont remboursés par le syndicat dans les trente (30) jours suivant la présentation de la facture.

Ce remboursement comprend l'équivalent du salaire régulier payé au salarié ainsi libéré et l'équivalent de la quote-part de l'employeur aux avantages sociaux.

Tout salarié ne peut exiger de tels permis d'absence pour plus de trente (30) jours ouvrables dans une même année.

Les libérations prévues en 5.02, 5.03 et 5.04 doivent être soumises à l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance sauf dans des situations exceptionnelles.

- 5.05 Lors d'une assemblée syndicale, les salariés dont le service est requis au même moment, peuvent s'absenter sans perte de traitement, après autorisation de l'employeur, avec reprise du temps de travail pour une durée maximale de deux (2) heures afin d'assister à cette assemblée.
- 5.06 Lorsque requis, et sans frais, l'employeur met à la disposition du syndicat un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées.
- 5.07 L'employeur met également à la disposition du syndicat de façon permanente, un local pour son administration. Toutefois, l'employeur pourra aussi utiliser ce local pour y tenir des réunions.

ARTICLE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 6.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le syndicat reconnaît le droit à l'employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- 6.02 Toute communication concernant les salariés est déposée dans leur pigeonier.
- 6.03 L'employeur informe le syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout règlement, avis ou directive émis par la direction générale s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des salariés. Le syndicat peut formuler des représentations à la direction générale à ce sujet.
- 6.04 Pendant la durée de la convention, l'employeur ne doit pas recourir au lock-out et le syndicat et/ou les salariés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 6.05 Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du syndicat avec ceux de l'employeur.
- 6.06
- a) Le syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'employeur, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
 - b) L'employeur doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir au syndicat, la liste des membres des différents comités et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 6.07 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et par la suite, au 1^{er} mai de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés régis par la convention.

Cette liste doit indiquer:

- le nom et le prénom de chaque salarié
- le sexe
- la date de naissance
- l'état civil
- le titre de la fonction
- la situation dans l'échelle de salaire
- la date d'entrée en service
- l'adresse domiciliaire et le numéro de téléphone
- le statut du salarié

- le service auquel est rattaché le salarié
- l'horaire de travail
- le lieu habituel de travail (localisation individuelle)

- 6.08
- a) Dans ses relations avec ses salariés, l'employeur agit par la direction générale.
 - b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail contraires à celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
 - c) Toute correspondance que l'employeur transmet au syndicat en vertu des obligations contractées par la convention collective doit être adressée au vice-président du groupe concerné.

6.09 Les parties conviennent du format de la convention collective. Les frais d'impression sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 7 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7.01 L'employeur doit avertir le syndicat au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il effectue des changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'œuvre.

7.02 L'employeur doit alors convoquer, sans délai, le syndicat afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter tous inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés.

En outre, les parties pourront alors discuter:

- a) de l'application de la clause d'ancienneté;
- b) de la formation ou du recyclage de certains salariés, afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles;
- c) de la possibilité de muter les salariés concernés dans les fonctions disponibles en dehors de l'unité de négociation.

7.03 Si les mesures mentionnées au paragraphe 7.02 ne suffisent pas à empêcher la mise à pied de certains salariés, l'employeur convient d'entraîner les salariés les plus anciens pour leur permettre d'accéder à d'autres fonctions disponibles pour l'employeur, comprises ou non dans l'unité de négociation, pourvu qu'ils soient en mesure de rencontrer les exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable.

7.04 Si tous les salariés affectés par les changements technologiques ci-dessus mentionnés ne trouvent pas d'emploi suivant les dispositions des paragraphes précédents, l'employeur convient de donner, en plus de l'avis prévu au paragraphe 7.01, un préavis de neuf (9) mois additionnels à tout salarié ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté. L'employeur devra alors assister les salariés concernés à se trouver un autre emploi.

7.05 Dans le cas de rappel au travail, les salariés mis à pied seront rappelés en premier, suivant leurs droits d'ancienneté.

Les dispositions du sous-paragraphe c) du paragraphe 9.03 ne s'appliquent pas à tout salarié mis à pied dans les cas prévus au présent article.

ARTICLE 7 A TRAVAUX À CONTRAT

- 7A.01 L'attribution de travail à contrat ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ou de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées.
- 7A.02 L'employeur ne peut, par l'octroi successif de travaux à contrat, éviter la création d'un poste régulier.
- 7A.03 L'employeur ne peut, suite au départ d'un salarié, octroyer un ou des travaux à contrat pour effectuer le travail qui était réalisé par le salarié.
- 7A.04 L'employeur s'engage à ne pas accorder de contrat dans les activités couvertes par le certificat d'accréditation.
- 7A.05 Le comité de relations de travail se réunit pour discuter de toute question de sous-traitance qu'une partie veut soumettre à l'autre partie. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.
- 7A.06 Les parties s'engagent à remettre sans frais tout document requis pour la poursuite des travaux du comité.
- 7A.07 L'employeur transmet mensuellement au syndicat l'identification et la durée des contrats reliés aux fonctions couvertes par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Les parties conviennent de tenter de régler tout grief ou toute mésentente pouvant survenir pendant la durée de la convention.

8.02 Un salarié seul ou accompagné d'un représentant syndical peut, s'il le désire, avant de faire un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- a) Le syndicat et/ou le salarié dépose le grief, par écrit, à la direction générale ou à son représentant. Tout grief doit être présenté dans les trente (30) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le ou les salariés concernés ont pu en prendre connaissance, mais sans dépasser six (6) mois.
- b) À défaut du règlement du grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables de son dépôt à la direction générale, le grief peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai de dix (10) jours, être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le ministre du Travail.

8.03 L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.

8.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

- a) maintenir la mesure disciplinaire;
- b) rétablir les droits du salarié concerné avec pleine compensation;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre temps.

Un salarié appelé à témoigner lors d'un arbitrage entre les parties est libéré sans perte de traitement pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

8.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Celle-ci sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence écrite de l'arbitre. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

8.06 Une erreur technique ou de transcription dans la formulation d'un grief à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.

8.07 Les parties peuvent, par une entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus au présent article.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01
- a) Un salarié en période de probation accumule son ancienneté à compter de la date à laquelle il devient un salarié permanent, mais son ancienneté rétroagit alors à la date de son entrée en service.
 - b) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 9.01a), le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante:
 - i) Lorsqu'un salarié devient permanent, les jours travaillés ou rémunérés à titre de salarié occasionnel ou remplaçant précédant l'obtention de son poste deviennent de l'ancienneté, à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi de plus de six mois.
 - ii) Pour le salarié permanent à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou rémunérées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou rémunérés au 1^{er} mai de chaque année.

Aux fins de la convention prévue ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1820) heures pour les salariés.

- 9.02
- Un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant:
- a) les trente (30) premiers jours d'une mise à pied;
 - b) une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail contracté ou subi alors qu'il est à l'emploi de l'employeur;
 - c) une absence pour cause de maladie ou d'accident, autres que celles prévues au sous-paragraphe b), jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
 - d) une absence pour congés parentaux;
 - e) la période de vacances, les fêtes chômées, une suspension ou toute absence autorisée;
 - f) un congé d'études pour perfectionnement.

9.03

Un salarié perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

- d) absence pour cause de maladie ou d'accident (autre qu'une maladie professionnelle ou accident de travail) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) défaut de revenir au travail, sans raison valable, dans les sept (7) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier certifié, d'un avis de rappel au travail transmis au salarié à sa dernière adresse connue de l'employeur;
- f) prise de la retraite.

9.04 Tout salarié permanent nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si un tel salarié revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination. Ce délai expiré, le salarié peut invoquer son ancienneté pour postuler un poste vacant ou un poste nouveau.

9.05 Au cours du mois d'avril de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié et la date de son entrée en service, et le nombre de jours, de mois et d'années travaillés.

L'employeur affiche cette liste d'ancienneté et doit en faire parvenir une copie à chaque salarié.

Dans les trente (30) jours de l'affichage, le syndicat ou tout salarié peut contester une inscription sur une liste. À l'expiration de ce délai, la liste est définitive et lie les parties.

- 9.06
- a) Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied, réembauchage ou rappel au travail, l'employeur accorde la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche et selon les modalités prévues à la convention collective.
 - b) Lorsque l'employeur procède à une affectation temporaire d'une durée connue de plus de trois jours ouvrables, le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés du département intéressé, est affecté temporairement en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales. Toutefois, il peut refuser si un autre salarié, moins ancien dans le même département, peut être affecté.

Lorsque l'employeur procède à une affectation temporaire d'une durée connue de trois jours ouvrables et moins, il peut désigner le salarié de son choix.

9.07

- a) Lorsqu'il y a lieu de combler un poste vacant ou un nouveau poste, l'employeur doit afficher un avis indiquant cette vacance, pendant cinq (5) jours ouvrables; il transmet une copie de cet avis à la personne désignée par le syndicat et aux salariés absents.

L'avis du poste vacant ou du nouveau poste doit être affiché et indiquer:

- le titre de la fonction;
- le statut;
- la description de la fonction (nature du travail);
- les attributions caractéristiques;
- le lieu habituel de travail au moment de l'affichage (localisation individuelle);
- l'horaire de travail;
- le nom du supérieur immédiat;
- l'échelle de salaire;
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- les dates de l'affichage.

Ne sont pas considérés comme postes affichables au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion:

- de maladie ou d'accident;
- de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- des vacances;
- d'absences autorisées;
- des congés parentaux;
- d'absence pour activités syndicales;
- d'affectation temporaire.

- b) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai de vingt (20) jours de travail.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le réintégrer à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- c) Dans les vingt (20) jours de la fin de l'affichage, l'employeur informe chaque candidat salarié et le syndicat en leur communiquant le nom du candidat retenu.

9.08

Lorsque l'employeur a l'intention d'abolir un poste, il en avise le salarié concerné et le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition du poste.

Si le salarié concerné a plus d'ancienneté qu'un autre salarié, il peut le déplacer en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction s'il s'agit d'une mutation ou rétrogradation; le salarié doit répondre aux qualifications et conditions exigées par l'employeur en regard du poste concerné s'il s'agit d'une promotion.

- a) Si le salarié concerné ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis à pied.
- b) Si plus d'un poste répond aux conditions ci-dessus, l'employeur doit en aviser par écrit le salarié concerné en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom du titulaire, la fonction et le service. Par la même occasion, il invite le salarié à lui faire connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

A défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, l'employeur désigne alors le salarié qui doit être ainsi déplacé d'après son ancienneté en autant que le salarié réponde aux conditions exigées.

Le salarié qui est déplacé de son poste par un autre salarié en vertu du présent article, peut déplacer un autre salarié selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables au salarié dont le poste est aboli. S'il ne peut déplacer un autre salarié, il est avisé qu'il sera mis à pied.

Advenant une mise à pied parmi les salariés permanents, ces derniers auront la préférence d'emploi et pourront déplacer un salarié occasionnel ou remplaçant pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Si le salarié qui déplace un autre salarié en vertu du présent article obtient sans autre possibilité et par obligation un poste qui constitue une rétrogradation, il conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi.

9.09 Avant d'embaucher un salarié remplaçant dans les cas prévus au paragraphe 3 de l'article 9.07a), l'employeur favorise l'affectation temporaire en autant que l'efficacité du service ne soit pas affectée de façon appréciable.

9.10 L'employeur peut créer un poste à caractère cyclique comportant une période de travail généralement d'au moins vingt (20) semaines mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines par année.

Le salarié permanent occupant un poste à caractère cyclique bénéficie de tous les avantages prévus à la convention au prorata du temps travaillé.

L'employeur convient que seuls les postes devenus vacants ou les postes nouveaux vont être affichés avec mention " cyclique ".

L'employeur peut, après entente avec le syndicat, transformer un poste régulier en un poste à caractère cyclique.

La période de mise à pied débute à la date prévue de cessation d'emploi et se poursuit jusqu'à la date prévue du retour au travail. Le salarié ainsi mis à pied ne peut exercer de droit de supplantation et l'annexe "F" de la convention n'est pas applicable; cependant, il a la préférence d'emploi à l'égard des salariés occasionnels, remplaçants étudiants ou travaux à contrats. Il peut déplacer un salarié occasionnel, remplaçant, étudiant ou travaux à contrats pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

Le salarié cyclique continue d'accumuler de l'ancienneté et les jours de maladie pendant sa période cyclique de mise à pied jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année.

Toutefois, en cas d'abolition d'un poste cyclique, l'article 9.08 de la convention s'applique.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01 Horaire général

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en journées régulières de sept (7) heures du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h et 17 h.

Au cours des journées d'absence des élèves, l'horaire des ouvriers d'entretien se situe de 7 h à 15 h.

Le salarié bénéficie d'une période de repas non payée d'une durée d'une (1) heure. L'horaire de cette période est déterminé par l'employeur et se situe vers le milieu de la journée de travail. Si l'employeur désire modifier la période, il avise le syndicat après avoir consulté le salarié.

L'ouvrier d'entretien a droit aux périodes de repos prévues à l'article 10.06. Toutefois, après entente avec l'employeur, le salarié peut joindre ses deux périodes de quinze (15) minutes pour lui permettre de bénéficier d'une période de repas de trente (30) minutes de 19 h à 19 h 30.

10.02 Dispositions générales

Si les nécessités du service requièrent des modifications à ces horaires, l'employeur doit en informer les salariés concernés et le syndicat au moins sept (7) jours avant de les mettre en vigueur. Suite aux rencontres entre les parties, si le syndicat ne consent pas aux modifications proposées, il peut les contester en utilisant la procédure de règlement de grief. Dans ce cas, l'employeur doit établir que les nécessités du service justifient les modifications d'horaires.

10.03 Pour des fins de remplacement ou pour parer à un surcroît de travail, l'employeur peut occasionnellement et pour des périodes de courtes durées prolonger la semaine de travail des salariés permanents à temps partiel jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail des salariés de la même fonction qui travaillent à temps complet.

La prolongation de la semaine de travail en de telles circonstances se fait sur une base volontaire et les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction. Le travail est réparti, le plus équitablement possible, parmi les salariés du service concerné mais tient compte de leur disponibilité à exécuter le travail requis.

10.04

Pause

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail. Cette pause se situe vers le milieu de chaque demi-journée de travail, mais l'horaire précis en est déterminé par le supérieur immédiat après entente avec le salarié concerné.

ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Tout travail autorisé par l'employeur et exécuté en dehors des heures régulières de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, telles que définies à l'article 10, est considéré comme un travail supplémentaire.
- 11.02 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:
- a) salaire horaire du salarié concerné majoré de cinquante pour-cent (50 %) pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail spécifié à l'article 10;
 - b) salaire horaire du salarié concerné majoré de cent pour-cent (100 %), pour toute heure de travail effectuée les jours de fête énumérés à l'article 13 (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé) et le dimanche.
- 11.03 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises.
- 11.04 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée par ordre d'ancienneté.
- 11.05 Toute période de travail supplémentaire est calculée par période minimum de quinze (15) minutes, c'est-à-dire qu'un quart d'heure commencé est calculé comme un quart d'heure complété.
- 11.06 Dans le cas de rappel au travail et pour le temps du déplacement aller et retour, de son domicile au lieu de travail, le salarié a droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux régulier.
- 11.07 La rémunération pour le travail supplémentaire est versée à la paie pour la période suivant celle au cours de laquelle le travail supplémentaire a été effectué.
- 11.08 Cependant, le salarié peut, après entente avec l'employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de cent cinquante pour-cent (150 %) ou de deux cents pour-cent (200 %) du temps travaillé (selon les cas et conformément au précédent paragraphe), mais dans un délai n'excédant pas la période des vacances annuelles du salarié, au plus tard le 30 juin.

- 11.09 a) Tout salarié requis d'effectuer du travail supplémentaire immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une période de trente (30) minutes rémunérée de même qu'à un montant alloué de dix dollars (10,00 \$) pour un repas, à condition que la durée du travail supplémentaire soit d'au moins deux (2) heures. Le salarié a droit seulement à un repas à une telle occasion.
- b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.
- 11.10 Lorsque des travaux de réparation ou d'entretien nécessitent l'embauchage de salariés occasionnels, l'employeur convient d'accorder la préférence dans la répartition du travail supplémentaire à ses salariés permanents.
- 11.11 Lors des journées Portes ouvertes, les salariés travaillent sur une base volontaire. L'employeur remettra un (1) jour de congé accumulé par jour de présence aux Portes ouvertes. Les congés pourront être pris après entente avec l'employeur dans un délai n'excédant pas la période de vacances annuelles du salarié.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01 Les taux et échelles de traitement des salariés, suivant leur fonction et le nombre d'années de service dans leur fonction, sont ceux mentionnés à l'échelle des salaires attachée à la présente convention comme annexe "A" pour en faire partie intégrante.

12.02 Les fonctions régies par la présente convention sont décrites au plan de classification annexé à la présente convention comme annexe "B" pour en faire partie intégrante.

12.03 a) Tout nouveau salarié reçoit le taux minimum de sa classification et il reçoit par la suite, d'année en année, les augmentations résultant des échelles de salaires prévues pour sa classification jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classification.

b) Malgré les articles 3.01 et 9.10, le salarié permanent cyclique bénéficie de l'avancement d'échelon annuel.

c) Le salarié permanent à temps partiel et le salarié permanent cyclique à temps partiel bénéficient de l'avancement d'échelon après une période de temps travaillé équivalente à une année pour le salarié à temps plein. Malgré ce qui précède, ils progresseront à l'échelon supérieur après une période maximale de deux (2) ans.

12.04 Règles concernant la promotion et la mutation

a) Le salarié qui bénéficie d'une promotion a droit à l'échelon de salaire de sa nouvelle classe d'emploi qui lui assure au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi.

b) Le salarié qui bénéficie d'une mutation a droit au maintien de son salaire.

12.05 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur crée de nouvelles fonctions ou modifie substantiellement les fonctions d'un salarié, il avisera le syndicat du taux établi, sujet aux droits du salarié concerné de contester ce taux en se prévalant des dispositions de l'article 8.

Pour déterminer les taux de salaires d'une nouvelle fonction ou d'une fonction substantiellement modifiée, les parties conviennent de se référer au plan de classification en vigueur dans les Commissions scolaires ou à défaut dans la Fonction Publique.

- 12.06 Le salarié, pour lequel un salaire hebdomadaire est fixé, a droit à ce salaire, pourvu qu'il soit requis de travailler pendant le nombre d'heures prévu dans ses fonctions selon l'article 10. S'il travaille moins de ce nombre d'heures par semaine, il a droit, pour cette semaine, à un salaire égal au prorata du nombre d'heures accomplies.
- 12.07 Un salarié, qui occupe temporairement à la demande de l'employeur, une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, reçoit le taux applicable à la fonction la mieux rémunérée et ce, dès la première heure travaillée.
- 12.08 Lorsqu'un salarié, au cours d'une journée régulière de travail, occupe une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, il reçoit le salaire de sa fonction régulière.
- 12.09 Le paiement du salaire a lieu toutes les deux (2) semaines, le jeudi.
- Le bordereau du chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes:
- le nom et prénom du salarié;
 - le taux horaire ou quotidien;
 - le salaire brut;
 - le salaire net;
 - la période couverte par le chèque;
 - les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
 - les primes;
 - les déductions prévues à la convention ou par les lois;
 - les montants cumulatifs;
 - le solde des jours de vacances;
 - le solde des jours de maladie;
 - la participation de l'employeur au régime d'assurance-groupe;
 - la date du paiement;
 - le nombre d'heures ou de jours travaillés.
- Un salarié doit se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans une institution financière de son choix.
- 12.10 L'employeur convient d'indiquer sur les feuillets T4 et « Relevé 1 » le montant des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.

12.11

Primes

a) Primes de soir

Le salarié travaillant au taux régulier sur une équipe du soir et dont la majeure partie des heures travaillées se situe entre 18 h et 00 h, a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux du travail supplémentaire, à une prime telle que prévue selon l'annexe A-1.

b) Prime de nuit

Un salarié dont la moitié ou plus de son horaire est comprise entre 00 h et 7 h a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de travail supplémentaire, à une prime telle que prévue selon l'annexe A-1.

c) Prime de chef d'équipe

Un salarié qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie d'une prime telle que prévue selon l'annexe A-1.

12.12

Majoration des taux et échelles de salaire

a) **Taux et échelles de salaire en vigueur à la date de la signature de la convention**

Les taux et échelles de salaire en vigueur à la date de la signature de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe A.

b) **Majoration des taux et des échelles de salaires**

Pour la durée de la convention et jusqu'à la signature d'une prochaine, les augmentations des échelles salariales et des taux horaire applicables aux différents titres d'emploi de la présente convention collective sont les mêmes qui sont applicables aux mêmes titres d'emploi du secteur public, tels qu'ils apparaissent à l'annexe A.

Les augmentations entrent en vigueur le premier juillet suivant les modifications effectuées au secteur public.

Salarié hors taux ou hors échelle

- a) Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au début de la période en cause par rapport à la fin de la période précédente, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle de la période précédente, correspondante à sa classe d'emploi.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer au début de la période en cause un salarié qui était hors-échelle ou hors-taux à la fin de la période précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- c) La différence, entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b), lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement à la fin de la période précédente.
- d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

13.01 Tout salarié bénéficie des jours de fêtes chômés et payés suivants:

Le premier de l'an
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La St-Jean-Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
L'Action de Grâce
L'Immaculée Conception
La veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'An

ou tout autre jour proclamé fête civile par le Lieutenant-gouverneur en Conseil.

13.02 Si l'une ou l'autre des fêtes mentionnées au paragraphe précédent coïncide avec une journée non ouvrable, l'employeur doit remplacer tel jour chômé et payé dans les quinze (15) jours précédant ou suivant la fête, à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat. Si l'employeur ne peut le faire dans ces délais, il doit alors payer l'équivalent du salaire pour une journée régulière de travail majorée de 100 % et ce, en plus du salaire hebdomadaire du salarié concerné.

Pour avoir droit à ce jour chômé et payé, un salarié doit travailler la veille ou le lendemain de la fête, sauf si son absence est motivée ou autorisée par l'employeur, mais pourvu qu'il ait travaillé dans les trente (30) jours précédant un tel congé.

13.03 Les jours de fêtes chômés et payés ci-dessus mentionnés peuvent être changés par l'employeur afin de les faire coïncider avec le calendrier scolaire. Dans ce cas, l'employeur en informe le syndicat le plus tôt possible afin de lui permettre de formuler des représentations.

13.04 Compte tenu de la politique antérieure, lorsque l'employeur décide d'accorder un congé spécial autre que ceux prévus à l'article 13.01 durant la période des fêtes de Noël et du Nouvel An, l'employeur s'engage à faire connaître sa décision dès le début du mois de décembre. Nonobstant l'article 11.02 b), le salarié appelé à travailler durant ce congé spécial est rémunéré à son taux régulier et bénéficie dudit congé à une date convenue entre les parties.

ARTICLE 14 DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 15 CONGÉS SPÉCIAUX

- 15.01 Un salarié a droit aux congés suivants, sans perte de traitement.
- a) sept (7) jours consécutifs à compter du jour du décès, à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille ou du fils ou de la fille de son conjoint;
 - b) trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son père, mère, sœur, frère, beau-père, belle-mère;
 - c) un (1) jour, soit le jour des funérailles, à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de sa bru, de son gendre, de sa grand-mère, de son grand-père;
 - d) un (1) jour, soit le jour du mariage, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour le salarié concerné à l'occasion du mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur;
 - e) cinq (5) jours ouvrables, consécutifs incluant le jour du mariage, à l'occasion de son mariage, après un (1) an d'ancienneté;
 - f) un (1) jour, s'il s'agit d'un jour ouvrable, à l'occasion d'un changement de domicile, au plus une fois dans une même année,

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a), b), c) et d) ci-dessus, une (1) journée additionnelle de congé est accordée au salarié si l'événement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de la résidence du salarié.

- 15.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article les mots "journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

- 15.03 Un salarié qui doit agir comme juré ou témoin, ne doit subir aucune perte de traitement et l'employeur maintient son traitement régulier pendant la durée de son absence. Cependant, le salarié doit remettre à l'employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions.

- 15.04 Un salarié permanent depuis deux ans peut bénéficier, après entente avec l'employeur, d'un congé sans traitement d'un minimum de deux (2) mois et d'un maximum de douze (12) mois. Le salarié doit faire parvenir une demande écrite au préalable, au moins trente (30) jours ouvrables avant. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une (1) seule fois par période de cinq (5) ans.

Durant ce congé, le salarié peut bénéficier de l'assurance-groupe à la condition qu'il verse la totalité des primes, soit sa quote-part et celle de l'employeur.

ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

16.01 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et par le Régime d'assurance-emploi (RAE), l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 16.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 16.27.

16.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

16.03 a) L'Employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de la salariée ou du salarié excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

b) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (RAE).

¹ On entend par «traitement hebdomadaire de base» le traitement habituel de la salariée ou du salarié incluant le supplément habituel de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

- 16.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou au salarié un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

- 16.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 16.10, doivent être consécutives.

La salariée enceinte admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 16.10, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 16.10, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé à demi temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 16.12, 16.13 et 16.15 selon le cas.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- 16.06 La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

16.07 **Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour la salariée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

16.08

Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée donne un préavis écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date du départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

16.09

Prolongation du congé de maternité

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 16.54 pour les six (6) premières semaines et, par la clause 16.55, par la suite.

16.10

Suspension et fractionnement du congé de maternité

a) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal

de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
2. si la salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
3. si la salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8² de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 16.55.

16.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 16.10, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 16.12, 16.13 et 16.15.

A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

16.12 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)⁴ de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

² Absences et congés pour raisons familiales ou parentales de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N.-1.1)
³ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
⁴ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, selon le cas, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁵ du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

B) Cas admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE)

16.13 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁶ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁷ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement

⁵ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, selon le cas, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

⁶ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁷ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, selon le cas, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse la RHDCC.

De plus, si la RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la RHDCC, l'indemnité prévue par le premier (1^{er}) paragraphe de l'alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- 16.14 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'Employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement ne peuvent cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

C) Cas non admissible au RQAP ou au RAE

- 16.15 La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 16.12 et 16.13.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

⁹ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

De même, la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

16.16 Dans les cas prévus aux clauses 16.12, 16.13 et 16.15 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) pour la salariée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'Employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDC à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et auprès de l'ensemble des employeurs des écoles privées agréées aux fins de subventions.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 16.12, 16.13 et 16.15 est réputée satisfaite, lorsque la salariée a

satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa;

- d) le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen, versé par l'Employeur ou par un autre Employeur, au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 16.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 16.04;

- e) dans le cas de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par l'Employeur prend fin à compter de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, lorsque la salariée est rappelée conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée est rappelée. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises dans la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la salariée a droit en vertu des clauses 16.12, 16.13 et 16.15, selon le cas. L'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 16.12, 16.13 et 16.15, selon le cas.

16.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 16.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

16.18

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 16.44.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée ne plus être à l'emploi de l'Employeur.

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

16.19

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée ainsi que les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de priorité d'emploi.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de

la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, et dont le congé spécial a débuté le ou après le premier (1^{er}) janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite de la salariée à cet effet, l'Employeur lui verse une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles.

La salariée qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. L'Employeur étudie alors la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits la tâche de la salariée affectée à un travail devant un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail devant l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

16.20 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

- 16.21 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 16.54, si elle y a normalement droit, et à la clause 16.53. La salariée visée à la clause 16.20 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 16.20, la salariée utilise d'abord les quatre (4) jours mentionnés à cette clause.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

16.22 Congé de paternité avec traitement

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

16.23 Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 16.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

16.24

Prolongation du congé de paternité sans traitement

Le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la clause 16.55.

16.25

Suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

a) **Suspension du congé**

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) **Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du salarié, le congé de paternité prévu à la clause 16.23 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
2. si le salarié s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
3. si le salarié s'absente pour une situation visée à l'article 79.8⁹ de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la clause 16.55.

⁹ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1)

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Congé pour adoption

16.26 La salariée ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

16.27 La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve de 16.29, doivent être consécutives.

Pour la salariée ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

16.28 **Prolongation du congé d'adoption**

La salariée ou le salarié qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 16.55.

16.29 **Suspension et fractionnement du congé d'adoption**

a) **Suspension du congé**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) **Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la salariée ou du salarié, le congé d'adoption prévu à la clause 16.27 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
2. si la salariée ou le salarié s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
3. si la salariée ou le salarié s'absente pour une situation visée à l'article 79.8¹⁰ de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation, elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 16.55.

16.30 Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 16.29, l'Employeur verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait alors eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 16.27.

16.31 **Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 16.27, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE).

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une enseignante ou un enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou du Régime d'assurance-emploi.

¹⁰ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

Cependant, lorsque la salariée ou le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée ou le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou du Régime d'assurance-emploi.

16.32 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée ou au salarié en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'Employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée ou du salarié, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée ou le salarié durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement ne peuvent cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

16.33 Dans les cas prévus à la clause 16.31 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la salariée ou le salarié est rémunéré;
- b) pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'Employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la salariée ou le salarié admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible

que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDCQ à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel;

- c) le traitement hebdomadaire de base de la salariée ou du salarié à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen, versé par l'Employeur ou par un autre Employeur, au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, la salariée ou le salarié a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 16.04;

- d) dans le cas de la salariée ou du salarié non permanent dont le contrat prend fin, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective et versée par l'Employeur prend fin à compter de la fin de son contrat.

Par la suite, lorsque la salariée ou le salarié est rengagé à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, l'indemnité du congé d'adoption prévu à la clause 16.31 est rétablie à compter de la date du début du contrat de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité du congé d'adoption et les semaines comprises dans la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu de la clause 16.27. De plus, l'indemnité prévue à la clause 16.31 est rétablie pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir pour le congé d'adoption;

- e) lorsque le début du congé d'adoption se situe entre deux (2) contrats, l'indemnité de congé d'adoption est versée à compter de la date du début du deuxième (2^e) contrat de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auquel la salariée ou le salarié a droit en vertu de la clause 16.27. De plus, l'indemnité de congé d'adoption prévue à la clause 16.31 est versée pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir pour le congé d'adoption.

16.34 **Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes**

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 16.27 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

16.35 La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 16.27 s'appliquent.

Durant ce congé, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 16.38.

16.36 Si à la suite d'un congé pour adoption pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu des clauses 16.31 ou 16.34, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

16.37 **Utilisation de la banque de jours de congés de maladie accumulés**

La salariée en congé de maternité qui a une banque de jours de congés de maladie accumulés en vertu de la convention collective utilise, si elle le désire, sa banque de jours de congés de maladie.

Les dispositions du paragraphe précédent et celles de la clause 16.05 ne peuvent s'appliquer concurremment.

Congé sans traitement ou partiel sans traitement

16.38 La salariée ou le salarié a droit à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité prévu aux clauses 16.12, 16.13 ou 16.15, au salarié en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 16.22 et à la salariée ou au salarié en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 16.27.

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début d'une étape:

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas,
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent,

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

- b) la salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

16.39 Sous réserve de l'article 19, la salariée ou le salarié en congé sans traitement ou partiel sans traitement maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut participer aux autres régimes qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé, et elle ou il en assume le coût.

16.40 À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à la clause 16.38, la salariée ou le salarié reprend son poste sauf si elle ou

il se prévaut de la clause 16.41, au début de l'étape qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou il aura indiquée dès son départ.

Section V - Prolongations additionnelles

16.41 La personne salariée a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :

- a) La salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 16.05;
- b) Le salarié a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 16.22;
- c) La salariée ou le salarié a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 16.26.

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination du nombre d'heures demeurent applicables.

16.42 Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé(e), à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

16.43 Si la salariée ou le salarié s'est prévalu de la clause 16.41, elle ou il reprend son poste à temps complet à la date qu'elle ou il a indiquée au moment de l'obtention de son congé.

Dispositions diverses

16.44 Les congés visés aux clauses 16.23, 16.27, 16.35 et le congé sans traitement de la clause 16.38 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

Le congé partiel sans traitement visé à la clause 16.38 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date du retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié est informé(e) par écrit de ce désaccord et a droit à un maximum de deux (2) jours et demi (1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Toutefois, la salariée ou le salarié peut s'entendre en tout temps avec l'Employeur pour réaménager le congé partiel sans traitement.

16.45 L'Employeur fait parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 16.44.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est réputé ne plus être à l'emploi.

16.46 La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé; sinon, elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

16.47 La salariée ou le salarié qui prend un congé de paternité prévu à la clause 16.22, un congé pour adoption prévu à la clause 16.26 ou à la clause 16.27 bénéficie des avantages prévus à la clause 16.53 et à la clause 16.54, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit.

16.48 Sous réserve de l'article 19, durant un congé prévu au présent article, la salariée ou le salarié maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé, et elle ou il en assume le coût.

- 16.49 La salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité, la salariée ou le salarié qui a bénéficié du congé de paternité ou d'adoption a droit aux vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou il a travaillé. Cependant, la période de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, prévue à la clause 16.05, celle prévue à la clause 16.37, la période de cinq (5) jours prévue à la clause 16.22 de même que le congé pour adoption pour la période maximale de dix (10) semaines prévue à la clause 16.27 sont considérées comme du temps travaillé et payé.
- 16.50 L'Employeur tente d'aménager l'horaire à la convenance de la salariée pour lui permettre de suivre des cours ou les exercices prénataux.
- 16.51 Sauf pour les congés prévus aux clauses 16.05 et 16.27, la salariée ou le salarié indique dans sa demande la date prévue de son retour.
- 16.52 Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 16.05, 16.27, 16.37 et 16.38 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.
- 16.53 Au retour de son congé de maternité, de son congé de paternité, de son congé pour adoption ou sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié reprend son poste sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 16.54 Durant le congé de maternité prévu à la clause 16.05 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 16.09, durant le congé de paternité prévu à la clause 16.22 et durant le congé pour adoption prévu aux clauses 16.26 et 16.27, la salariée ou le salarié bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance-vie;
 - assurance-maladie, sous réserve de l'article 19;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de jours de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail.

La salariée ou le salarié peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances qui se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés mentionnés au paragraphe précédent et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

La salariée ou le salarié prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après, selon le cas, son congé de maternité, son congé de

paternité ou son congé pour adoption, ou à un autre moment, après entente avec l'Employeur.

Durant le congé de paternité sans traitement prévu à la clause 16.23, le salarié accumule du temps de service aux fins du paiement des vacances.

Toutefois, lorsque la salariée en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations d'assurance-emploi, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

- 16.55 Aux fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 16.05, 16.27, 16.37 et 16.38 est comptée comme si la salariée ou le salarié était à temps complet. Cependant, dans le cas du congé de paternité sans traitement prévu à la clause 16.24, le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience pendant la durée de son congé, sauf si la durée totale de l'absence sans traitement du salarié est inférieure ou égale à cinquante-deux (52) semaines, auquel cas celui-ci accumule son expérience.

Section VI - Autres congés

- 16.56 a) La salariée ou le salarié obtient, sur demande, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur qui a des problèmes socio affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié.
- Les dispositions des clauses 16.39, 16.44 et 16.46 s'appliquent pour ce congé;
- b) À partir de septembre 2010, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité.
- Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée. De plus, la prise d'une demi-journée ou d'une journée de ce congé diminue d'autant le nombre de jours monnayables prévu à l'article 18.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 a) Tout salarié a droit aux vacances payées suivantes en fonction du nombre d'années d'ancienneté accumulées au 1^{er} mai d'une année.

Années d'ancienneté accumulées	Jours ouvrables de vacances
Moins d'un an	Un jour par mois travaillé jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables
Plus d'un an	15
3 ans ou plus	20
17 ou 18 ans	21
19 ou 20 ans	22
21 ou 22 ans	23
23 ou 24 ans	24
25 ou plus	25

- b) Les vacances du salarié remplaçant, et permanent cyclique sont versées à chaque période de paie selon le pourcentage de majoration du salaire fixé ci-dessous:

Années d'ancienneté accumulées	Majoration du salaire
Moins d'un an	4%
Plus d'un an	6,1%
3 ans ou plus	8,3%
17 ou 18 ans	8,8%
19 ou 20 ans	9,2%
21 ou 22 ans	9,7%
23 ou 24 ans	10,2%
25 ou plus	10,6%

- c) Après six mois de service continu, le salarié remplaçant peut opter pour accumuler une banque de journées de vacances plutôt que la majoration de son salaire à chaque période de paie. De même, dès son retour au travail, le salarié permanent cyclique peut effectuer le même choix.
- d) Pour exercer son choix de la modalité de paiement des vacances, le salarié remplaçant ou permanent cyclique doit aviser par écrit le service du personnel. Ce choix devient irrévocable jusqu'à la prochaine mise à pied du salarié.
- e) Un salarié n'accumule pas de droit à des vacances pendant la durée d'un congé sans salaire.

- f) Le salarié qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:
- maladie: le salarié absent du travail par suite de maladie ou d'accident accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence;
 - accident du travail: le salarié absent du travail par suite d'une maladie liée au travail ou d'un accident du travail accumule des crédits de vacances;
 - congé parental: la personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé parental;
 - mise à pied: le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.
- g) Les vacances doivent être prises dans l'année où elles sont dues. Un salarié qui doit reporter sa date de vacances suivant les dispositions du paragraphe 17.07 et qui ne peut les prendre avant le 30 juin, reçoit sa rémunération de vacances au plus tard à la deuxième paie de juillet.

- 17.02 L'employeur accorde le choix des vacances suivant l'ordre d'ancienneté du salarié et suivant les exigences du service.
- 17.03 Aucun salarié ne peut fixer plus de trois (3) semaines de vacances consécutives lors de son premier choix. Les salariés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances effectuent un nouveau choix après que tous les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou moins aient eu l'opportunité de choisir la date de leurs vacances.
- 17.04 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances suite à une demande écrite préalable de trois (3) semaines.
- 17.05 La date des vacances de chaque salarié sera affichée le 1^{er} mai de chaque année.
- 17.06 Si pour une raison ou une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 17.07 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, et non rétabli pour la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur. Il ne peut recevoir simultanément à une

indemnité de vacances, des prestations en vertu du régime d'assurance salaire dues en vertu de la Loi des accidents de travail.

- 17.08
- a) Les vacances annuelles doivent se prendre entre le 1er juin et le 1er septembre de chaque année à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur.
 - b) Le salarié peut prendre la semaine de relâche en vacances après entente avec son supérieur immédiat.
- 17.09
- Lorsqu'une fête chômée et payée, mentionnée au paragraphe 13.01, survient pendant les vacances d'un salarié, elle est ajoutée à la fin de sa période de vacances, reportée à une date ultérieure, ou elle est payée au taux de salaire régulier du salarié suivant le choix du salarié.
- 17.10
- Le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie peut alors prendre ses vacances annuelles.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE

- 18.01 a) Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié permanent dix (10) jours de congé de maladie. Les sept et demi (7 ½) premiers jours de congé de maladie de chaque année, s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année, sont monnayés au 31 décembre. Les deux et demi (2 ½) derniers jours de congé de maladie de chaque année, s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année, sont accumulés jusqu'à un maximum de dix (10) jours non monnayables.
- b) À titre de congé d'urgence ou pour fins personnelles, le salarié permanent peut utiliser jusqu'à concurrence de trois (3) jours de maladie. En ce cas, le salarié permanent doit informer l'employeur de son absence dès que possible.
- c) Les salariés qui ne sont pas permanents au 1^{er} janvier d'une année et ceux embauchés par la suite se voient créditer un (1) jour de maladie pour chaque mois effectivement travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs dont les sept et demi (7 ½) premiers jours sont monnayables. Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier. Lorsqu'un salarié est devenu permanent au 1^{er} janvier d'une année, il bénéficie du régime ci-dessus mentionné.
- d) Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur fait connaître au salarié l'état de ses banques de congés de maladie.
- 18.02 Pour avoir droit à la rémunération des jours de maladie, le salarié doit informer l'employeur de sa maladie le plus tôt possible avant le début de sa période de travail, à moins d'impossibilité physique et fournir, sur demande de l'employeur, un certificat médical motivant son absence si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours. Cependant en cas d'abus l'employeur pourra exiger, en tout temps, un certificat médical.
- Si l'employeur le juge à propos, il peut soumettre un salarié absent pour maladie à un examen médical au bureau d'un médecin désigné par l'employeur à ses frais, et ceci, dès les premiers jours de l'absence.
- 18.03 Le salarié qui quitte l'employeur a le droit de monnayer à son départ le nombre de jours de maladie prévus au présent article et non utilisés au moment de son départ.

ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE

19.01 Le régime d'assurance-groupe existant et comprenant une assurance-salaire, une assurance-vie et une assurance-santé et soins dentaires est obligatoire pour tous les salariés permanents. L'employeur verse une contribution reliée au paiement des primes d'assurance-vie et d'assurance-santé et soins dentaires jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 72,14 \$ par mois pour un plan familial et de 42,08 \$ par mois pour un plan individuel. La prime d'assurance-salaire est entièrement défrayée par le salarié.

Les parties conviennent que le régime d'assurance-groupe ne pourra être modifié sans l'accord des parties.

19.02 En contrepartie de sa contribution au régime d'assurance-groupe, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration du Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

19.03 L'employeur convient d'ajuster le montant de sa contribution au régime d'assurance-groupe suivant le montant de sa contribution applicable à ses professeurs.

19.04 Le salarié invalide au sens de l'assurance-salaire est considéré comme à l'emploi du Collège François-de-Laval ; il bénéficie de tous les droits prévus à la convention collective et il est exonéré des primes du régime de retraite.

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

20.01 L'employeur prend les moyens nécessaires pour prévenir les accidents et assurer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

Le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer aux lois et règlements applicables en cette matière.

20.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés seront respectées.

20.03 L'employeur s'engage à fournir sans frais, une trousse de premiers soins pour chaque section dans les départements suivants:

- laboratoire
- secrétariat
- bibliothèque
- équipe d'entretien ménager

20.04 L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de ceux-ci sur les lieux, l'employeur prendra les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, le salarié blessé à l'hôpital, sans délai.

20.05 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

20.06 L'employeur comble la différence entre le salaire hebdomadaire net d'un salarié incapable de travailler à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail, reconnu par la Commission, et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la Commission de la santé et de la sécurité du travail déclare que le salarié souffre d'une incapacité permanente et lui verse une indemnité en conséquence.

20.07

Le syndicat des employés de soutien nomme au minimum (2) deux représentants pour siéger sur le comité de santé et sécurité au travail mis en place par l'employeur. Ce comité a pour tâche de faire des recommandations à l'employeur sur l'application des normes provinciales sur la sécurité et peut aussi formuler toutes les recommandations qu'il juge opportunes.

ARTICLE 21 ALLOCATIONS DE DÉPENSES

- 21.01
- a) Un salarié utilisant son automobile, à la demande de l'employeur, reçoit une indemnité égale à celle prévue à la réglementation actuellement en vigueur chez l'employeur pour chaque kilomètre parcouru.
 - b) Un salarié peut refuser d'utiliser son automobile en tout temps, quelle que soit la fonction qu'il occupe.

ARTICLE 22 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX

22.01 L'employeur fournit gratuitement au salarié et entretient à ses frais tout uniforme dont le port est requis par l'employeur à cause de la nature du travail et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, ainsi que tout autre survêtement ou article requis par l'employeur et nécessaire à l'hygiène et à la sécurité du salarié dans l'exercice de son travail, comme les vêtements de caoutchouc, les bottes, les gants, les verres de sécurité ajustés, etc.

L'employeur autorise l'utilisation de ses machines à laver pour l'entretien des sarraus, salopettes et couvre-tout (combinaisons) qu'il fournit aux salariés en autant qu'ils soient utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

Les vêtements ainsi exigés ou fournis demeurent la propriété de l'employeur et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

Les bottes et les gants fournis par l'employeur sont individuels.

L'employeur fournit gratuitement aux ouvriers d'entretien deux (2) paires de pantalons de travail bleus par année (de style Big Bill). Le salarié en fait l'achat et est remboursé sur présentation de la pièce justificative.

22.02 L'usage de petits outils appartenant à un salarié doit être préalablement autorisé. Si ces derniers sont brisés pendant les heures de travail, ils sont remplacés par l'employeur en autant que le salarié en fasse la preuve.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire qu'il s'agisse d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement, il doit motiver sa décision par écrit en indiquant les motifs justes et suffisants et en remettre une copie au salarié et au syndicat dans les trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue.
- 23.02 Un avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué contre lui à l'arbitrage et sera retiré de son dossier au cours des douze (12) mois suivants s'il n'y a pas eu d'infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- 23.03 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 23.04
- a) Un avis ou un rapport disciplinaire peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage en autant que le salarié en ait été informé par écrit préalablement à l'arbitrage.
 - b) Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
 - d'un aveu signé devant un représentant syndical;
 - d'un aveu signé en l'absence de représentant syndical et non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours suivant la signature.
- 23.05 Un salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous de consulter son dossier à la direction générale en présence d'un représentant de la direction générale et accompagné d'une personne représentante autorisée du syndicat, s'il le désire.
- Il peut aussi en obtenir une copie.
- Le salarié est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier.

ARTICLE 24 RESPONSABILITÉ CIVILE

24.01 La direction s'engage, dans le cas où la responsabilité civile d'un salarié est engagée ou dans le cas où un salarié fait l'objet de poursuites criminelles ou pénales à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, à prendre fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard sauf s'il est reconnu coupable.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droits.

24.02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège François-de-Laval pour l'exercice de ses fonctions et préalablement autorisé par le supérieur immédiat, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié.

24.03 Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par l'employeur et à moins que le salarié n'ait fait preuve de grossière négligence, l'employeur ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège François-de-Laval par le salarié dans le cadre d'activités reliées à son travail.

ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement des salariés et elles s'engagent à coopérer à cette fin.
- 25.02 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.
- 25.03 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habileté propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié.
- 25.04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, il doit lui rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi et réussi des cours.
- 25.05 L'employeur peut accorder un congé avec traitement à des fins de perfectionnement.

ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 26.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité de relations de travail, composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants autorisés du syndicat.
- 26.02 Le mandat du comité est d'étudier, de discuter de toute question, problème ou litige concernant les conditions de travail des salariés et de formuler des recommandations et de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 26.03
- a) Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
 - b) Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite d'une demande de l'une ou l'autre des parties.
 - c) Les deux (2) membres autorisés du syndicat sont libérés sans perte de traitement pour assister aux réunions du comité après en avoir avisé leur supérieur immédiat.
 - d) Le salarié dont le cas est discuté au C.R.T. en est préalablement averti par écrit par l'employeur. À sa demande, le salarié est libéré pour être entendu par le C.R.T. et ceci, sans perte de traitement.
- 26.04 Une entente au C.R.T. ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.
- 26.05 Le procès-verbal d'une réunion du C.R.T. doit être adopté et signé par les parties à la réunion suivante.
- 26.06 Une entente conclue du C.R.T. lie les parties et le salarié concerné. Une telle entente est consignée par écrit et signée par les deux parties.

ARTICLE 27 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 27.01 Lorsque l'employeur décide d'autoriser, pour raison majeure, que les salariés quittent leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, ces salariés ne subissent de ce fait aucune perte de traitement régulier pour cette journée.
- 27.02 Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'employeur décide de ne pas ouvrir l'établissement.
- 27.03 Si l'employeur ferme l'établissement pour raison majeure et qu'il demande à un salarié d'entrer au travail ou de demeurer sur place, ce dernier sera indemnisé à temps et demi repris en temps de congé.

ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

Pour la durée de l'actuelle convention collective, l'article 28 ne s'applique pas.

- 28.01 Il n'y a aucune rétroactivité des avantages prévus à la convention sauf quant aux échelles de salaires et aux dispositions de l'article 19.03 le cas échéant, ainsi qu'aux dispositions des paragraphes 28.02 et 28.03, cette rétroactivité devant être versée dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.
- 28.02 Cette rétroactivité payable au salarié est égale à la différence entre son nouveau salaire de base selon l'échelle de salaire apparaissant dans l'annexe "A" et le salaire de base qu'il a reçu pendant cette période pour chaque heure travaillée. Cette rétroactivité est également applicable au temps supplémentaire effectué.
- 28.03 Les salariés qui ont pris leur retraite durant la même période ont droit également à leur rétroactivité au prorata du temps régulier travaillé.
- 28.04 La salariée ayant bénéficié d'un congé parental se voit appliquer, pour la période visée, les dispositions qui précèdent selon le prorata qui lui est appliqué en vertu de l'article 16.06.
- 28.05 La présente disposition s'applique également selon les mêmes modalités aux primes prévues à l'article 12 à compter du 1^{er} juillet 1997.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention entre en vigueur à la date de la signature par les parties et le demeure jusqu'au 30 juin 2015.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation expresse à l'effet contraire.

Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

Les annexes et lettres d'entente existantes et signées pendant la durée de la convention font partie intégrante de la convention collective.

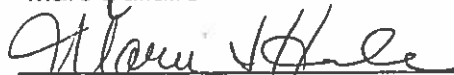
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants autorisés.

A QUÉBEC, le 27 février 2013.

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE
PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC)



Marc Dallaire

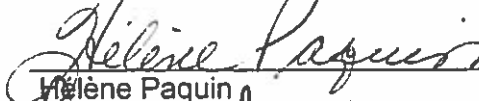


Marie-José Houle

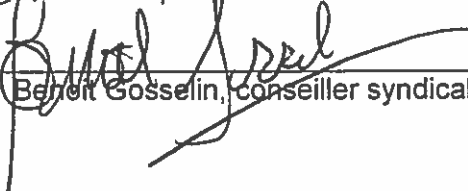
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3026 (SCFP)



Diane Plamondon



Hélène Paquin



Benoît Gosselin, conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A »

ÉCHELLES DE SALAIRE

CLASSE :		AGENTE OU AGENT DE BUREAU, CLASSE I				
Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01	
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$	
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$	
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$	
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$	
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$	

CLASSE :		APPARITRICE OU APPARITEUR				
Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01	
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$	
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$	
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$	
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$	
5	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$	

CLASSE :		OUVRIÈRE OU OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN				
	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01	
	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$	

CLASSE : OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE II					
	Taux 2010-07-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$

CLASSE : OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE III						
	Taux 2010-07-01 au 2010-12-30	Taux 2011-01-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
	16,25 \$	16,65 \$	16,77 \$	16,94 \$	17,24 \$	17,58 \$

CLASSE : SECRÉTAIRE DE GESTION					
Échelon	Taux 2010-07-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

CLASSE : SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES						
Échelon	Taux 2010-07-01 au 2010-12-31	Taux 2011-01-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
1	16,93 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
2	17,35 \$	18,02 \$	18,16 \$	18,34 \$	18,66 \$	19,03 \$
3	17,75 \$	18,44 \$	18,58 \$	18,77 \$	19,10 \$	19,48 \$
4	18,16 \$	18,86 \$	19,00 \$	19,19 \$	19,53 \$	19,92 \$
5	18,59 \$	19,31 \$	19,45 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$

CLASSE : TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES					
Échelon	Taux 2010-07-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

CLASSE : TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION					
Échelon	Taux 2010-07-01 au 2011-06-30	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30	Taux à compter du 2014-07-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

CLASSE :**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01
1	17,34 \$	17,47 \$	17,64 \$	17,95 \$	18,31 \$
2	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
3	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
4	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
5	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
6	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
7	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
8	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
9	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
10	24,00 \$	24,18 \$	24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
11	24,86 \$	25,05 \$	25,30 \$	25,74 \$	26,25 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

CLASSE :**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01
1	20,82 \$	20,98 \$	21,19 \$	21,56 \$	21,99 \$
2	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
3	22,13 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,91 \$	23,37 \$
4	22,82 \$	22,99 \$	23,22 \$	23,63 \$	24,10 \$
5	23,55 \$	23,73 \$	23,97 \$	24,39 \$	24,88 \$
6	24,24 \$	24,42 \$	24,66 \$	25,09 \$	25,59 \$
7	25,00 \$	25,19 \$	25,44 \$	25,89 \$	26,41 \$
8	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
9	26,59 \$	26,79 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$
10	27,38 \$	27,59 \$	27,87 \$	28,36 \$	28,93 \$
11	28,26 \$	28,47 \$	28,75 \$	29,25 \$	29,84 \$
12	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$	30,18 \$	30,78 \$

CLASSE :**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ORGANISATION SCOLAIRE**

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2010-07-01 au 2011-06-30	2011-07-01 au 2012-06-30	2012-07-01 au 2013-06-30	2013-07-01 au 2014-06-30	à compter du 2014-07-01
1	18,75 \$	18,89 \$	19,08 \$	19,41 \$	19,80 \$
2	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
3	19,93 \$	20,08 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$
4	20,55 \$	20,70 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	21,22 \$	21,38 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
6	21,84 \$	22,00 \$	22,22 \$	22,61 \$	23,06 \$
7	22,52 \$	22,69 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$
8	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$
9	23,96 \$	24,14 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$
10	24,66 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,53 \$	26,04 \$
11	25,48 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,38 \$	26,91 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

ANNEXE « A-1 »

PRIMES

	Taux 2010-07-01 au 2011-06-30 (\$)	Taux 2011-07-01 au 2012-06-30 (\$)	Taux 2012-07-01 au 2013-06-30 (\$)	Taux 2013-07-01 au 2014-06-30 (\$)	Taux à compter du 2014-07-01 (\$)
Prime de soir :	0,64 \$/heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure
Prime de nuit : % du salaire					
0 à 5 ans d'ancienneté	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
10 ans d'ancienneté et plus	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Prime de chef d'équipe :	0,89 \$/heure	0,90 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure	0,95 \$/heure

ANNEXE « B »

PLAN DE CLASSIFICATION

AGENTE OU AGENT DE BUREAU, CLASSE I
APPARITRICE OU APPARITEUR
OUVRIÈRE OU OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN, CLASSE I
OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE II
OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE III
SECRÉTAIRE DE GESTION
SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE
TECHNICIENNE OU TECHNCIEN EN INFORMATIQUE
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS
TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ORGANISATION SCOLAIRE

AGENTE OU AGENT DE BUREAU, CLASSE I

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à accomplir divers travaux administratifs selon des méthodes et procédures définies.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois s'assure du respect des normes, règlements, directives, politiques, méthodes et procédures applicables et pour ce faire, selon le cas, elle rédige, dresse, confectionne, vérifie et effectue le suivi de factures, de bons de commande, de récépissés, de listes, de registres divers tels que le registre de paie, d'absences, de congés, de taxation, les demandes de financement, des statistiques, des relevés, des formulaires, des inventaires ou tout autre rapport, tableau ou document administratif du même ordre; elle recueille, valide et compile les données qui lui sont nécessaires.

Elle effectue la tenue de livres comptables, entre les écritures dans les journaux, concilie des comptes, encaisse des paiements au comptoir, par courrier ou par mode direct, fait des paiements et des dépôts, codifie les dépenses, tient une petite caisse et effectue certains achats de valeur relativement peu élevée; elle compile les données budgétaires, collabore à l'élaboration du budget d'une unité ou d'un service et informe sur les soldes budgétaires.

Elle communique avec des personnes de l'employeur ou de l'extérieur pour obtenir ou fournir des renseignements reliés à ses tâches, transiger sur des délais, faire connaître les normes et les règlements et transmettre des décisions; elle rédige la correspondance inhérente à ses tâches.

Selon les instructions, elle effectue l'ensemble des opérations administratives reliées aux tests d'aptitude et fait passer des examens.

Dans un centre de documentation, elle accomplit des travaux tels que vérification de fiches, vérification de bons de commande, de listes d'échanges, de réquisitions et de factures. Elle voit au contrôle des paiements et des réabonnements. Elle peut effectuer certains travaux administratifs reliés au catalogage.

Elle utilise un ordinateur et les divers logiciels nécessaires pour l'exécution de ses travaux tels que traitement de texte, bases de données, tableurs et programmes maison; elle effectue des recherches sur Internet; elle utilise le courrier électronique.

Elle peut être appelée à apporter une aide ponctuelle à des collègues pour l'utilisation de logiciels et programmes propres à leur travail commun.

Elle peut être appelée à initier au travail les nouvelles agentes ou nouveaux agents de bureau, classe I ainsi qu'à coordonner le travail du personnel de soutien.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience

Être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles dans une spécialité appropriée à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme de 5^e année du secondaire ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir une (1) année d'expérience pertinente.

Autre exigence

Avoir des connaissances en bureautique.

APPARITRICE OU APPARITEUR

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à assister le personnel enseignant, le personnel technique et les élèves en préparant et en mettant à leur disposition le matériel nécessaire à la réalisation d'expériences et d'activités relatives aux matières enseignées, aux activités sociales, culturelles ou sportives et aux productions audiovisuelles.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois exécute des travaux de préparation, de mesure, d'étiquetage, d'identification, de classification, de nettoyage, de lavage et d'entretien de matériel, d'outils et d'équipements et de contrôle des matières dangereuses; elle monte, démonte et range de façon sécuritaire les appareils et les instruments; elle en effectue les réparations courantes et en fait le calibrage; elle tient l'inventaire du matériel et des produits; elle prépare les bons de commande et, sur réception du matériel, elle s'assure qu'il est bien conforme aux spécifications.

Elle contrôle les dates de péremption des produits périssables et s'assure du respect des normes d'utilisation et de la disposition sécuritaire des produits dangereux conformément aux politiques applicables.

Elle dispense les soins nécessaires aux plantes et aux animaux.

Elle peut collaborer à l'intégration des méthodes audiovisuelles à l'enseignement; elle effectue les opérations relatives au prêt et à la récupération du matériel, des outils, des appareils, des équipements et des instruments et, au besoin, en explique le fonctionnement.

Elle s'assure que les lieux et équipements servant aux diverses activités éducatives en laboratoire, en atelier ou ailleurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, sont sécuritaires.

Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux ou à effectuer des recherches sur Internet.

Elle peut être appelée à assister du personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son travail.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme de 5^e année du secondaire ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

OUVRIÈRE OU OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à effectuer des travaux d'entretien, de réparation et de transformation relevant de plusieurs métiers du bâtiment.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois exerce ordinairement son activité dans des endroits où il ne serait ni pratique ni nécessaire de faire appel, de façon continue, à du personnel de soutien manuel spécialisé; elle effectue des travaux d'entretien général tels que la réparation ou la réfection de bâtiments, d'installations sanitaires et d'installations mécaniques simples; elle peut également s'occuper de l'entretien préventif de l'équipement.

Elle est parfois appelée à coordonner des travaux effectués par des ouvrières ou ouvriers moins expérimentés ou non spécialisés.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité ou certificat de qualification et expérience. Dans le cas où les fonctions du poste portent sur l'électricité et la tuyauterie : posséder les qualifications légales appropriées à la classe d'emplois et avoir en plus quatre (4) années d'expérience pertinente.

ou

Être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles dans une des spécialités du bâtiment appropriées à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation reconnue par l'autorité compétente, et avoir huit (8) années d'expérience pertinente.

ou

Posséder une qualification officielle équivalente, appropriée à la classe d'emplois et délivrée par un organisme reconnu et avoir en plus quatre (4) années d'expérience pertinente. Dans le cas où cette qualification requiert moins de quatre (4) périodes d'apprentissage, avoir en plus une (1) année d'expérience pertinente pour compenser chaque période manquante.

OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE III

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste en l'exécution de travaux domestiques mineurs ayant trait à la propreté et au bon état des bureaux et des autres locaux de l'institution.

Elle exerce généralement ses fonctions sous la surveillance et selon les directives d'une ouvrière ou d'un ouvrier d'entretien de classe plus élevée, d'une ou d'un concierge ou d'une ou d'un contremaître.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois époussette, nettoie, lave et cire le mobilier et les boiseries, passe l'aspirateur sur les tapis, balaie les parquets, range les meubles légers, vide et nettoie les paniers à rebuts et les cendriers et lave les vitres, les stores vénitiens et les tableaux.

Dans une buanderie, elle peut être affectée à des tâches reliées à l'entretien et à la préparation du linge.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Aucune qualification spécifique n'est requise.

OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE II

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste en l'exécution de travaux d'entretien ménager, physique et préventif des terrains, des piscines, des bâtiments et des équipements, et de travaux de réparation mineure. Il comporte également la manutention et le transport de marchandises, de mobilier et d'autre matériel. Elle travaille généralement selon les directives ou sous la surveillance d'une ouvrière ou d'un ouvrier d'entretien, classe I, d'une ou d'un concierge, d'une ou d'un contremaître ou du personnel de soutien manuel qualifié.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état de l'équipement.

Au titre de la propreté des lieux, elle exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes : balayer, laver, nettoyer et cirer, s'il y a lieu, les murs, les plafonds et les planchers des divers locaux, y compris des salles de toilette et des salles d'équipements sportifs; tant à l'extérieur qu'à l'intérieur, elle ramasse et dispose des rebuts et lave les vitres et les stores vénitiens; à l'extérieur, elle tond le gazon, ramasse et dispose des feuilles mortes et enlève la neige des toitures, des entrées, des trottoirs et des aires de jeux.

Au titre de l'entretien physique et préventif, elle remplace les ampoules et les fusibles; elle alimente ou voit à l'alimentation et au fonctionnement des feux des appareils de chauffage; elle enlève, pose et range les doubles fenêtres; l'hiver, elle sable les trottoirs; elle effectue tout genre de travaux de réparation mineure.

Au besoin, elle effectue des travaux d'entretien des piscines et des installations adjacentes tels que le nettoyage complet de la piscine, l'entretien des filtres, des carrelages, des parois, des grilles des écumeurs, des tamis intercepteurs et des autres équipements; elle vérifie régulièrement les trempins et peut également soumettre l'eau aux essais du pH et du chlore résiduel libre et ajouter les produits chimiques nécessaires pour obtenir la qualité d'eau requise.

À l'occasion, elle peut seconder du personnel de soutien qualifié en manipulant les objets lourds et les matériaux, en tenant des pièces dans une position déterminée, en nettoyant et fournissant les outils requis.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, elle peut également dresser et démonter des échafaudages, déplacer du mobilier, manutentionner, transporter et entreposer des marchandises et des matériaux, opérer de l'équipement requis tel que monte-charge, cireuse et chasse-neige domestique.

Elle peut agir comme personne de service dans un garage.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Aucune qualification spécifique n'est requise.

SECRÉTAIRE DE GESTION

Nature du travail

En plus des tâches définies à la classe d'emplois de secrétaire, le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à travailler en collaboration avec une ou plusieurs personnes en exerçant, de façon relativement autonome, des tâches de secrétariat de nature complexe.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois répond aux demandes de renseignements sur le suivi des dossiers et des réunions, les politiques, la réglementation ou autres sujets reliés aux tâches dont elle s'acquitte et, au besoin, effectue des rappels; elle transmet la documentation pertinente; elle examine le courrier, recherche, recueille et agence les renseignements pertinents; dans les limites de sa fonction, prépare un projet de réponse, achemine le tout à la personne concernée et en assure le suivi; elle prépare la synthèse des problèmes et questions complexes avant de les transmettre à la personne concernée.

Elle reçoit la personne qui se présente à son unité administrative, fournit l'information relevant de sa compétence ou la réfère à la personne concernée; elle gère, selon les instructions reçues, l'agenda de la ou des personnes pour qui elle travaille.

Elle voit à l'organisation matérielle des réunions, convoque les participants, prépare les dossiers nécessaires, rédige selon les instructions reçues un projet d'ordre du jour en fonction des sujets recueillis et, au besoin, assiste à ces réunions et rédige un projet de compte rendu ou de procès-verbal.

Elle rédige, à partir d'indications sommaires, des notes de service ou des communiqués; elle participe à l'élaboration du système de classement; elle archive les documents de son secteur selon la politique en vigueur.

Elle utilise un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux tels que traitement de texte, bases de données, tableurs et programmes maison; elle effectue des recherches sur Internet; elle fait le suivi du courrier électronique. Elle peut être appelée à apporter une aide ponctuelle à des collègues pour l'utilisation de logiciels et programmes propres à leur travail commun.

Elle peut être appelée à initier au travail les nouvelles ou nouveaux secrétaires de gestion ainsi qu'à coordonner le travail du personnel de soutien.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience

Être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles en secrétariat ou être titulaire d'un diplôme de 5^e année du secondaire ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir quatre (4) années d'expérience pertinente.

Autre exigence

Avoir des connaissances en bureautique.

SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à s'assurer du respect, par les élèves, de la politique d'encadrement de l'école concernant la discipline.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois exerce une surveillance dans l'établissement scolaire et ses dépendances pour s'assurer du respect des règlements et voir à la sécurité des élèves; elle effectue des rondes, donne des avertissements, note et signale les dérogations aux personnes désignées; elle accueille et dirige les élèves et les visiteurs; elle donne des explications concernant la réglementation; au besoin, elle donne son avis pour l'élaboration et l'évaluation des règlements; au besoin, elle peut exercer la surveillance des élèves lors des examens, dans un local de retenue ou de retrait et en classe lors d'absences momentanées d'une enseignante ou d'un enseignant; elle surveille les élèves à bord ou à l'arrivée et au départ des autobus scolaires.

En plus d'exercer une surveillance dans une cafétéria, elle aide les élèves, qui le requièrent, à manger. Elle peut aider certains élèves à s'habiller, à se déshabiller, et, le cas échéant, à se déplacer.

En collaboration avec le personnel enseignant et les membres des services complémentaires, elle participe au déroulement et à la surveillance d'activités étudiantes.

Elle s'assure de la disponibilité du matériel et des accessoires nécessaires pour certaines activités.

Dans la mesure de ses compétences et selon la politique d'encadrement des élèves de l'école, elle intervient pour maintenir un environnement sécuritaire, notamment pour faire cesser les bagarres et autres agressions; le cas échéant, elle assiste la direction concernée lors de fouilles de casiers ou d'élèves, elle avise les policiers et collabore avec eux, elle peut être appelée à témoigner au tribunal, elle participe à la rédaction des rapports d'accident et de vol et elle prodigue les premiers soins.

Elle verrouille et déverrouille les locaux et barrières; elle attribue des casiers; elle attribue et récupère des cadenas; elle aide les élèves qui ont perdu leur clef et d'autres objets.

Elle visionne les cassettes vidéo ayant servi pour la surveillance de nuit et informe la direction des anomalies observées; elle prépare le magnétoscope pour l'enregistrement suivant.

Elle participe au contrôle d'absences; elle recueille les listes ou fiches d'élèves absents, peut être appelée à saisir ces données à l'ordinateur et effectue les compilations demandées; elle émet des avis de retard, les compile et en avise la direction selon la procédure établie; elle appelle les parents pour s'enquérir des motifs d'absence de leur enfant.

Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires pour l'exécution de ses travaux.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience

Être titulaire d'un diplôme de 5^e année du secondaire ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et avoir une (1) année d'expérience pertinente ayant permis d'acquérir une discipline personnelle, des notions générales de psychologie et des aptitudes sur le plan des relations humaines.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à assister le personnel enseignant et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier.

Attributions caractéristiques

En collaboration avec le personnel enseignant, la personne salariée de cette classe d'emplois fait la démonstration, donne les consignes, conseille et guide les élèves dans les expériences de laboratoire; elle voit au respect des règles de sécurité incluant les normes d'utilisation et d'entreposage des produits dangereux.

Elle participe à l'évaluation des travaux des élèves. Elle peut être appelée à exercer les fonctions de moniteur ou de répétiteur. En concertation avec le personnel enseignant, elle planifie l'horaire des expériences et l'utilisation du matériel et des locaux; elle prépare les expériences, le matériel et les produits chimiques nécessaires; elle teste et, au besoin, modifie ces expériences et peut en développer de nouvelles.

Elle peut participer à l'organisation d'expositions.

Elle participe au choix des appareils, des outils, des machines et des instruments; elle en fait également le calibrage, l'entretien et la réparation; elle voit à la tenue de l'inventaire du matériel, à la préparation des bons de commande et effectue le suivi du budget alloué à son secteur.

Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux ou à effectuer des recherches sur Internet. Elle peut être appelée à assister du personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son travail.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales dans une technique appropriée à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à effectuer divers genres de travaux techniques reliés à la gestion des ressources humaines et financières, à l'élaboration et à la mise en application de normes et des travaux reliés aux opérations administratives. Dans son travail, elle peut assister du personnel professionnel et du personnel cadre.

Attributions caractéristiques

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, la personne salariée de cette classe d'emplois participe au processus de recrutement et d'avancement, notamment en procédant à des entrevues, en participant à des jurys d'examens, en vérifiant ou déterminant, conformément aux normes, le niveau des qualifications académiques et professionnelles des candidates et candidats, en s'assurant de l'authenticité des documents produits, en vérifiant les antécédents de travail, en organisant des séances d'examens, en faisant passer des tests et autres examens requis; elle accueille le nouveau personnel et le renseigne sur les conditions générales de travail, notamment en organisant et animant des séances d'information; elle participe à la rédaction des descriptions d'emploi en effectuant, notamment des études sur place et en interviewant le personnel; elle informe le personnel sur les diverses questions touchant les conventions collectives de travail ou sur toute autre réglementation en matière de gestion des ressources humaines et participe à leur mise en application.

Dans le domaine de la gestion des ressources financières, elle dresse des états financiers; elle effectue des écritures comptables, des transferts, des conciliations et autres; elle effectue des analyses techniques de comptes et des rapports; elle vérifie et contrôle des transactions effectuées par d'autres personnes, décèle les erreurs et les corrige. Elle recueille, analyse et synthétise les données nécessaires à la préparation du budget; elle participe à son élaboration; elle effectue les suivis budgétaires et analyse certains postes; elle informe et assiste les personnes intéressées de manière à ce qu'elles respectent les règles prévues.

Elle peut être appelée à répondre aux demandes des vérificateurs et à fournir les informations et les pièces justificatives requises.

Elle développe et adapte des méthodes et procédures de travail et voit à leur application dans le cadre de la réalisation des activités courantes dans certains secteurs.

Elle collabore à l'analyse des besoins en ressources matérielles, participe à l'élaboration de normes et contrôle leur application.

Elle applique ou adapte des techniques de gestion à la réalisation d'activités administratives spécifiques et à la réalisation d'opérations courantes.

Elle produit des rapports à l'intention des organismes concernés et en assure la transmission.

Elle utilise un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux. Elle effectue des recherches sur Internet et peut être appelée à assister du personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son travail.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques administratives avec option appropriée à la classe d'emplois ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à réaliser des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement d'un ou de centres de documentation tels que bibliothèque, audiovidéothèque et centre de gestion de documents. Dans son travail la personne salariée de cette classe d'emplois peut fournir une assistance technique au personnel affecté au centre de documentation de même qu'aux usagers.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois est appelée, notamment à effectuer les travaux techniques de classification et de recherche, à cataloguer les ouvrages, à vérifier les adresses bibliographiques et les prix dans les bibliographies du commerce et les catalogues d'éditeur, à superviser le contrôle des paiements et des réabonnements et à surveiller la reliure des périodiques et autres documents; à intervalles et dans le cadre de politiques définies, elle participe aux opérations d'évaluation et d'élagage des livres et autres documents du centre de documentation.

Elle initie la population étudiante quant à l'aspect technique de l'utilisation du fichier et des ouvrages de consultation et peut la diriger vers les sections appropriées du centre de documentation.

Dans un centre de documentation ou de gestion de documents, elle voit à l'élaboration des procédures, conformément aux lois applicables, notamment en matière de classement, de conservation et de destruction, de microfilmage, de prêt et de circulation des documents.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques de la documentation ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste, en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, à appliquer des techniques et des méthodes d'éducation spécialisée, soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, soit dans le cadre d'un programme destiné aux élèves nécessitant un appui particulier.

Attributions caractéristiques

Sous la responsabilité de la direction de l'école et en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, elle participe à l'élaboration et à la rédaction du plan d'intervention; elle sélectionne des mesures à prendre pour atteindre les objectifs qui y sont déterminés, élabore son plan d'action et applique ces mesures; elle évalue l'atteinte des objectifs et participe à l'évaluation du plan.

Elle élabore, organise et anime des activités éducatives ou de soutien pédagogique, culturelles, ludiques et sportives visant à développer des habiletés sociales, cognitives, psychomotrices, de communication ou autres; elle choisit, prépare et, au besoin, voit à l'adaptation ou à la fabrication du matériel nécessaire à ces activités.

Elle collabore à la détermination et à la réalisation d'autres activités éducatives telles que l'organisation et la supervision de stages en milieu de travail.

Elle appuie l'élève dans ses apprentissages, notamment en classe; dans la mesure de ses compétences, elle l'aide dans la lecture et l'écriture et elle lui fournit des explications; elle l'aide dans l'apprentissage des leçons et l'exécution des devoirs.

Elle observe la situation et intervient auprès des élèves en réaction avec leur environnement; elle leur procure une relation d'aide; elle utilise, lors de crise, des techniques d'intervention pouvant favoriser le retour au calme et à l'ordre; elle les accompagne dans leur démarche de modification de comportement; elle apporte son soutien à l'enseignante ou l'enseignant pour assurer, en classe, un environnement propice aux apprentissages.

Elle utilise des techniques de communication adaptées aux besoins des élèves.

Elle fournit de l'information pour sensibiliser les élèves aux diverses déviations ou dépendances et, au besoin, elle les rencontre pour les conseiller, les aider ou les référer à des ressources spécialisées.

Elle assure l'encadrement des élèves qui, à la suite d'une sanction, doivent suivre leur cours dans un local séparé; elle les aide à poursuivre leurs travaux scolaires; elle convient avec les élèves et les intervenantes et intervenants concernés des conditions de leur réintégration en classe.

Elle peut être appelée à accompagner les élèves en difficulté à l'arrivée et au départ des autobus scolaires.

Elle consigne ses observations et ses interventions, tient des dossiers et rédige des rapports concernant la situation des élèves.

Elle collabore, au besoin, avec les organismes de protection de la jeunesse et les autres intervenantes et intervenants externes, notamment en signalant les cas d'abus ou de négligence parentale; le cas échéant, elle assiste la direction concernée lors de fouilles d'élèves.

Elle rencontre les élèves, les parents et le personnel enseignant pour les conseiller, les informer et leur fournir la documentation et les références pertinentes.

Au besoin, elle administre les médicaments selon les prescriptions médicales et conformément à la politique d'encadrement des élèves de l'école et aux instructions des parents; elle procure les premiers soins.

Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires pour l'exécution de ses travaux.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à programmer ou modifier des applications maison, à assumer la gestion de réseaux, à effectuer les dépannages les plus complexes auprès des utilisatrices et utilisateurs de l'informatique, et à assister les analystes en informatique dans la conception et l'élaboration de systèmes.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois programme ou modifie des applications, en se servant des langages de programmation appropriés pour répondre à des besoins ponctuels des utilisateurs et utilisatrices; elle teste des logiciels et des programmes et, au besoin, les adapte pour s'assurer qu'ils sont compatibles avec les systèmes existants et pour s'assurer, dans la mesure de leur compétence, qu'ils répondent aux besoins des utilisatrices et utilisateurs.

Elle gère des réseaux; elle les installe et les configure ou contrôle l'installation de composants selon des procédures qu'elle établit; elle teste, modifie et met à niveau des réseaux informatiques; elle conçoit et contrôle l'application de diverses procédures reliées à l'utilisation des réseaux et des équipements, notamment celles qui concernent les copies de sécurité, la destruction de fichiers périmés et l'entretien des appareils.

Elle agit comme personne-ressource pour les dépannages les plus complexes sur le plan matériel et logiciel notamment pour l'installation et la configuration et, au besoin, elle effectue ces installations et configurations.

Elle rédige des instructions d'utilisation des logiciels et des applications et participe à la formation des utilisateurs et utilisatrices.

Elle formule des suggestions et recommandations concernant l'achat d'équipement informatique.

Au besoin, elle peut être appelée à assister l'analyste lors de l'analyse, de la conception et de l'élaboration de systèmes informatiques.

Elle peut être appelée à contrôler l'exécution des travaux en informatique.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques de l'informatique avec option informatique de gestion ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à organiser les activités sociales, culturelles et sportives de tout ordre à l'intention de groupes en particulier, en tenant compte de leurs aspirations et des politiques établies, soit comme complément d'activités à certains programmes scolaires, soit le plus souvent comme loisirs.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois participe à l'élaboration et à la mise en application de programmes d'activités socioculturelles ou sportives tels que la musique, le théâtre, le cinéma, les arts plastiques, les expositions, les tournois de sport, la gymnastique.

Elle participe au choix des activités; elle élabore l'horaire du programme et en assure le fonctionnement; elle explique la nature, l'objectif et les règlements des activités et note les situations anormales, les corrige ou en fait rapport aux autorités, selon les directives établies.

Elle se sert des techniques d'animation afin d'aider les groupes à s'organiser et à se donner des activités de loisirs.

Dans les résidences, elle est en outre appelée à renseigner, guider et diriger les élèves dans les divers aspects de la vie en résidence; selon les problèmes ou les situations rencontrées, elle peut être appelée à communiquer avec le personnel des écoles fréquentées ou à l'occasion, avec les parents.

En conformité avec la politique établie, elle peut être chargée de l'information : comité de publicité, bulletin, affichage, communiqués dans les journaux et à la radio.

Elle participe au choix de l'équipement et du matériel que l'employeur met à la disposition des groupes, notamment en étudiant la qualité et le coût de tels articles et en faisant les recommandations appropriées aux autorités; elle supervise l'entretien des articles en inventaire et en assure une utilisation rationnelle.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques d'intervention en loisir ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ORGANISATION SCOLAIRE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste, en collaboration avec la direction, à confectionner l'horaire-maître de l'école ou du centre et d'autres grilles telles que l'horaire des examens, en se basant, entre autres, sur des critères de rationalisation et d'efficience et, en plus, à adapter et appliquer les procédures nécessaires à l'organisation des opérations administratives telles que l'inscription des élèves, le contrôle des effectifs scolaires, les examens, la préparation des bulletins et des sanctions d'études et la programmation des cours d'été.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois confectionne les grilles d'horaire de l'école ou du centre en tenant compte des facteurs pertinents tels que les options de cours offertes, les choix de cours des élèves, les champs d'enseignement, le régime pédagogique, les locaux disponibles, les règles de formation des groupes, les périodes d'enseignement et les contraintes d'un autre ordre tel que la dispersion des locaux et la disponibilité du transport; elle soumet les grilles à la direction et y apporte les modifications demandées.

Elle recueille les données nécessaires pour l'inscription et les choix de cours des élèves; elle conçoit et adapte un formulaire à cette fin, elle s'assure du retour des formulaires après qu'ils ont été remplis, elle apporte les corrections qui ont été convenues et produit les diverses statistiques nécessaires à l'établissement d'une grille d'horaire.

À l'aide de logiciels appropriés, elle effectue des analyses, des extractions, des exploitations spécifiques et des rapports permettant des contrôles ou de se conformer à la procédure prévue pour des sujets tels que la gestion des effectifs scolaires, la production des bulletins et des sanctions d'études, le financement, la comptabilité, le budget, les dépassements d'élèves, les codes permanents d'élèves, les absences d'élèves, la suppléance, le transport scolaire, les échecs et diverses autres listes ou rapports en vue de leur transmission, notamment au Ministère.

Elle tient à jour les dossiers des élèves.

Elle dispense la formation et offre le support requis concernant les procédures de l'organisation scolaire et l'utilisation des divers logiciels aux personnes concernées dans ces opérations; au besoin, elle utilise un traitement de texte et Internet. Elle peut être appelée à répondre aux demandes d'information des autres intervenantes ou intervenants de l'école, de l'employeur ou des parents.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques administratives avec option gestion ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

ANNEXE « C »

HORAIRES DE TRAVAIL PARTICULIERS

LETTRE D'ENTENTE ENTRE : **LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC)**, corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP)**, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

Le Syndicat et l'Employeur conviennent des horaires de travail particuliers suivants dans le cadre de l'application de l'article 10 :

Équipe d'entretien ménager; postes d'ouvrière ou d'ouvrier d'entretien

- Monsieur Patrick Marcoux, ouvrier d'entretien, classe II et surveillant d'élèves : l'article 10 s'applique à monsieur Marcoux. Cependant, l'employeur s'engage à ajouter cinq heures de travail par semaine pendant 39 semaines, durant la présence des élèves, soit à titre de surveillant d'élèves ou, en l'absence des élèves, comme ouvrier d'entretien classe II.

ANNEXE « D »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE : **LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC)**, corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP)**, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

OBJET : FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.
2. Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'employeur convient de retenir sur le salaire de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, la somme indiquée par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. L'employeur convient également de permettre aux salariés de déposer directement à leurs comptes au Fonds des montants monnayés pour des jours de maladie, une prime, une rétroactivité ou des journées de vacances.
4. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire du responsable local (RL) avec copie conforme à l'employeur.

Les parties conviennent que conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible aux salariés qui en font la demande de bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils participent au Fonds de solidarité FTQ par retenue sur le salaire.

5. L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à l'attention de la personne désignée par le syndicat.

ANNEXE « E »
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: AQ8809S054
AQ8807S068

AFFAIRE: CQ8809S126

Québec, le 7 décembre 1988

P R E S I D E N T:

Le commissaire du travail,

Robert CARON

LE PETIT SEMINAIRE DE QUEBEC
1, Côte de la Fabrique
C.P. 460
Québec
G1R 4R7

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SEMINAIRE DE QUEBEC, SECTION
LOCALE 3026 DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE
2300, rue Léon Harmel
suite 101
Québec
G1N 4L2

REQUÉRANTS

-et-

LE SEMINAIRE DE QUEBEC
1, Côte de la Fabrique
C.P. 460
Québec
G1R 4R7

MIS EN CAUSE

DECISION

Le 21 septembre 1988, les
requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article
45 du Code du travail demandant la constatation de la
transmission partielle des droits et obligations de Le
Séminaire de Québec à Le Petit Séminaire de Québec.

Par une accréditation accordée
le 27 février 1980, le Syndicat des employés du Séminaire de

Québec, section locale 3026 du Syndicat canadien de la fonction publique groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des mécaniciens de machines fixes, des employés travaillant au service des fermes, des employés du service forestiers, des enseignants, des professionnels non-enseignants, des étudiants travaillant de façon occasionnelle et à temps partiel, du comptable, de l'assistant du directeur du personnel, du registraire, de la secrétaire du supérieur général, de la secrétaire du Procureur, de la secrétaire du directeur du personnel et des employés occasionnels."

de: Le Séminaire de Québec.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 45 du Code du travail:

CONSIDERANT que la requête est conjointe:

POUR CES MOTIFS, le Commissaire du travail:

CONSTATE la transmission partielle des droits et obligations de Le Séminaire de Québec à Le Petit Séminaire de Québec:

DECLARE que Le Petit Séminaire de Québec est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieu et place de Le Séminaire de Québec en ce qui concerne le groupe suivant de salariés:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des mécaniciens de machines fixes, des employés travaillant au service des fermes, des employés du service forestiers, des enseignants, des professionnels non-enseignants, des étudiants travaillant de

façon occasionnelle et à temps
partiel, du comptable, de
l'assistant du directeur du
personnel, du registraire, de la
secrétaire du supérieur général,
de la secrétaire du Procureur, de
la secrétaire du directeur du
personnel et des employés
occasionnels."

de: Le Petit Séminaire de Québec
1, Côte de la Fabrique
C.P. 460
Québec
G1R 4R7.



Robert CARON.
Commissaire du travail.

RC/mc



ANNEXE « F »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

OBJET : INDEMNITÉ DE MISE À PIED OU DE FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le salarié permanent mis à pied bénéficie d'une indemnité qui lui est versée sur la base d'une (1) semaine de salaire par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) années de service.

Cette indemnité lui est remise par versements périodiques s'il le désire selon la politique salariale en vigueur à ce moment et prendra automatiquement fin dans le cas d'un retour au travail au Collège François-de-Laval à l'intérieur de cette période.

ANNEXE « G »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

Concernant Monsieur Pierre Gagnon

ATTENDU QUE le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) a procédé à une évaluation des compétences de Monsieur Pierre Gagnon.

ATTENDU QUE suite à cette évaluation, le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) reconnaît que Monsieur Pierre Gagnon peut agir à titre de technicien de travaux pratiques, cela dans le cadre exclusif du cours de Science et technologie.

ATTENDU QUE Monsieur Pierre Gagnon ne possède pas les qualifications pour obtenir le titre de technicien en travaux pratiques.

ATTENDU QUE l'employeur utilise les services de Monsieur Pierre Gagnon comme ouvrier certifié d'entretien depuis le 1^{er} septembre 2008.

**AVEC L'ACCORD DE MONSIEUR PIERRE GAGNON,
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Dans le cadre exclusif du cours de Science et technologie, Monsieur Pierre Gagnon est requis d'assister le personnel enseignant dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux pratiques, lors des séances de tels travaux, il est également requis d'exercer, selon les besoins, les fonctions de démonstrateur, de moniteur, d'instructeur et de répétiteur.
2. Monsieur Pierre Gagnon ne voit en rien sa classification modifiée. Il demeure toujours appariteur.
3. Comme mesure compensatoire pour le travail effectué et décrit en 1., Monsieur Pierre Gagnon verra, à compter du 1^{er} septembre 1990, dans une proportion équivalant au pourcentage du temps qu'il consacre au cours de science et technologie, son salaire ajusté à celui correspondant à l'échelon 1 de la classification du technicien de travaux pratiques. Il recevra par la suite, dans la même proportion, d'année en année, les augmentations résultant des échelles de salaires prévues pour cette classification jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de cette classification.

4. Actuellement Monsieur Pierre Gagnon consacre 25,7 % de son temps à la science et technologie ; ce pourcentage sera sujet à révision advenant toute modification de son assignation requise par l'employeur.

ANNEXE « H »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

OBJET : RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Un salarié permanent, qui en fait la demande, peut bénéficier d'une retraite progressive selon les dispositions de la présente annexe. La convention collective continue de s'appliquer avec les adaptations prévues à la présente.

Le régime de retraite progressive, ci-après désigné « le régime », a pour effet de permettre à un salarié de réduire sa semaine de travail de un (1) ou deux (2) jours.

Le participant doit prendre sa retraite à la fin de l'entente. Toutefois, dans le cas où le salarié n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle, l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

Le salarié fait sa demande par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente qui doit également prévoir la durée ainsi que l'aménagement de son horaire travail. Une copie de l'entente est remise au salarié et au Syndicat.

La durée de l'entente doit être d'au moins douze (12) mois et d'au plus soixante (60) mois.

Le salarié participant au régime accumule son ancienneté comme s'il ne s'était pas prévalu du régime. Les avantages sociaux s'appliquent au prorata des jours travaillés. En ce qui concerne l'assurance-groupe et le régime de retraite, l'application se fait comme si le salarié ne s'était pas prévalu du régime. Le salarié a droit aux « fêtes chômées et payées » qui coïncident avec les jours de travail prévus à l'entente.

Avec un préavis écrit de trente (30) jours, un salarié peut mettre fin à l'entente et voir sa semaine régulière de travail rétablie selon la convention collective.

Un salarié qui met fin à l'entente, ne peut se prévaloir à nouveau du régime, sauf pour les cas prévus dans les règlements d'application du RREGOP.

Une entente de congé sabbatique à traitement différé doit être terminée pour qu'un salarié puisse conclure une entente de retraite progressive.

ANNEXE « I »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

OBJET : FRAIS DE SCOLARITE

À compter de l'année scolaire 1990-1991, un salarié bénéficie d'une réduction de cinquante pour-cent (50 %) des frais de scolarité pour chacun de ses propres enfants inscrits au Collège François-de-Laval (Petit Séminaire de Québec).

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

ATTENDU QUE le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) a accepté en principe d'assumer l'entière responsabilité de l'œuvre d'enseignement « Le Petit Séminaire de Québec » et de cesser d'être la corporation auxiliaire du Séminaire de Québec à partir du 1^{er} juillet 1987 ;

ATTENDU QUE le Séminaire de Québec doit procéder par voie de conséquence à une réduction substantielle de son service alimentaire, à savoir la cessation du service alimentaire offert au personnel ainsi qu'à la clientèle du Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) ;

ATTENDU QUE le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) désire par ailleurs offrir un service alimentaire à ses membres ainsi qu'à sa clientèle par l'entremise de la sous-traitance ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1.0 Le Syndicat reconnaît le droit du Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) de confier son service alimentaire à la sous-traitance qui ne sera pas régie tant par les dispositions de la convention collective actuelle que par les renouvellements de convention ;
- 2.0 Cependant, le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) et le syndicat reconnaissent la juridiction syndicale en regard des activités du service alimentaire du Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) ;
- 3.0 Cependant, cette juridiction syndicale ne s'appliquera que s'il met fin à la sous-traitance et s'il opère lui-même le service alimentaire en utilisant les services de ses propres employés ;

ANNEXE « K »

LETTRE D'ENTENTE ENTRE :

LE COLLÈGE FRANÇOIS-DE-LAVAL (LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC), corporation légalement constituée, ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« L'EMPLOYEUR »

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC (Section locale 3026, SCFP), ayant son siège social en la ville de Québec, ci-après appelé

« LE SYNDICAT »

Advenant que la vente des bâtiments du Séminaire de Québec entraîne un manque d'espaces de stationnement pour les salariés, le Collège François-de-Laval (Petit Séminaire) déploiera les meilleurs efforts pour tenter d'en obtenir.

ANNEXE « L »

OBJET : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. a) Nature du régime

Ce régime a pour effet de permettre à un salarié permanent de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail (période de contribution du salarié) et d'autre part une période de congé.

Le congé à traitement différé est un congé d'une durée déterminée qui coïncide avec la fin de la période d'étalement et est considéré comme un congé sans traitement assujéti aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 15.04 de la convention.

b) Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, étant entendu que l'année de référence, dans le cas du salarié occupant un poste cyclique correspond à sa période de travail telle que définie au paragraphe 9.10 de la convention .

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus audit régime. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

c) Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an. Dans le cas du salarié occupant un poste cyclique, la durée de la période de congé est ajustée selon sa période de travail tel que défini au paragraphe 9.10 de la convention.

Au terme de la période de congé, le salarié réintègre son poste sous réserve de l'application du paragraphe 9.08 de la convention. Le salarié doit retourner au travail, à la fin de son congé, pour une période au moins équivalente à la durée de sa période de congé sous réserve du droit de l'employeur de mettre un terme à l'emploi du salarié pour cause juste et suffisante.

2. Conditions d'obtention

Un salarié permanent depuis deux (2) ans qui désire participer au régime de congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Le salarié doit au moment de l'entrée en vigueur du contrat fournir une prestation régulière de travail sauf s'il bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption.

Pour le salarié occupant un poste cyclique, chaque semaine de congé doit correspondre à ce qui aurait été, n'eût été du congé, une semaine normale de travail. Si une période normale de mise à pied intervient au cours de la période de congé, la participation au régime est suspendue et le solde de la période de congé est reporté d'autant.

L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra la personne salariée durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues au présent régime.

Aux seules fins de l'application du paragraphe 15.04 de la convention, le salarié qui prend un congé à traitement différé est réputé avoir pris le congé sans traitement auquel il pourrait être admissible en vertu de ce paragraphe.

En aucun temps, le salarié ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime. Toutefois, à la demande du salarié, l'employeur peut convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande.

Le salarié peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées audit régime.

3. Salaire

Pendant la période d'étalement, le salarié reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée de participation au régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois		77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois			77,08%	81,67%
12 mois			75,00%	80,00%

Le salaire habituel sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le salarié recevrait pour une semaine normale de travail s'il ne participait pas au régime mais en excluant toute prime, allocation ou rémunération additionnelle.

Pour le salarié à temps partiel, la semaine normale de travail pour déterminer le salaire habituel aux fins de l'alinéa précédent est le nombre d'heures prévues à son poste au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en vertu du paragraphe 10.05 de la convention.

Pendant la période d'étalement, le salarié à un poste cyclique qui travaille en dehors des semaines de travail comprises dans l'année de référence reçoit son salaire habituel pour ces semaines additionnelles.

Pendant la période de contribution, le salarié a droit à la rémunération du temps supplémentaire et aux primes applicables sur la base du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

4. Conditions de travail

Pendant la période de contribution, la prestation de travail du salarié est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues audit régime, le salarié bénéficie, pendant cette période des avantages de la convention collective de travail, en autant qu'il y ait normalement droit.

4.1 Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le salarié se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'aurait pas participé au régime de congé à traitement différé sous réserve des dispositions de la Loi sur les régimes de retraite applicable.

La contribution du salarié à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la Loi sur les régimes de retraite applicable.

4.2 Cessation d'emploi

Lorsque le salarié cesse d'être au service de l'employeur, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le salarié n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui verse les sommes retenues et déposées en fiducie avec les intérêts cumulés.
- b) Si la période de congé est en cours, l'employeur lui verse le résidu des sommes retenues et déposées en fiducie avec les intérêts accumulés.
- c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de salaire qui sera effectué au salarié.

4.3 Vacances

Aux fins des vacances, le congé avec traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du régime, les vacances sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat.

L'indemnité compensatoire de vacances du salarié occupant un poste cyclique est calculée pendant la période de contribution selon les modalités prévues au paragraphe 9.10 de la convention ou de l'annexe « D ».

4.4 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du salarié pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et l'employeur lui verse les sommes déposées en fiducie avec les intérêts accumulés.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un salarié pour quelque motif que ce soit est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

Cependant, dans le cas d'un salarié occupant un poste cyclique, la période normale de mise à pied n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application du présent régime.

4.5 Mise à pied

Si le salarié est mis à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date effective de l'événement et les conditions établies au paragraphe 4.2 s'appliquent.

4.6 Décès

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues au paragraphe 4.2 s'appliquent.

4.7 Banque de congé de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédits annuels de congé de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire habituel que le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime, sujet aux dispositions du paragraphe 18.01 de la convention.

Pendant la période de congé, le salarié ne cumule pas, ne prend pas ni ne peut monnayer de congés de maladie. À son retour, le nombre de jours est calculé selon l'article 18.01d).

4.8 Avantages prévus par la loi

Pendant la période d'étalement, les contributions du salarié et de l'employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T.) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

Toutefois, les contributions à l'assurance emploi ainsi que la cotisation syndicale sont effectuées sur la base du salaire que le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime.

4.9 Assurance salaire

Si l'invalidité survient avant le congé avec traitement différé et se poursuit au moment du début du congé ou si l'invalidité survient en cours du congé avec traitement différé, le salarié choisit :

- 1) soit d'interrompre son congé et d'en reporter le solde à la fin de sa période d'invalidité auquel cas, pendant le délai de carence, il reçoit son plein salaire s'il possède une réserve de congé de maladie suffisante et il reçoit par la suite les prestations de son assurance salaire ;
- 2) soit de poursuivre son congé, auquel cas, il continue de percevoir les sommes déposées en fiducie à condition qu'il ne les ait pas déjà préalablement reçues en totalité.

Si l'invalidité survient avant le congé avec traitement différé et se termine avant ledit congé, le salarié peut reporter l'application du régime jusqu'à la fin de sa période d'invalidité, auquel cas, pendant le délai de carence, il reçoit son plein salaire s'il possède une réserve de congé de maladie suffisante et reçoit par la suite les prestations de son assurance salaire.

Aux fins de la présente clause, seule une période d'invalidité continue d'un (1) mois ou plus peut entraîner une suspension ou un report du congé avec traitement différé.

Au terme d'une période d'invalidité de plus de deux (2) ans, le régime prend fin et les conditions prévues au paragraphe 4.2 s'appliquent.

4.10 Congé parental

Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui débute avant, ou pendant la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour-cent (93%) du traitement habituel) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

4.11 Changement de statut

Le salarié dont le statut change durant sa participation au régime de congé à traitement différé peut mettre fin au régime suivant les modalités prévues au

paragraphe 4.2 ou continuer sa participation au régime après entente avec l'employeur ; dans ce dernier cas les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de la participation au régime.

4.12 Dispositions particulières

Lorsque le salarié ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'employeur doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

INDEX

	<u>Articles</u>
Abolition de poste	9.08
Absence sans traitement	16
	Annexe L
Absence autorisée	4.02c
Accident du travail.....	20.06
Activités syndicales	5
Affectation temporaire	3.01a
	9.06b
	9.09
Adoption	16
Affichage de poste	9.07a
Allocations de dépenses	21
Ancienneté	3.01b
	7.02
	9
Ancienneté – Maintien	9.02
Ancienneté – Perte	9.03
Arbitrage	8
Assemblée syndicale	5.05
Assurance-groupe	19
Assurance salaire	19
Augmentation salariale	12.03
Avancement d'échelon annuel	12.03
Aviseur extérieur	6.05
Banque de journées de vacances	17.01c
Biens personnels – Utilisation	24
Bordereau du chèque de paie	12.09

INDEX

	<u>Articles</u>
Cafétéria	Annexe J
Certificat d'accréditation AQ-1003-8999	Annexe E
Certificat médical	18.02
Changement de domicile	15.01e
Changements technologiques	7
Comité de négociations	5.03
Comité de relations de travail	26
Comité de santé et sécurité	20.07
Commission de la santé et de la sécurité du travail	20.06
Communication	6.02
Comptes à payer	Annexe M
Comptes à recevoir	Annexe N
Congé à traitement différé	Annexe L
Congé avec traitement	25.05
Congé d'urgence	18.01b
Congé de maladie	18
Congé de maternité	16
Congé parental	16
Congé pour adoption	16
Congé sans traitement	15.04
Congés fériés	13
Congés pour fins personnelles	18.01b
Congés spéciaux	15
Conjoint	3.01c
Conseiller syndical	6.05
Convention collective – Impression	6.09
Convention collective – Négociation	5.03
Convention collective – Préparation	5.02
Correspondance syndicale	6.08c
	12.10

INDEX

	<u>Articles</u>
Cotisation syndicale	4
CRT	26
CSST	20.06
Décès	15.01a
	15.01b
	15.01c
Définitions	3
Déménagement	15.01e
Dépenses, allocations de	21
Dossier d'employé	23.05
Droit d'entrée syndical	4.02
Droits acquis	14
Droits et obligations des parties	6
Droits parentaux	16
Durée de la convention	29
Échelle de salaire	12
	Annexe A
Étudiant	3.01d
Examen médical	18.02
Fermeture de l'établissement	Annexe F
Fermeture de l'établissement (Tempête)	27
Fêtes chômées et payées	13
Fonds de solidarité FTQ	Annexe D
Format d'impression de la convention collective	6.09
Formation et perfectionnement	25
Formation syndicale	5.04
Frais d'arbitrage	8.05
Frais de scolarité	Annexe i

INDEX

	<u>Articles</u>
Funérailles	15.01b 15.01c
Grief	3.01e 8
Harcèlement psychologique	2.03
Harcèlement sexuel	2.03
Heures de travail	10
Heures normales annuelles	9.01b
Heures supplémentaires	11
Horaires	10
Horaires particuliers	Annexe C
Immaculée-Conception (congé)	13
Impression de la convention	6.09
Indemnité de mise à pied ou de fermeture	Annexe F
Invalidité	19.04
Journée Portes ouvertes	11.11
Jours de maladie	18
Jours ouvrables de vacances	17.01
Juré (Procès)	15.03
Lettre d'entente Gagnon, Pierre	Annexe G
Lettre d'entente Horaires particuliers de travail	Annexe C
Lettre d'entente Marcoux, Patrick	Annexe C
Libérations syndicales	5
Libérations syndicales – Négociations	5.03
Libérations syndicales – Préparation du projet de convention	5.02

INDEX

	<u>Articles</u>
Liste d'ancienneté	9.05
Liste des syndiqués	6.07
Liste mensuelle	4.02d
Liste des représentants syndicaux	6.06a
Liste des représentants patronaux	6.06b
Local syndical pour administration	5.07
Local syndical pour assemblées	5.06
Majoration des taux et échelles de salaire	12.12
Mariage	15.01d
	15.01e
Mesures disciplinaires	23
Mise à pied	9.08
Mutation	3.01f
	9.08
	12.04
Négociations – Libération	5.02
Officier syndical	5
Outils	22.02
Païement du salaire	12.09
Pantalons de travail	22.01
Pause	10.04
Perfectionnement	25
Période d'essai	9.07b
Pigeonnier	6.02
Plan de classification	Annexe B
Plan de classification des Commissions scolaires	12.05

INDEX

	<u>Articles</u>
Poste cyclique	9.10
Poste nouveau	9.07a
Poste vacant	9.07a
Poursuite judiciaire	24
Préavis	16.08
Préavis (Changements technologiques).....	7.04
Primes	12.11
	Annexe A-1
Primes de chef d'équipe	12.11c
	Annexe A-1
Primes de soir	12.11a
	Annexe A-1
Procédure de règlement de griefs	8
Promotion	3.01g
	9.08
	12.04
RAE (Régime d'assurance-emploi)	16
Reconnaissance syndicale	2
Régime d'assurance-emploi	16
Régime de congé à traitement différé	Annexe L
Régime de retraite progressive	Annexe H
Règlement de griefs	8
Rencontre syndicale	5
Représentation syndicale	5
	6.06
Reprise du temps supplémentaire	11.08
Responsabilité civile	24
Retraite progressive	Annexe H
Rétroactivité	28

INDEX

	<u>Articles</u>
Rétrogradation	3.01h
	9.06
	9.08b
RHDCC (Ressources humaines & Développement des compétences Canada)	16
RQAP (Régime québécois d'assurance parentale)	16
Salaire	3.01i
	12
Salaire – Paiement	12.09
Salarié	3.01j
Salarié de l'entretien ménager	10.02
Salarié en période de probation	3.01k
Salarié hors taux ou hors échelle	12.13
Salarié invalide	19.04
Salarié non régi par la convention collective	2.02
Salarié occasionnel	3.01L
Salarié permanent	3.01m
Salarié permanent à temps partiel	3.01n
Salarié permanent à temps plein	3.01o
Salarié permanent cyclique à temps partiel	3.01p
	12.03c
	17.01b, d
Salarié permanent cyclique à temps plein	3.01q
	12.03b
	17.01b, d
Salarié remplaçant	3.01r
	17.01b, c, d
Santé et sécurité	20
Semaine de relâche	17.08b
Service alimentaire	Annexe J

INDEX

	<u>Articles</u>
Sous-traitance	7A
Stationnement	Annexe K
Supérieur immédiat	3.01s
Supplantation	9.08
Taux horaire supérieur	12.07
Taux salarial	12
Témoin (Procès)	15.03
Tempête (Fermeture de l'établissement)	27
Temps supplémentaire	11
Traitement	3.01t
Travail supplémentaire	11
Travaux à contrat	7A
Trousse de premiers soins	20.03
Uniformes et équipements spéciaux	22
Unité de négociation	2.02
Vacances	17