

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-6893

N° dossier d'accréditation : AM-2000-0557

EMPLOYEUR ÉCOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH 2875, AVENUE BOURDAGES NORD SAINT-HYACINTHE QC J2S 5S3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE ST-HYACINTHE INC. 2000, RUE GIROUARD OUEST, BUREAU 201 SAINT-HYACINTHE QC J2S 3A6 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) 7900, BOULEVARD TASCHEREAU, ÉDIFICE E, BUREAU 101 BROSSARD QC J4X 1C2		
Date signature : 2019-06-25 Date dépôt : 2019-09-19	Nombre de salariés visés : 30	Date début : 2019-06-25 Date d'expiration : 2023-05-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-09-20
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

ÉCOLE SECONDAIRE ST-JOSEPH



ÉCOLE SECONDAIRE
SAINT-JOSEPH
DE SAINT-HYACINTHE

et

**SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES EMPLOYÉS
DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES DE
ST-HYACINTHE INC.**

2018-2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 5	RETENUES SYNDICALES	9
ARTICLE 6	AFFICHAGE SYNDICAL.....	10
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	11
ARTICLE 8	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	17
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 12	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	21
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 14	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	26
ARTICLE 15	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	29
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	31
ARTICLE 17	VACANCES ANNUELLES	33
ARTICLE 18	CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE.....	35
ARTICLE 19	CONGÉS PARENTAUX	37
ARTICLE 20	CONGÉ SANS TRAITEMENT	50
ARTICLE 21	CONGÉS AUTOFINANCÉS.....	51
ARTICLE 22	ASSURANCES COLLECTIVES	55
ARTICLE 23	PAIEMENT DES SALAIRES	56
ARTICLE 24	CLASSIFICATIONS.....	58
ARTICLE 25	CONDITIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ	63
ARTICLE 26	UNIFORMES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT	64
ARTICLE 27	PERFECTIONNEMENT	65
ARTICLE 28	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	66
ARTICLE 29	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE OU DE PRÉRETRAITE	67
ARTICLE 30	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	70
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	71
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2019	72

ANNEXE B	CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES AU 30 JUIN 2019.....	74
ANNEXE C	CONDITIONS PARTICULIÈRES	75
ANNEXE D	BANQUE D'HEURES	76
	LETTRE D'ENTENTE N° 1.....	77
	LETTRE D'ENTENTE N° 2	78
	LETTRE D'ENTENTE N° 3	85
	LETTRE D'ENTENTE N° 4	87

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 Préambule

Aux fins d'application de la convention collective, les expressions « la personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », comprennent les personnes salariées qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes.

a) Personne salariée permanente

Toute personne salariée qui a complété mille deux cent soixante (1 260) heures travaillées.

b) Personne salariée à l'essai

Toute personne salariée qui n'a pas complété mille deux cent soixante (1 260) heures travaillées.

1.02 Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient :

a) Ancienneté

Le temps écoulé pour une personne salariée permanente depuis la date d'embauche.

L'Employeur reconnaît à la personne salariée qui a complété sa période d'essai le total de ses jours travaillés aux fins de son ancienneté.

b) Classe d'emplois

Catégorie bureau et technique : l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues dans l'entente entre le CPNCF et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN).

c) Date d'embauche

La date d'embauche est celle où la personne salariée a commencé à effectuer un travail pour l'Employeur.

d) Journée régulière de travail

Sept (7) heures de travail effectuées en une journée de vingt-quatre (24) heures, sauf pour les exceptions prévues à l'article 14.01 de la présente.

e) L'Employeur

Désigne l'École secondaire St-Joseph.

f) Le Syndicat

Désigne le Syndicat catholique des employés des Institutions religieuses de St-Hyacinthe inc.

g) Liste de rappel

Désigne la liste des personnes salariées permanentes en mise à pied, totale ou partielle. La liste de rappel comprend la classification, l'ancienneté, la dernière adresse connue et le numéro de téléphone des personnes salariées en mise à pied.

h) Mise à pied

Une personne salariée est dite mise à pied quand elle ne peut plus occuper son ou ses postes par suite d'un manque de travail ou d'une abolition de poste.

i) Personne salariée

Toute personne comprise dans l'unité de négociation.

j) Personne salariée à temps complet

Toute personne salariée qui travaille le maximum du nombre d'heures prévues à sa classification.

k) Personne salariée à temps partiel

Toute personne salariée qui travaille moins que le maximum du nombre d'heures prévues à sa classification.

l) Poste

Se définit comme un cadre à l'intérieur duquel la personne salariée exerce son activité professionnelle. Une personne salariée peut occuper plus d'un poste.

m) Poste saisonnier

Poste dont le titulaire a, selon la pratique passée, régulièrement fait l'objet d'une mise à pied en raison d'un ralentissement saisonnier des activités.

n) Poste temporairement inoccupé

Désigne le poste dans lequel une personne salariée cesse temporairement de travailler, mais dont elle demeure titulaire.

o) Poste vacant

Désigne le poste laissé vacant par la personne salariée qui quitte le service de l'Employeur ou accède à un autre poste, en vertu de l'article 12 des présentes.

p) Mutation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de salaire est identique.

q) Promotion

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

r) Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01** Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale en matière de traitement, de conditions de travail et autres sujets connexes.

3.02 Toute entente particulière entre une personne salariée et l'Employeur relativement aux conditions de travail n'est valable que si elle est autorisée par écrit par le syndicat.

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

Sans limiter la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment : le droit de déterminer et d'établir les tâches et de les assigner aux personnes salariées, le droit d'engager, de non réengager, de discipliner, de congédier, d'accorder la permanence aux personnes salariées ainsi que d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution. Le droit de gérer et d'administrer l'institution n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des personnes salariées, tels que spécifiquement mentionnés dans la présente convention.

3.04 L'Employeur traite les personnes salariées avec justice et équité et le Syndicat les encourage à être loyales et honnêtes et à fournir un travail adéquat.

3.05 L'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, ainsi que les personnes salariées syndiquées et non syndiquées n'exercent ni directement, ni indirectement, de menace, de contrainte ou de discrimination contre une autre personne à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, sa nationalité, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, ses convictions politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

3.06 Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

3.07 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées sur les lieux du travail.

L'Employeur s'engage à fournir tout équipement de sécurité nécessaire et requis par lui ou par les lois d'ordre public. L'Employeur s'assure que la personne salariée utilise les équipements mis à sa disposition à l'occasion de son travail.

Les chaussures de sécurité avec bout protecteur en acier pour les ouvriers d'entretien sont fournies par l'Employeur. À cet effet, l'Employeur attribue à chaque personne salariée de la classification d'ouvrier d'entretien « classe 2 », de concierge « classe 1 » et de concierge « classe 2 » un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) pour le remboursement de l'achat des chaussures de sécurité. Ces chaussures de sécurité avec bout en acier sont obligatoires et doivent être portées en tout temps au travail ou à l'occasion du travail.

Ces chaussures de sécurité sont remplacées après douze (12) mois travaillés. Sont inclus dans cette période, la période de vacances et les congés fériés, mais sont spécifiquement exclues les périodes d'absence pour maladie, grossesse, congé parental, accident de travail, la mise à pied et congé sans solde.

Dans le cas d'un nouveau salarié ouvrier d'entretien, il doit fournir ses chaussures de sécurité lors de son embauche. L'Employeur lui rembourse le coût de ses bottes sur présentation de la facture après l'acquisition de sa permanence.

Les chaussures de sécurité doivent être conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR-CSA) ou celle de toute autre association de normalisation reconnue et être conformes aux exigences prévues par la loi et les règlements applicables en la matière. Cette obligation de conformité est à la charge de la personne salariée.

- 3.08** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toute personne salariée comprise dans l'unité d'accréditation, toutefois la personne salariée à l'essai ne peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage lors de son renvoi ou pour contester une mesure disciplinaire.
- 3.09** Si l'Employeur utilise des personnes salariées à temps partiel, il ne peut le faire dans le but de réduire les effectifs en ce qui concerne les personnes salariées à temps complet, sauf si les besoins du service l'exigent.
- 3.10** a) Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur la liste des personnes représentantes officielles du Syndicat, ainsi que des personnes déléguées s'il y a lieu, et par la suite toute modification à ladite liste ou à l'adresse du Syndicat.
- b) Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste de ses représentants, et par la suite toute modification à ladite liste.
- 3.11** Le fait, pour l'Employeur, de faire accomplir par d'autres des tâches qui sont habituellement accomplies par des personnes salariées faisant partie de l'unité d'accréditation, ne doit pas entraîner, directement ou indirectement, de mise à pied ou de diminution des heures de travail pour les personnes salariées, ni empêcher les personnes salariées d'augmenter leurs heures de travail jusqu'au nombre d'heures régulières prévu à leur classe d'emplois.

Rien dans la présente convention n'interdit à l'Employeur d'avoir recours aux services d'étudiants fréquentant l'École. Ces étudiants ne sont pas visés par la présente convention collective de travail.

Toutefois, avant d'avoir recours aux services d'étudiants fréquentant l'École, l'Employeur doit offrir aux personnes salariées qui ont un emploi à temps partiel les heures de travail qu'il comptait faire effectuer par ses étudiants jusqu'à ce que ces employés aient atteint le nombre maximum d'heures par semaine prévu à leur classe d'emplois.

Rien dans la présente convention n'interdit à l'Employeur d'avoir recours aux services de stagiaires non rémunérés.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01** Toute personne salariée doit, comme condition d'emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention collective.
- 4.02** La nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dès son premier jour de travail.
- 4.03** L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée que le Syndicat a expulsée de ses rangs. Toutefois, ladite personne salariée demeure soumise aux dispositions de l'article 5.

ARTICLE 5 RETENUES SYNDICALES

5.01 Toute personne salariée doit verser au Syndicat un montant égal à celui de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Pour la durée de la présente convention, l'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée, un montant égal à celui de la cotisation syndicale pour la période correspondant à cette paie et fait parvenir à la personne trésorière du Syndicat, une fois par mois, les montants perçus hebdomadairement sur la paie des employés au plus tard le 15 du mois suivant.

5.03 En même temps que chaque versement, l'Employeur complète et remet au Syndicat un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées qui ont cotisé, le salaire brut pour la période de paiement et les montants ainsi retenus.

5.04 a) À la mi-septembre, l'Employeur fournit, par courrier ordinaire, les renseignements suivants au Syndicat :

- le nom des personnes salariées;
- l'adresse et le numéro de téléphone des personnes salariées;
- la date d'embauche;
- la classification;
- les heures de travail régulières;
- les heures de travail en temps supplémentaire;
- le salaire brut;
- la date de départ s'il y a lieu et le motif invoqué.

b) Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'Employeur s'engage à aviser les représentants syndicaux et leur remettre les informations ci-devant mentionnées au paragraphe a).

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application de ce paragraphe.

5.05 Lorsque l'une des parties demande au Tribunal administratif du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

ARTICLE 6 AFFICHAGE SYNDICAL

- 6.01** Le Syndicat a le droit d'afficher, aux tableaux bien en vue des personnes salariées fournis par l'Employeur et distribuer les avis, bulletins et documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Les représentants autorisés du Syndicat (un maximum de deux (2) représentants) dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement et d'avantages, et ce, pour la période de temps requise à l'occasion :

- a) de discussions avec l'Employeur relatives à un grief ou l'application de la présente convention. La rencontre se déroule au moment fixé par l'Employeur;
- b) de la négociation et de la conciliation de la convention collective.

7.02 Les représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement et d'avantages, pour participer aux instances ou activités de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) et du Conseil central ou à d'autres activités syndicales telle l'administration du Syndicat.

À cette fin, le Syndicat dispose d'une banque de vingt (20) jours ouvrables par année (de la mi-août à la mi-août, soit l'année scolaire) non cumulable d'une année à l'autre. L'Employeur maintient le salaire et les avantages (incluant les contributions sociales de l'Employeur) de la personne salariée et il les facture au Syndicat qui paie ladite somme dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Toutefois, une demande de libération peut être refusée si la demande vise une libération d'une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables.

Le Syndicat avise l'Employeur de ces absences cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence.

7.03 Aux fins d'application de la présente convention collective, toute absence pour activité syndicale est considérée comme du temps travaillé, sauf pour le calcul de la période d'essai.

7.04 Les personnes conseillères du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.

7.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation par un représentant de l'Employeur.

Libérations à temps plein et à temps partiel

7.06 À la demande du Syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'Employeur libère seulement une personne salariée à la fois pour fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant d'un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

La libération ou le congé sans traitement prévu à la présente clause peut être à temps partiel sur accord de l'Employeur et selon les mêmes modalités.

7.07 Le Syndicat ou la personne salariée doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours avant le retour de la personne salariée au travail et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ ou dans le cas de mise à pied, le poste qu'elle aurait obtenu si elle avait été au travail.

7.08 La personne salariée libérée en vertu de l'article 7.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

7.09 Dans le cas de libérations accordées en vertu de l'article 7.06, le Syndicat rembourse mensuellement à l'Employeur toute somme versée par l'Employeur pour et au nom de la personne salariée concernée (incluant les avantages sociaux et/ou contributions de l'Employeur), et ce, dans les trente (30) jours de la production par l'Employeur d'une facture à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à l'article 7.06, l'Employeur et le Syndicat conviennent de la somme à rembourser.

ARTICLE 8 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

8.01 Principe

Les parties conviennent que le comité prévu au présent article est institué dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses

8.02 Composition

Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le comité de relations du travail est composé de deux (2) membres nommés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par le syndicat.

8.03 Convocation et rencontre

L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit sur toute question relative aux fonctions du comité. La convocation et l'ordre du jour doivent être transmis à l'autre partie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

Cette rencontre doit se tenir durant les heures de travail, et ce, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis.

Durant ces rencontres, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources en autant que l'autre partie en soit avisée à l'avance.

Cette rencontre est sans perte de salaire pour les membres du comité.

8.04 Fonctions du comité

Ce comité a pour fonctions :

- a) d'étudier toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective;
- b) d'analyser les besoins de mise à jour et de formation des personnes salariées;

- c) d'étudier toute question relative à la qualité des services, à la bonne marche de l'école et à l'organisation du travail;
- d) toutes questions relatives à la prévention et à la sécurité au travail.

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Avant qu'elle ne prenne effet, toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée avec copie au Syndicat et doit contenir les raisons et les faits de ladite mesure.

Cependant s'il s'agit d'une infraction pouvant entraîner une suspension ou un congédiement immédiat, l'avis écrit peut être remis dans un délai maximal de trois (3) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement.

Tout avis écrit doit être précédé d'un avis verbal à moins de circonstances particulières.

9.02 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

9.03 Sauf pour la personne salariée à l'essai, toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

9.04 Seuls les avis communiqués par écrit à la personne salariée avec copie au Syndicat peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.

9.05 Une suspension doit être limitée dans le temps.

9.06 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré à la fin d'une période de douze (12) mois après la date dudit avis, à moins qu'il n'y ait récidive pour les mêmes raisons, auquel cas le tout est retiré à l'anniversaire annuel de la récidive.

9.07 Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier officiel, sur avis à la direction du personnel durant les heures d'ouverture du bureau sur rendez-vous. À l'occasion d'un grief, la personne salariée peut exiger par écrit copie de son dossier.

9.08 Lorsqu'une personne salariée est convoquée par l'Employeur pour motifs disciplinaires, la personne salariée et le Syndicat sont avisés par écrit vingt-quatre (24) heures avant la convocation par un représentant du Syndicat lors de ladite rencontre.

9.09 La suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.

9.10 Le fardeau de la preuve en matière disciplinaire appartient à l'Employeur.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

10.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief ou désaccord.

Pour ce faire, l'Employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

10.02 Le grief est soumis par écrit au représentant de l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'occurrence ou de la connaissance des faits donnant lieu au grief. Ce délai ne peut excéder cent quatre-vingts (180) jours civils de l'occurrence des faits qui donnent lieu au grief.

Le grief doit être remis pendant les heures régulières de travail et la personne désignée par l'Employeur doit en accuser réception sur-le-champ.

10.03 L'Employeur ou son représentant doit rendre sa décision par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

En l'absence de réponse de la part de l'employeur, le grief est considéré comme étant non fondé en fait et en droit.

10.04 Si l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage.

10.05 Le grief est soumis à un arbitre choisi par les parties ou à défaut d'entente, le ministère du Travail désigne l'arbitre.

10.06 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.

Toutefois, à la discrétion de l'Employeur, ce dernier peut décider que l'arbitrage ait lieu à l'extérieur de ses locaux. Dans un tel cas, le syndicat accepte de fournir un lieu dans un rayon maximal de 50 km de l'établissement de l'Employeur.

- 10.07** Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective, ses pouvoirs sont ceux que le Code du travail du Québec lui accorde.
- 10.08** La sentence est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et la ou les personnes salariées. Elle est rendue par écrit dans les soixante (60) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.
- 10.09** Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre l'Employeur et le Syndicat.
- 10.10** Une personne salariée plaignante dans un grief présenté par le Syndicat ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée de ce fait par un représentant de l'Employeur.
- 10.11** Il est entendu que tous les délais du présent article sont suspendus pour les périodes suivantes : du 1^{er} juillet au 31 août et la période des fêtes.
- 10.12** L'Employeur qui soumet un grief au syndicat se conforme aux dispositions du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale, en années et heures de service pour l'Employeur de toute personne salariée permanente régie par les présentes. L'ancienneté débute à compter du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur, mais ne peut être utilisée qu'une fois la période d'essai terminée.

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en heures en fonction de ses heures rémunérées en temps multipliées par un facteur 1.2 du poste qu'elle occupe. Lors de toute absence prévue à la convention collective, excluant les vacances et les jours fériés, l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel s'accumule.

Il est convenu qu'une année d'ancienneté équivaut à mille deux cent soixante (1 260) heures reconnues.

Il est également convenu qu'une personne salariée ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année de référence et qu'aucune heure en sus du mille deux cent soixante (1 260) heures n'est reportée à l'année suivante.

11.02 La liste d'ancienneté apparaissant à l'Annexe A de la présente convention collective est officielle et lie les personnes salariées concernées.

11.03 Pendant le mois d'août de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat, en deux exemplaires, la liste d'ancienneté des personnes salariées, calculée en date du 30 juin.

Cette liste indique le nom, l'adresse, le poste occupé, la date d'embauche, l'ancienneté ainsi que le nom des personnes inscrites sur la liste de rappel.

Cette liste est affichée, sans adresse, durant le mois de septembre, pendant une période de trente (30) jours.

Pendant la période d'affichage, chaque personne salariée peut contester, par écrit, son ancienneté pour une période non déjà couverte par un affichage précédant si elle la juge incorrecte et à défaut de contestation, la liste d'ancienneté est considérée comme officielle.

11.04 La personne salariée conserve et accumule de l'ancienneté pendant toute absence prévue à la convention collective ou toute absence autorisée par l'Employeur, sauf à l'exception prévue à l'article 11.01 al.2 et si la période d'essai n'est pas complétée, et elle continue de l'accumuler tant qu'il n'y aura pas perte d'ancienneté et d'emploi en vertu de la clause 11.05.

11.05 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;
- b) congédiement pour une juste cause;
- c) mise à pied totale pour plus de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 12 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

12.01 Tout poste vacant que l'Employeur décide de pourvoir ou tout poste nouvellement créé est affiché par l'Employeur aux endroits habituels d'affichage pendant dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'affichage est transmise au représentant du Syndicat. Pendant la période d'affichage, l'Employeur comble d'une façon temporaire le poste en l'offrant en priorité et par ancienneté aux personnes salariées capables immédiatement d'effectuer les tâches. À défaut de pouvoir pourvoir le poste de cette façon, il pourvoit le poste par des ressources externes. Si une personne salariée est affectée temporairement, son poste n'est pas affiché et il est pourvu temporairement par l'Employeur.

12.02 L'avis d'affichage prévu à l'article 12.01 comprend la date d'affichage et sa date d'expiration, la classe d'emplois, le département, le taux de salaire, le titre du supérieur immédiat, les exigences de la tâche, la description de la tâche et le nombre exact d'heures de travail.

12.03 Pendant la période d'affichage, toute personne salariée peut poser sa candidature sur le formulaire affiché à cet effet.

12.04 Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date d'expiration de l'affichage, le poste est attribué à la personne salariée candidate qui possède le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences du poste.

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des candidatures ainsi que le nom de la personne salariée qui a obtenu le poste.

Période de familiarisation

12.05 La personne salariée à qui un poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

12.06 Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa familiarisation, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

12.07 Au cours de la période de familiarisation, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son nouveau poste. Il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée ne satisfait pas aux exigences du poste, si la personne salariée est retournée à son ancien poste à sa demande.

Dans le cas où la personne salariée réintègre son ancien poste, l'employeur doit réafficher le poste et refaire le processus.

Le 2^e affichage est alors d'une durée de cinq (5) jours.

Poste temporairement vacant

12.08 Si l'Employeur décide de pourvoir un poste temporairement vacant ou un poste temporaire, il procède de la façon suivante :

- a) L'Employeur n'est pas tenu d'afficher un poste temporairement vacant d'une durée prévue de moins de six (6) mois. Il offre alors le poste temporairement vacant en priorité et par ancienneté aux personnes salariées qui remplissent les exigences du poste dans la classe d'emploi. Ces personnes salariées sont libres d'accepter le remplacement. À défaut de le pourvoir dans la classe d'emploi, l'Employeur peut pourvoir le poste par des ressources externes.
- b) Dans le cas d'un poste d'une durée prévisible de six (6) mois et plus, l'Employeur affiche pourvoir le poste conformément aux dispositions des articles 12.01 à 12.04 du présent article.
- c) Au terme de son affectation, la personne salariée réintègre son poste à moins qu'elle n'ait accumulé les deux postes. Il est entendu que la personne salariée peut cumuler deux (2) postes dans le cadre de la présente clause à la condition que les horaires des deux (2) postes soient compatibles et que le nombre d'heures de travail de ces deux (2) postes ne dépasse pas le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

12.09 Diminution des heures du poste

Dans le cas où l'employeur doit procéder à la réduction des heures pour un titre d'emploi, il doit diminuer les heures de travail au poste de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi concerné.

12.10 Procédure de supplantation

La personne salariée visée par une mise à pied peut, si elle le désire, supplanter toute autre personne salariée et s'approprier son poste, à condition de satisfaire aux exigences de la tâche et d'avoir plus d'ancienneté que cette personne salariée.

12.11 La personne salariée déplacée peut, aux mêmes conditions, déplacer toute autre personne salariée et, à son tour, s'approprier le poste de cette personne salariée.

12.12 Nonobstant l'article 12.11, une personne salariée à temps complet peut, aux conditions ci-haut prévues, supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle remplace soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou fractions de journées régulières ou bien encore des semaines ou fraction de semaines régulières de travail aux termes de l'article 13 et que du tout, il n'en résulte pas des heures supplémentaires.

12.13 Pour supplanter une personne salariée à temps complet, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, pour déplacer une personne salariée à temps partiel, une personne salariée à temps complet doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

12.14 La personne salariée permanente mise à pied est inscrite sur la liste de rappel pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

12.15 L'Employeur remet au Syndicat copie de la liste de rappel et lui communique toute modification à cette liste.

Préavis de cessation d'emploi

12.16 L'Employeur doit donner un préavis écrit à une personne salariée avant de la mettre à pied pour six (6) mois ou plus.

Ce préavis est d'une (1) semaine si la personne salariée justifie de moins d'un an (1) de service continu, de deux (2) semaines si elle justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines si elle justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines si elle justifie de dix (10) ans ou plus de service continu. Il n'y a pas d'avis à remettre si la personne salariée ne justifie pas trois (3) mois de service continu, si l'engagement était pour une durée déterminée, si la personne salariée a commis une faute grave ou si la mise à pied résulte d'un cas fortuit.

- 12.17** Si l'Employeur ne donne pas l'avis de cessation d'emploi prévu aux dispositions qui précèdent, ou s'il donne un avis d'une durée insuffisante, il doit verser à la personne salariée concernée une indemnité compensatoire équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

Dispositions générales

- 12.18** Partout où l'on rencontre les termes « exigences normales de la tâche », ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du lundi au vendredi en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail consécutives.

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au vendredi en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail consécutives pour l'ouvrier d'entretien « classe 2 », le concierge « classe 1 », le concierge « classe 2 ».

13.02 Toute personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

13.03 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure, à moins d'entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat pour que cette période soit modifiée.

13.04 Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- L'horaire d'une personne salariée ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année;
- La personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- Si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01** Tout travail fait à la demande de l'Employeur et préautorisé, par le supérieur immédiat, ou en cas d'urgence par un représentant de la direction de l'Employeur, en plus de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, est considéré comme des heures supplémentaires.
- 14.02** Si du travail doit être exécuté en heures supplémentaires, l'Employeur doit l'offrir par ordre d'ancienneté aux personnes salariées de la classe d'emploi qui font normalement ce travail.
- 14.03** La personne salariée qui effectue un travail en heures supplémentaires est rémunérée à taux et demi pour les heures excédant quarante (40) dans une semaine et au taux double de son salaire régulier si le travail en heures supplémentaires est effectué lors d'un jour férié, et ce, en plus du paiement du jour férié.
- 14.04** S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'école, celle-ci reçoit, pour chaque rappel, une rémunération minimum de deux (2) heures à taux et demi.

14.05 Temps complémentaire

Tout travail additionnel fait par une personne salariée en plus des heures prévues à son quart de travail, mais en tout temps préautorisé par écrit, dans un délai de vingt-quatre (24) heures de la demande, par le supérieur immédiat sur le formulaire à cet effet, et sans dépasser quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, est considéré comme du temps complémentaire.

Tout travail complémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux personnes salariées qui répondent aux exigences du poste et qui sont disponibles pour effectuer entièrement les heures offertes, à l'exception de celui qui s'inscrit directement dans les tâches associées au poste de la personne salariée.

Le temps complémentaire est mis en banque jusqu'à un maximum d'une semaine régulière de travail tel que prévu à l'article 13.01. Advenant le cas où la banque de temps est pleine, aucun temps complémentaire ne sera autorisé.

Toute heure complémentaire effectuée, mais non autorisée n'est pas rémunérée ni mise en banque.

L'application de cette clause ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires, sauf si expressément autorisé par l'Employeur.

Le choix du congé compensatoire est déterminé conjointement avec la personne salariée après entente avec le supérieur immédiat en considérant les besoins de l'école.

- 14.06** Pour les personnes salariées à temps complet sur une base annuelle, les heures supplémentaires effectuées sont compensées par du temps majoré de 50 % repris dans l'année en cours à un moment convenu entre la personne salariée et l'Employeur ou est rémunéré à taux et demi au choix de la personne salariée.

Il est également convenu que le temps complémentaire en banque peut être repris de façon consécutive avec le congé annuel en considérant les besoins de l'école.

- 14.07** Pour les personnes salariées qui occupent un poste saisonnier et les personnes salariées à temps partiel, les heures effectuées en heures supplémentaires et en temps complémentaire sont payées à moins d'une entente écrite avec l'Employeur pour reprendre le temps à une période subséquente.

- 14.08** Les heures supplémentaires sont facultatives. Cependant, lors de situations d'urgence, elles sont obligatoires. À défaut de volontaires, elles sont attribuées par l'Employeur par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées présentes sur les lieux du travail qui remplissent les exigences de la tâche. À défaut, l'Employeur procède par un rappel au travail.

- 14.09** Certaines activités comme les examens d'admission, portes ouvertes, etc., se tiennent le soir, le samedi ou le dimanche. La participation des personnes salariées est souhaitable, mais cependant volontaire et sans frais supplémentaire pour l'Employeur.

Lorsque le personnel de soutien est invité, la personne salariée qui participe à de telles journées d'activités ayant lieu la fin de semaine a droit à un congé compensatoire.

Toutefois, lorsque sa présence à de telles journées d'activités est exigée, la personne salariée a droit à la reconnaissance des heures équivalentes à sa participation aux journées d'activités. Les modalités du 4^e alinéa de la présente clause ne s'appliquent pas dans ce cas, ces heures sont donc considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires, selon le cas.

Le congé compensatoire doit être pris lors d'une journée prévue à l'horaire de travail de la personne salariée. Cette journée de congé est convenue entre la personne salariée et l'Employeur, de préférence lors d'une journée pédagogique, le cas échéant. Toutefois, l'Employeur peut monnayer cette compensation plutôt que d'accorder le congé.

ARTICLE 15 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

15.01 Les personnes salariées bénéficient des jours fériés et payés suivants :

- 1^{er} janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Le lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1^{er} juillet
- 1^{er} lundi de septembre
- 2^e lundi d'octobre
- 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre
- Outre les congés prévus ci-dessus, les jours ouvrables entre Noël et le jour de l'An.

De plus, les personnes salariées à temps complet, à l'exclusion des personnes salariées qui occupent un poste saisonnier, bénéficient, en plus, le cas échéant, des jours ouvrables supplémentaires en fonction du calendrier scolaire, et ce, pendant la période des Fêtes. Quant aux personnes salariées qui occupent un poste saisonnier, les congés de plus sont pris à même la banque de vacances annuelles.

15.02 Les personnes salariées embauchées à temps partiel bénéficient des jours fériés chômés et payés au prorata de leur semaine régulière de travail.

Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, une personne salariée ne doit pas s'être absentée du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

- 15.03** a) Si l'un des jours rémunérés à l'article 15.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, après entente avec le Syndicat.
- b) Si l'un des congés survient pendant la période de vacances d'une personne salariée ou lors d'un congé hebdomadaire, ledit congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une autre date, après entente avec l'Employeur.

15.04 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et telle prestation, et ce, pour tel jour chômé et payé.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 La personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants :

- a) Le mariage de la personne salariée permanente : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de son mariage. Ce congé ne peut être utilisé qu'une seule fois pendant le lien d'emploi avec l'Employeur;
- b) Le mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur : le jour du mariage;
- c) Le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, du fils ou de la fille de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès incluant le jour des funérailles;
- d) Le décès de son père, sa mère, son frère, de sa sœur: cinq (5) jours ouvrables ou non à compter du jour du décès incluant le jour des funérailles;
- e) Le décès de ses beaux-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son ex-conjointe, de son ex-conjoint si un enfant est né ou a été adopté durant cette union et qu'il est encore mineur: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à compter du jour du décès incluant le jour des funérailles;
- f) Cas de force majeure et/ou déménagement, deux (2) jours dont seulement une (1) journée pour son déménagement;
- g) Toute journée où l'école est déclarée fermée pour tempête de neige.

Malgré les alinéas c), d) et e), la personne salariée peut utiliser une journée de façon non consécutive, sans augmenter le nombre de jours pour assister à un service funéraire à une date ultérieure.

16.02 Dans les cas visés par les alinéas c), d) et e) de l'article 16.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel. Si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, la personne salariée bénéficiera de deux (2) jours additionnels.

- 16.03** Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat le plus rapidement possible et produire, sur demande écrite, la preuve ou l'attestation des faits.
- 16.04** La personne salariée qui est appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou le Syndicat n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire. La personne salariée doit cependant verser à l'Employeur l'indemnité qu'elle reçoit pour une telle fonction.
- 16.05** Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, dont deux (2) avec solde et huit (8) sans solde pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père ou de sa mère. La personne salariée doit prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

- 17.01** La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier, soit vingt (20) jours ouvrables, de vacances payées, pourvu qu'elle ait accumulé un (1) an d'ancienneté au 30 juin.
- 17.02** En plus des jours ouvrables de vacances payées prévus à l'article 17.01, un jour ouvrable supplémentaire est accordé à la personne salariée pour chaque deux (2) années d'ancienneté qui excède quinze (15) ans, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables.
- 17.03** La personne salariée qui compte moins d'un an d'ancienneté au 30 juin bénéficie de deux (2) jours de vacances annuelles payés par mois complet d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) jours.
- 17.04** Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet d'ancienneté si elle complète le mois.
- 17.05** Les personnes salariées doivent obligatoirement prendre vingt (20) jours ouvrables de vacances payées durant la période estivale ou lors de la semaine de relâche, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser que si les besoins de l'école l'exigent.

La personne salariée peut exiger de prendre ses vingt (20) jours consécutivement durant la période estivale, mais les dates consécutives sont déterminées après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser que si les besoins de l'école l'exigent.

La personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de vacances détermine le moment où les jours ouvrables de vacances non pris en vertu du premier alinéa de la présente clause peuvent être pris consécutivement, et ce, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser que si les besoins de l'école l'exigent.

Les titulaires de « poste saisonnier » prennent leurs vacances en jours séparés lors des journées pédagogiques.

Toute demande de vacances faite à l'employeur doit être répondue dans les trois (3) semaines. Si la demande est refusée, la personne salariée peut demander par écrit au directeur général la raison du refus, celui-ci doit lui répondre par écrit dans un délai raisonnable. En cas de conflit, les vacances sont octroyées par ancienneté.

17.06 La période de référence est du 1^{er} juillet au 30 juin suivant. La personne salariée doit prendre ses vacances payées pendant l'année suivante où elles sont gagnées. Les vacances ne peuvent en aucun cas être accumulées ou reportées à une autre année.

Toutefois, et sans préjudice à ce qui précède, la personne salariée qui devient invalide reporte la portion restante de ses vacances à une date convenue avec l'Employeur.

Dans le cas où une personne salariée s'absente pour vacances avant la fin de la période de référence, l'Employeur avance alors le salaire de cette personne salariée. Cette avance de salaire est par la suite remboursée par la personne salariée à même sa paie de vacances subséquente et versée après la fin de la période de référence.

17.07 Une personne salariée doit toucher sa paie de vacances, distincte de son salaire régulier, en un seul versement avant le début de chaque période de vacances.

17.08 Lorsque l'emploi d'une personne salariée prend fin, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées aux articles 17.01 à 17.03 ci-dessus.

ARTICLE 18 CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE

18.01 Le 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur crédite à toute personne salariée à temps complet sept (7) jours de congé de maladie pouvant être utilisés pour des absences du travail pour cause de maladie entre le 1^{er} juillet de l'année en cours et le 30 juin de l'année suivante.

La personne salariée à temps partiel et la personne salariée qui détient un poste saisonnier bénéficient desdits congés au prorata du temps travaillé par rapport à une année complète de travail.

L'Employeur octroie à toute personne salariée à temps complet deux (2) jours de congé supplémentaires pour fins de consultation de spécialiste, et ce, sur présentation de document attestant du rendez-vous et de la visite pour lui-même, pour son conjoint pour son enfant, pour son père ou pour sa mère. La personne salariée à temps complet peut fractionner exclusivement ces journées en demi-journée.

18.02 Au 30 juin de chaque année, les jours de congé de maladie inutilisés durant l'année sont, selon le choix de la personne salariée :

- a) versés dans une banque de congé de maladie reportable à l'année subséquente jusqu'à concurrence de vingt (20) jours. Tout jour de congé de maladie inutilisé dépassant ce maximum de vingt (20) jours est automatiquement monnayé à soixante-quinze pour cent (75%) ou;
- b) monnayées en totalité à soixante-quinze pour cent (75%).

Au départ de la personne salariée, les congés de maladie inutilisés en banque sont monnayables à soixante-quinze pour cent (75%).

18.03 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement de ses congés de maladie au moment de son départ au prorata du temps travaillé.

18.04 Sauf lors des circonstances incontrôlables, la personne salariée doit informer l'Employeur de sa maladie dès les premières heures de la journée de travail de son absence en contactant le service téléphonique de l'Employeur à partir de 7h30.

- 18.05** Après trois (3) jours d'absence consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical de la personne salariée. L'Employeur peut faire examiner, à ses frais, la personne salariée par un médecin de son choix. Si le médecin traitant de la personne salariée et le médecin de l'Employeur divergent d'opinion, la personne salariée ou l'Employeur peut demander l'expertise d'un troisième médecin choisi d'un commun accord par le médecin représentant la personne salariée et le médecin représentant l'Employeur. La décision de ce troisième médecin est finale. Tant et aussi longtemps que la décision du troisième médecin n'est pas rendue, la décision du médecin traitant de la personne salariée prévaut. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 18.06** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint, conjointe ou enfant mineur), de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins de la personne malade, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé son Employeur, d'utiliser son crédit de congés de maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgence nécessaire.
- 18.07** Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur, de même que l'absence causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle, ne sont pas déduites du total des jours de la banque de congés de maladie de la personne salariée concernée.

ARTICLE 19 CONGÉS PARENTAUX

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Le présent régime prend effet au moment de la signature de la présente convention collective. À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage monétaire ou non, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

19.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section B sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence causée par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne prévoit rien.

19.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

19.04 Sous réserve des dispositions plus avantageuses du RQAP, les dispositions ci-après mentionnées s'appliquent.

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 19.06, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire, ou d'un congé partiel sans salaire prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à l'article 19.09.

19.05 La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à l'article 19.09.

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

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

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

19.08 Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale. Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne 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.

1) Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

19.09 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (la personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération) et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations à droit de recevoir, durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 19.10 :

- a) L'Employeur verse à la personne salariée, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de congé de maternité, une indemnité qui est fixée selon la formule suivante :
 - i) cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225\$;
 - ii) pour le salaire hebdomadaire qui excède ce montant, l'indemnité sera de quatre-vingt-huit pour cent (88%);
 - iii) du montant composé à partir de i) et ii) sera déduit la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit.

- b) Durant les semaines où elle reçoit des prestations d'assurance parentale pendant son congé de maternité, l'Employeur verse à la personne salariée une indemnité complémentaire égale à la différence entre le calcul du montant établi au paragraphe a) et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit;

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre le montant établi selon la formule au paragraphe a) versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance parentale 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 personne 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 qu'elle obtient du RQAP.

De plus, s'il y a réduction du nombre de semaines de prestations auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par l'organisme responsable de l'application de la *Loi sur l'assurance-parentale*, l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance parentale.

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

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

L'Employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestation, indemnités et traitement ne peut excéder le montant établi selon la formule au paragraphe a) versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (à l'inclusion de l'Employeur).

Lors de la prise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 19.07, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

2) Cas non admissibles au RQAP

La personne salariée exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

- a) La personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité qui est fixée selon la formule suivante :
 - i) cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225\$;
 - ii) pour le salaire hebdomadaire qui excède ce montant, l'indemnité sera de quatre-vingt-huit pour cent (88%);
 - iii) du montant composé à partir de i) et ii) sera déduit la prestation d'assurance parentale qu'elle aurait pu recevoir;

et ce, durant douze (12) semaines pendant son congé de maternité, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP pour le motif qu'elle n'a pas occupé d'emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le RQAP.

- b) La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité qui est fixée selon la formule suivante :
 - i) cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225\$;
 - ii) pour le salaire hebdomadaire qui excède ce montant, l'indemnité sera de quatre-vingt-huit pour cent (88%);
 - iii) du montant composé à partir de i) et ii) sera déduit la prestation d'assurance parentale qu'elle aurait pu recevoir;

et ce, durant douze (12) semaines pendant son congé de maternité, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP pour l'un des deux (2) motifs suivants :

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance parentale;

ou

- b) elle a contribué, mais pas suffisamment selon les critères d'éligibilités requis au cours de sa période de référence.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, l'indemnité est fixée selon la formule au paragraphe a) article 19.09.

Dans les cas prévus aux paragraphes 1) et 2) :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible à l'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par l'organisme responsable de l'application de la *Loi sur l'assurance-parentale* à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, 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 ces prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et 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 la date de majoration des taux et échelles de traitement, 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 paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 19.01.

La période de mise à pied cyclique ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

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

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux (2) cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de l'article 19.09, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'article 19.09.

19.10 L'allocation de congé de maternité¹, versée par les centres de main-d'œuvre du Québec, est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe 1) de l'article 19.09.

19.11 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la convention, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation des vacances annuelles;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

¹ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360 \$.

La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

- 19.12** Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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 personne salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire.

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

- 19.14** L'Employeur doit faire parvenir à la personne 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 dudit congé.

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 19.26.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

- 19.15** Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend sa tâche ou son poste conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

C) CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

19.16 1. Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, ou comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ou lorsqu'elle travaille régulièrement sur un écran cathodique, la personne salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La personne salariée ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

2. Si l'Employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.
3. Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne 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 de la travailleuse qui allaite.
4. Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) de traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du TAT ne soit rendue.
5. En plus des dispositions qui précèdent, à la demande écrite de la personne salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

19.17 La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^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 un professionnel de la santé attestées par un certificat médical.

19.18 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de l'article 19.17, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Les congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

19.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 19.11, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 19.15., la personne salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b), et c) de l'article 19.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

D) AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

19.20 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. Cette même disposition s'applique aussi aux pères adoptifs, et ce, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour adoption

- 19.21** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues, pourvu que son conjoint dans les cas où elle ou lui est une personne salariée de l'école et n'en bénéficie pas également.

Ce 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.

- 19.22** La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de cinquante-deux (52) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de salaire.

Le congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- 19.23** Pour les dix (10) premières semaines de ce congé prévu à l'article 19.21, la personne salariée reçoit une indemnité égale au salaire hebdomadaire de base qu'il ou qu'elle aurait reçu si il ou elle avait été au travail.

Congé sans salaire pour adoption

- 19.24** La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la personne salariée peut convertir ce congé sans traitement en congé avec traitement.

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

19.25 Le congé pour adoption prévu à l'article 19.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans salaire en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines ou si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de déplacement.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans salaire, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans salaire

- 19.26** a) La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, la personne salariée qui désire prolonger son congé de paternité et la personne salariée qui désire prolonger le congé pour adoption de dix (10) semaines bénéficie d'un congé sans salaire à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans.
- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée 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 ait été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.
- c) La personne salariée peut utiliser sa banque de congé de maladie afin que soit rémunéré une partie du congé sans solde prévu à l'article 19.26 a) et b).
- d) Un congé sans salaire ou un congé sans salaire à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur est handicapé ou qu'une maladie nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'article 19.26.
- e) Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une grave maladie potentiellement mortelle attestée par un certificat médical, la personne salariée peut prolonger son absence jusqu'à cent quatre (104)

semaines après le début de celle-ci. À la fin de l'absence, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages. Pendant l'absence, la personne salariée a le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives et de retraite.

Pour avoir droit à ce congé, la personne salariée doit justifier trois (3) mois de service continu. La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

- f) Les journées ainsi utilisées sont déduites des congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement.
- g) Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

19.27 Au cours du congé sans salaire, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début et si elle verse la totalité des primes.

19.28 À l'expiration d'un congé sans salaire, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

DISPOSITIONS DIVERSES

19.29 Les congés visés aux articles 19.21, 19.22 et 19.26 a) sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

19.30 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée 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 dudit congé.

La personne salariée à qui l'Employeur fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 19.26.

La personne salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.31** La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux articles 19.21, 19.24 et 19.26 a) et b), doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionnée.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner 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.

- 19.32** La personne salariée qui prend congé pour adoption prévu à l'article 19.21 bénéficie des avantages prévus à l'article 19.11, pourvu qu'elle ou il y ait normalement droit, et à l'article 19.15.

- 19.33** S'il est établi, devant l'arbitre, qu'une personne salariée en période de probation s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à l'article 19.26 et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à l'article 19.26.

- 19.34** Toute personne salariée qui, au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente entente a donné à l'Employeur le préavis pour le congé prévu à l'article 19.04 ou pour celui prévu à l'article 19.21, ou est en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou est en prolongation d'un tel congé peut, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente entente, bénéficier de l'article 19.26 aux conditions prévues en donnant un avis écrit à cet effet à l'Employeur. Cela ne peut cependant avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour la prolongation de tel congé. À défaut de tel avis, la personne salariée continue d'être régie par les dispositions des articles 19.26, 19.27 et 19.31 de la convention précédente qui lui étaient alors applicables.

ARTICLE 20 CONGÉ SANS TRAITEMENT

20.01 L'Employeur peut accorder un congé sans traitement à toute personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance.

La durée d'un tel congé sans traitement est convenue par entente entre les parties et ne peut excéder un (1) an.

20.02 À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste ou dans le cas de mise à pied, le poste qu'elle aurait obtenu si elle avait été au travail.

20.03 La personne salariée en congé sans traitement accumule son ancienneté.

20.04 La personne salariée bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages du régime d'assurance collective et du régime de retraite à condition d'en payer la totalité des cotisations.

20.05 La personne salariée peut, pour un motif valable et avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue. Les modalités de son retour sont fixées à l'entente entre la personne salariée et l'Employeur.

ARTICLE 21 CONGÉS AUTOFINANCÉS

21.01 Définition

Le congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée permanente de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée permanente et, d'autre part, une période de congé.

La personne salariée permanente doit avoir terminé sa période d'accumulation d'argent avant de pouvoir prendre son congé.

21.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans. Cependant, la durée du régime de congé à traitement différé, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

21.03 Durée de la prise du congé

La durée du congé à traitement différé doit être d'une année scolaire complète.

21.04 Conditions d'obtention

La personne salariée permanente peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée permanente doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste.
- b) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit, lequel inclut également les dispositions du présent régime.

- c) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans traitement lors de l'entrée en vigueur du contrat.

21.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée permanente reprend son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle doit rester à l'emploi de l'École pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé. Toutefois, si le poste que la personne salariée permanente détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée permanente doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de mise à pied prévues à l'article 12.

21.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée permanente reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du régime

Durée de la participation (c.-à-d. la période où l'employé accumule son congé et en bénéficie)		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
<i>Période d'accumulation du congé</i>	An 1	50 %	66,7 %	75 %	80 %	83,4 %
	An 2		66,7 %	75 %	80 %	83,4 %
	An 3			75 %	80 %	83,3 %
	An 4				80 %	83,3 %
	An 5					83,3 %

- b) Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée permanente bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime.
- c) Advenant qu'une personne salariée permanente soit en invalidité avant sa période de congé à traitement différé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé; dans ce cas, la personne salariée permanente peut choisir, mais sans excéder la période prévue à l'article 21.02, l'une des options suivantes :
- i) Continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide;
 - ii) Mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.
- d) Si une personne salariée permanente est en congé de maladie et que ledit congé se termine avant la période prévue du congé à traitement différé, elle peut choisir de continuer ou d'interrompre sa participation au régime pour la durée de son congé de maladie, mais sans excéder la période prévue à l'article 21.02. Les montants à être versés au moment de son congé à traitement différé ou selon son choix, sa contribution au régime est alors ajustée en conséquence.
- e) Dans l'éventualité où la personne salariée permanente est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'article 21.02, le contrat cesse et les contributions retenues sur son salaire lui sont remboursées, en un seul versement.
- f) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la personne salariée permanente qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime autofinancé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif, mais sans excéder la période prévue à l'article 21.02.

- g) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime est suspendue, mais sans excéder la période prévue à l'article 21.02. Au retour, la période est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé de maternité et d'adoption (maximum vingt (20) semaines). Durant ce congé, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée permanente ne participait pas au régime.

- h) Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée permanente pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues à l'article 21 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'une personne salariée permanente pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, mais sans excéder la période prévue à l'article 21.02.

- i) Dans le cas où la personne salariée permanente est mise à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 12 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite.

- j) Rupture de contrat

Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime :

- 1- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée permanente sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture de contrat.
- 2- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée permanente durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée permanente en application de son contrat. Le solde obtenu est remboursé à la personne salariée permanente.

- k) La rupture de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée permanente pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les contributions retenues sur le salaire sont remises aux ayants droit.

- l) Régime de retraite

Pendant la période de participation de la personne salariée permanente au régime de congé à traitement différé, le régime de retraite s'applique selon les modalités prévues aux dispositions des lois sur les régimes de retraite applicables.

ARTICLE 22 ASSURANCES COLLECTIVES

- 22.01** Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurances collectives actuel pendant la durée de la convention collective.
- 22.02** La police maîtresse est détenue par l'Employeur. En tout temps, les personnes salariées peuvent consulter la police maîtresse au département des finances.
- 22.03** Aucune modification aux bénéfices prévus au régime ne peut être effectuée sans l'accord des parties.
- 22.04** Le coût du régime d'assurance collective est assumé par les parties dans la même proportion qu'avant la signature de la convention collective. L'Employeur pourra alors bénéficier de la réduction du taux de la cotisation d'assurance-emploi.

La participation de la personne salariée dans l'assurance pour la couverture (vie) est de quatre-vingts pour cent (80 %) et la participation de l'Employeur est de vingt pour cent (20 %) (module C). La participation de l'Employeur dans l'assurance pour la couverture (maladie) est de cent pour cent (100 %) (module C). La participation de la personne salariée dans l'assurance pour la couverture (invalidité) est de cent pour cent (100 %) (module D). L'Employeur ne participe cependant aucunement à une prime pour les personnes à charge.

ARTICLE 23 PAIEMENT DES SALAIRES

23.01 Le salaire est versé aux deux (2) semaines, le jeudi, ou le jour précédant si le jeudi est un jour férié, par versement bancaire à une institution financière choisie par la personne salariée.

23.02 Les informations ci-dessous mentionnées sont accessibles sur Internet et la personne salariée peut les consulter et les imprimer si elle le souhaite :

- le nom de la personne salariée;
- sa classe d'emplois;
- la date et la période de paie;
- le nombre d'heures travaillées;
- le salaire de base;
- le détail des déductions;
- les heures supplémentaires;
- les primes;
- le salaire brut;
- le salaire net;
- gains et déductions cumulés;
- la déduction à une caisse d'économie et à Fondation, s'il y a lieu;
- le cumulatif des heures de travail.

23.03 À moins d'une entente contraire entre l'Employeur et la personne salariée, aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

23.04 Lorsque la personne salariée reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, les modalités de remboursement sont fixées selon entente entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, l'Employeur se rembourse sur la ou les prochaines paies de la personne salariée en prélevant un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie. Cependant, ce prélèvement peut être de plus de dix (10 %) pour cent s'il ne reste pas assez de paies à recevoir pour la personne salariée pour pouvoir acquitter sa dette.

23.05 L'employeur remet à la personne salariée, qui en fait la demande, en format papier tous relevés fiscaux, et ce, dans les délais prévus à la loi.

23.06 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaires et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée ait fourni un avis de départ d'au moins une (1) semaine.

ARTICLE 24 CLASSIFICATIONS

Définitions

- 24.01 a)** Aux fins d'application de la présente convention collective, le terme « plan de classification » désigne le plan de classification appliqué par les commissions scolaires francophones au personnel de soutien qui négocie par l'entremise de la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN), ainsi que toute modification ou amendement qui pourrait y être apporté par les parties à la présente convention collective.

Aux fins d'application de la présente convention collective, le terme « plan de classification » désigne le plan de classification appliqué par les commissions scolaires francophones au personnel professionnel ainsi que toute modification ou amendement qui pourrait y être apporté par les parties à la présente convention collective.

- b)** Expérience pertinente

Aux fins exclusives du classement, l'expérience pertinente signifie l'expérience ayant préparé la personne candidate à exercer les tâches de l'emploi postulé et jugées pertinentes pour l'Employeur. Cette expérience peut avoir été acquise chez l'Employeur ou chez un autre Employeur.

En cas de désaccord avec la décision de l'Employeur, le Syndicat peut demander à celui-ci de la justifier.

Règles de classement

- 24.02** Le classement des personnes salariées à l'emploi de l'école au moment de la signature de la convention collective est celui apparaissant à l'annexe B de la convention collective.

- 24.03** Lors de l'embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

- 24.04** Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions et une copie est remise au Syndicat.

24.05 Dans tous les cas, l'attribution par l'Employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

Demande de reclassement

24.06 La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, et ne peut rétroagir plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

24.07 En cas d'arbitrage suite à un grief déposé selon l'article 24.06, les parties conviennent de référer ledit grief à l'un ou l'autre des arbitres utilisés dans les griefs de classification du personnel de soutien des commissions scolaires pour francophones qui négocie par l'entremise de la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN).

24.08 L'arbitre qui fait droit à un grief déposé en vertu de l'article 24.06, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalant à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que l'Employeur l'exigeait.

Pour déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan.

24.09 Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucun titre d'emploi du plan de classification ne correspond auxdites tâches de la personne salariée, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la décision de l'arbitre, les parties se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation aux fins de l'application de la clause en se basant sur le plan de classification.
- b) À défaut d'entente, le Syndicat peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en se basant soit sur le plan de classification ou par voie d'appariement.

- 24.10** Si l'école décide de maintenir les attributions du poste pour lequel la personne salariée titulaire a eu droit à une compensation, il doit alors se conformer à la procédure prévue à l'article 12 concernant l'ouverture d'un poste, et ce, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre. La personne salariée qui occupe le poste pendant la période d'affichage bénéficie de la rémunération rattachée désormais audit poste.
- 24.11** Dans le cas d'une ouverture de poste conformément à l'article 24.10, le nom de la personne salariée en faveur de qui la décision arbitrale a été rendue est inscrit automatiquement sur la liste des candidats prévue à l'article 12 et celle-ci est réputée posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

Détermination d'échelon

À l'entrée en vigueur de la convention collective

- 24.12** L'échelon de toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective est tel qu'il apparaît à l'annexe B.

À l'embauche

- 24.13** L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 24.14** L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emplois.
- 24.15** Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.
- 24.16** Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable directement pertinente aux attributions à sa classe d'emplois.

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'Employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

24.17 L'Employeur peut accorder un ou plusieurs échelons additionnels à une personne salariée qui possède plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi ou encore à une personne salariée qui a réussi des études correspondant à une formation académique supérieure aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

24.18 La personne salariée augmente d'un échelon à chaque année d'expérience calculée au 30 juin de chaque année.

Il est convenu qu'une année d'expérience équivaut à mille deux cent soixante (1 260) heures calculées conformément à l'article 11.

Toutefois, en aucun cas, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

24.19 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Lors d'une promotion ou rétrogradation

24.20 Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, elle reçoit le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification, immédiatement supérieur à celui qu'elle reçoit dans la classification qu'elle quitte.

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

La promotion d'une personne salariée ne peut entraîner une diminution de son salaire.

24.21 a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- i) Elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
- ii) Elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice de ses fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation soit comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximale de deux (2) ans après la rétrogradation.

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

ARTICLE 25 CONDITIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

- 25.01** Toutes les personnes salariées sont rémunérées dans leur classe d'emplois au taux de salaire des conventions collectives du personnel de soutien et professionnel des commissions scolaires francophones ci-après appelé taux de salaire de référence.
- 25.02** Les échelles de salaire, montants forfaitaires et ajustements y afférents, appliqués à toutes les personnes salariées, varieront à la même date et du même pourcentage que ceux et celles prévus pour les personnes salariées du secteur public.
- 25.03** a) L'Employeur s'engage à modifier les taux de salaire conformément aux taux de salaire de référence dès que ceux-ci lui sont communiqués et à verser toute rétroactivité trente (30) jours après la réception de l'avis de modification.
- b) Dès que les taux de salaire de référence ont été reçus par l'Employeur, celui-ci en transmet copie au Syndicat et aux personnes salariées.
- 25.04** La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 26 UNIFORMES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

26.02 L'Employeur fournit aux personnes salariées qui occupent les postes suivants deux (2) sarraus par année et en assure l'entretien :

- ✓ techniciens en travaux pratiques;
- ✓ appariteurs.

L'Employeur fournit aux personnes salariées qui occupent les postes d'ouvrier d'entretien « classe 2 », de concierge « classe 1 » et de concierge « classe 2 », cinq (5) chemises et/ou polos et cinq (5) pantalons, et ce, annuellement. Leur port est obligatoire. L'employeur rend également disponible à ces personnes salariées :

- tuque;
- imperméable (haut et bas);
- manteau d'hiver;
- gants de travail;
- caoutchouc protecteur de bottes.

26.03 L'Employeur rembourse au taux convenu entre les parties les frais de déplacement occasionnés à la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions lorsque la personne salariée accepte de répondre favorablement à une demande en ce sens exprimée par l'Employeur.

ARTICLE 27 PERFECTIONNEMENT

- 27.01** L'Employeur s'engage à dépenser annuellement pour la formation et le perfectionnement des personnes salariées, un tiers (1/3) d'un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées visées par la présente convention.
- 27.02** Les parties sont responsables des politiques de formation des personnes salariées. Plus précisément, elles doivent :
- a) définir et appliquer lesdites politiques de formation;
 - b) recevoir les demandes de perfectionnement des personnes salariées en vertu du présent article et faire le choix de candidats pouvant bénéficier des montants disponibles;
 - c) déterminer l'utilisation et la répartition des montants dont il dispose.
- 27.03** Une personne salariée permanente qui justifie trois (3) ans d'ancienneté peut demander un congé sans traitement à temps partiel ou à temps plein d'une durée d'un (1) an pour perfectionnement, recyclage ou autre mission de même nature, et qui peut être prolongé après entente entre les parties.
- 27.04** Les conditions du départ et du retour de la personne salariée en congé de perfectionnement, sans traitement, doivent être arrêtées entre l'Employeur et la personne salariée concernée et conformément aux dispositions de la présente convention.
- 27.05** La personne salariée en congé de perfectionnement, sans traitement, est considérée à l'emploi de l'Employeur. Elle continue de bénéficier des avantages découlant des assurances collectives et des autres bénéfices du plan de groupe, y compris le régime de retraite, pourvu qu'elle y contribue pour sa quote-part de l'Employeur, celle-ci est prélevée à même les montants affectés au perfectionnement.
- 27.06** La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, participe à une activité de formation pendant ses heures de travail ou en dehors de ses heures de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier pour la durée de cette formation.

ARTICLE 28 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification, servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches d'une ou plusieurs personnes salariées.

28.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat et la ou les personnes salariées concernées au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

Cet avis écrit doit inclure les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;
- le service concerné;
- la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- l'identification des postes touchés par ce changement des personnes salariées concernées.

28.03 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat, ce dernier peut exiger la tenue d'une rencontre avec l'Employeur pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que l'Employeur entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement nécessaire.

28.04 La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires.

ARTICLE 29 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE OU DE PRÉRETRAITE

29.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Programme de retraite progressive

29.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel titulaire de poste, excluant les personnes salariées qui occupent un poste saisonnier, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %).

29.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

29.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

- 1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite
 - a) La période choisie pour l'application des présentes dispositions, incluant le pourcentage (minimum de 40 % du temps complet) et l'aménagement de la prestation de travail, est ci-après appelée « l'Entente »;
 - b) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
 - c) La personne salariée doit s'assurer d'être admissible à la retraite selon les critères édictés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance du Québec avant de faire la demande et présenter une attestation à cet effet de la CARRA à l'employeur;

- d) La personne salariée doit à la fin de l'Entente prendre sa retraite, toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'Entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'Entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'Entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quarante-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- d) L'Entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;
- c) La personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'Entente;
- d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée verse les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'Entente.

4) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- mise à pied;
- dans les douze (12) premiers mois si la personne salariée le demande;
- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement.

29.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

29.06 Le poste à temps complet ou à temps partiel que détient la personne salariée qui bénéficie d'une retraite progressive est considéré vacant lorsque celle-ci est définitivement à la retraite.

29.07 Les journées laissées vacantes par la personne salariée bénéficiant de la retraite progressive sont affichées. Toute modification à l'aménagement de la prestation de travail en cours d'entente est automatiquement réaffichée.


ARTICLE 30 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 30.01** Les personnes salariées à temps partiel bénéficient des avantages sociaux prévus à la présente convention collective au prorata de leur semaine de travail par rapport à la semaine normale de travail, et ce, à moins de disposition explicite ou contraire. Les primes, congés sociaux et assurances collectives n'occasionnent pas d'application au prorata.
- 30.02** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et sont maintenues pour toute la durée de celle-ci.
- 30.03** L'Employeur défraie la moitié du coût d'impression de soixante-quinze (75) exemplaires de la convention collective en format réduit. Un nombre suffisant d'exemplaires de la convention est remis au représentant de l'Employeur.
- 30.04** La personne salariée qui jouit présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention continue d'en bénéficier durant la durée de celle-ci à condition, toutefois, que le contenu des tâches accomplies demeure substantiellement le même.

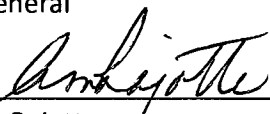
ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La convention est en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2023. Cependant, les dispositions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

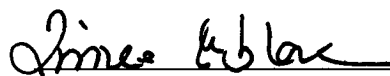
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 25^e jour du mois de juin 2019.



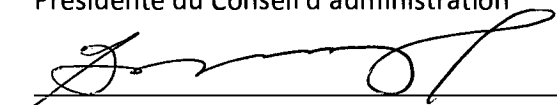
Jean-François Racine
Directeur général



Anne-Marie Rajotte
Directrice des services pédagogiques



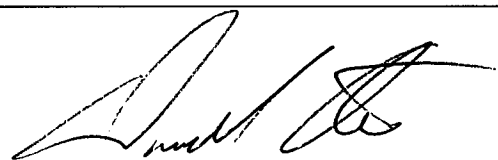
Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration

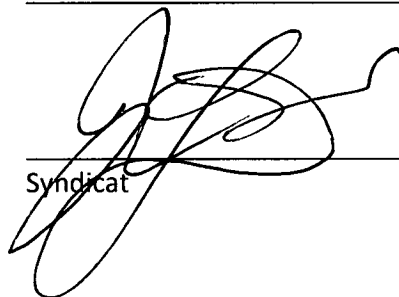


Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration









Syndicat

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ AU 30 JUIN 2019

NOM, PRÉNOM	FONCTION	DATE D'EM-BAUCHE	AU 30-06-16	AU 30-06-17	AU 30-06-18
	Technicienne en éducation spécialisée	2018-08-05	S/O	S/O	S/O
	Technicien en informatique	2012-09-04	0,88	1,88	2,88
	Techn. en loisirs	2015-08-04	1,000	2,000	3,000
	Technicienne laboratoire	2005-11-22	10,580	11,580	12,580
	Surveillante d'élèves	2009-11-30	5,042	5,822	6,612
	Techn. en loisirs	2010-09-20	3,941	4,523	5,523
	Techn. en audio-visuel	1995-03-27	11,720	12,720	13,720
	Surveillante d'élèves	2007-02-06	8,160	9,043	9,937
	Surveillant d'élèves	2012-12-17	2,931	3,650	4,354
	Tech org. Scol. & secr. d'école	2009-09-14	7,000	8,000	9,000
	Soutien technique	2013-01-14	3,460	4,460	5,460
	Secrétaire d'école	1992-10-19	24,000	25,000	26,000
	Agente bureau, classe 2	2006-09-26	4,719	5,255	5,843
	Technicienne laboratoire	2005-12-05	8,897	9,881	10,881
	Agente bureau, classe 2	2006-08-29	5,190	6,190	7,190
	Techn. En documentation	1987-08-24	27,383	28,363	29,363
	Surveillante d'élèves	2012-12-06	3,033	3,749	4,492

	Ouvrier d'entretien Classe 1	2015-08-17	1,000	2,000	3,000
	Surveillante d'élèves	1995-11-27	18,400	19,400	20,400
	Surveillant d'élèves	2012-12-02	2,956	3,663	4,381
	Soutien technique	2016-08-01		1,00	2,00
	Concierge	1987-06-23	29,000	30,000	31,000
	Concierge	2012-01-12	3,486	4,480	5,480
	Techn. en loisirs	1998-08-17	18,000	19,000	20,000
	Surveillant d'élèves	2010-12-16	5,284	6,114	6,866
	Surveillante d'élèves	2013-05-26	2,096	2,096	2,875
	Appariteur	2003-09-02	6,763	7,587	8,550
	Surveillant d'élèves	2015-11-11	0,61	0,91	0,979
	Secrétaire d'école	2018-10-08	S/O	S/O	S/O
	Acheteuse	1988-09-26	28,000	29,000	30,000

ANNEXE B CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES AU 30 JUIN 2019

NOM, PRÉNOM	FONCTION	ÉCHELON
	Technicienne en éducation spécialisé	4
	Technicien en informatique	3
	Techn. En loisirs	12
	Technicienne laboratoire	12
	Surveillante d'élèves	5
	Techn. En loisirs	12
	Techn. En audio-visuel	12
	Surveillante d'élèves	5
	Surveillant d'élèves	4
	Technicienne en organisation scolaire	10
	Soutien technique	7
	Secrétaire d'école	7
	Agente bureau, classe 2	4
	Technicienne laboratoire	12
	Agente bureau, classe 2	4
	Techn. En documentation	12
	Surveillante d'élèves	5
	Ouvrier d'entretien Classe 1	1
	Surveillante d'élèves	5
	Surveillant d'élèves	5
	Soutien technique	12
	Concierge	1
	Concierge	1
	Techn. En loisirs	12
	Surveillant-appariteur	5
	Surveillante d'élèves	5
	Surveillant -Appariteur	5
	Surveillant d'élèves	1
	Secrétaire d'école	1
	Acheteuse	6

ANNEXE C CONDITIONS PARTICULIÈRES

L'attribution et la récupération des cadenas, qui se fait en début et en fin d'année scolaire, sont effectuées par ancienneté parmi les personnes salariées du titre d'emploi de surveillant d'élèves.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

TECHNICIENNE EN TRAVAUX PRATIQUES ET TECHNICIENNE EN DOCUMENTATION

CONSIDÉRANT, lors de la rentrée scolaire, le travail préparatoire nécessaire à la tenue des premiers laboratoires.


CONSIDÉRANT, lors de la rentrée scolaire, le travail relatif aux commandes de matériel.

Les parties conviennent de ce qui suit :

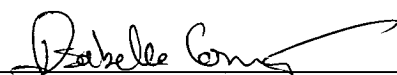
L'employeur accorde, avant la rentrée scolaire, à la personne salariée titulaire du poste de technicien en travaux pratiques quatre (4) journées payées de travail pour exécuter les différentes tâches nécessaires pour la préparation des laboratoires.

L'employeur accorde à la personne salariée, technicienne en documentation, deux (2) jours de travail de plus que l'horaire en vigueur au moment de la signature, c'est-à-dire cent quatre-vingt-deux (182) jours par année.

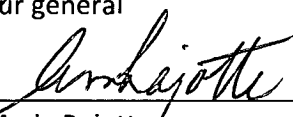
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 25^e jour du mois de juin 2019.



Jean-François Racine
Directeur général



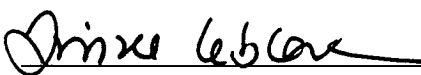
Isabelle Gosselin



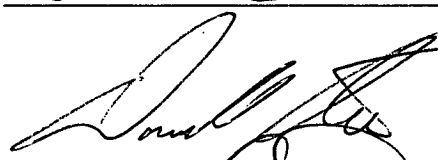
Anne-Marie Rajotte
Directrice des services pédagogiques



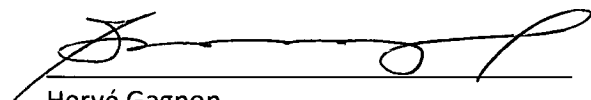
Alexandre



Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration



Daniel



Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration



Syndicat

LETTRE D'ENTENTE N° 2
RELATIVE AUX DROITS ACQUIS
LORS DE LA FUSION DES ACCRÉDITATIONS (JUIN 2006)

CONSIDÉRANT QUE le personnel de soutien et professionnel de l'École secondaire St-Joseph sont dorénavant représentés par l'accréditation AM-2000-0557.

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'harmoniser le plus possible les conditions de travail et de salaires tout en protégeant les acquis des personnes salariées.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective signée par les parties se terminant le 31 mai 2011 est modifiée comme suit :

Uniformes

1.1 La clause 24.2 est modifiée par l'ajout des paragraphes suivants :

L'Employeur fournit des résilles aux personnes salariées travaillant à la cuisine et à la cafétéria.

L'Employeur fournit des gants de caoutchouc aux personnes salariées préposées à l'entretien ménager.

ARTICLE 2 DROITS ACQUIS

La personne salariée suivante bénéficie de droits acquis :



Ces droits acquis sont, entre autres :

2.1 Congés fériés et payés

2.1.1 La personne salariée qui occupe un poste comportant une semaine régulière de travail de moins de vingt (20) heures ou qui occupe un poste à caractère saisonnier, reçoit en compensation des jours fériés et payés ci-haut prévus, à chaque semaine en plus de son salaire, un montant égal à six (6) pour cent de son salaire.

2.2 Congé annuel (vacances)

2.2.1 Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois d'ancienneté, jusqu'à un minimum de dix (10) jours ouvrables.

La personne salariée ayant moins de cinq (5) jours ouvrables payés peut, cependant, compléter une semaine à ses frais.

2.2.2 Toute personne salariée ayant un an de service continu au 30 avril a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

2.2.3 Toute personne salariée ayant deux (2) ans de service continu au 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

2.2.4 Toute personne salariée ayant cinq (5) ans de service continu au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

2.2.5 Toute personne salariée ayant seize (16) ans de service continu au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

2.2.6 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service continu.

2.2.7 La période des vacances est du 1^{er} juin au 15 septembre à moins que la personne salariée ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, entre le 1^{er} juin et le 15 septembre, l'Employeur pourra cesser ses opérations pour une période de trente (30) jours, durant laquelle les personnes salariées prendront obligatoirement leurs vacances à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

2.2.8 L'ancienneté dans l'institution, mais appliquée par classification dans le département, sert de critère pour le choix des dates de vacances. Aux fins de permettre aux personnes salariées d'inscrire leur choix de vacances par ordre d'ancienneté, l'Employeur affiche avant le 1^{er} mars et avant de déterminer la date de leurs vacances, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum auquel chaque personne salariée a droit, ainsi qu'une feuille d'inscription des dates de vacances.

Chaque personne salariée doit y inscrire ses préférences au plus tard le 1^{er} avril.

2.2.9 Les vacances se prennent d'une manière continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur, la personne salariée et le syndicat.

Cependant, pour un motif raisonnable qu'il a charge de prouver, l'Employeur peut exiger d'une personne salariée de prendre la cinquième semaine de façon non continue. Si la personne salariée est non consentante, l'Employeur procède alors par ordre inverse d'ancienneté et la personne salariée la moins ancienne ne peut refuser. Il en avise alors la personne salariée dans les meilleurs délais en lui communiquant par écrit les motifs.

2.2.10 Lorsque des conjoints travaillent ensemble dans l'institution, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps, si possible, à la condition de choisir la période de vacances du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

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

2.2.12 Pendant ses vacances, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Cette rémunération ne comprend pas les primes.

En aucun cas, une personne salariée ne peut recevoir une paie de vacances moindre que celle équivalant aux pourcentages prévus (4% - 6% - 8% - 10%) appliqués selon le service continu de la personne salariée à la rémunération reçue entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent. Pour fins d'application de cette clause, la rémunération inclut toutes les heures de travail effectuées (régulières et supplémentaires), les journées de maladie payées et utilisées, les jours de vacances payés et pris en congé ainsi que les congés fériés pris en congé.

2.2.13 Une personne salariée doit toucher sa paie de vacances, distincte de son salaire régulier, en un seul versement avant le début de chaque période de vacances.

Cependant, la paie de vacances des personnes salariées occupant un poste saisonnier leur est versée à chaque période de paie selon les modalités qui suivent :

a) Toute personne salariée ayant moins d'un an de service continu au 30 avril :
4,16 % du salaire hebdomadaire.

- b) Toute personne salariée ayant un an de service continu au 30 avril : 4,16 % du salaire hebdomadaire.
- c) Toute personne salariée ayant deux (2) ans de service continu au 30 avril : 6,36 % du salaire hebdomadaire.
- d) Toute personne salariée ayant cinq (5) ans de service continu au 30 avril : 8,64 % du salaire hebdomadaire.
- e) Toute personne salariée ayant seize (16) ans de service continu au 30 avril : 11,00 % du salaire hebdomadaire.

2.2.14 Lorsque l'emploi d'une personne salariée prend fin, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées aux paragraphes 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4 et 2.3.5.

2.3 Congés payés pour maladie

2.3.1 Tout examen médical, traitement et/ou immunisation exigé par l'Employeur est sans frais pour la personne salariée et fait pendant les heures de travail.

2.3.2 Il est accordé, à toute personne salariée, un crédit annuel de dix douzièmes (10/12^e) de journée de maladie (dix (10) jours ouvrables par année), pour chaque mois complet de service payé. Le droit aux dix (10) jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance, le 1^{er} décembre de chaque année.

À l'occasion de chaque période d'invalidité, un maximum de cinq (5) journées de congé de maladie est puisé à même la banque de congés de maladie de la personne salariée.

2.3.3 Les journées ou parties de journées prévues à l'article 2.4.2 ci-dessus, non utilisées au 30 novembre, sont payées chaque année à la personne salariée au plus tard le 22 décembre ou au moment de son départ ou de son décès, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

Si au moment de son départ la personne salariée a utilisé des journées de congé de maladie par anticipation, l'Employeur pourra se rembourser à même le salaire dû à la personne salariée.

- 2.3.4** Pour avoir droit à cette rémunération, la personne salariée doit informer l'Employeur de sa maladie dès le début de la première journée de son absence et, à son retour au travail, passer au bureau du personnel.
- 2.3.5** À la demande de l'Employeur, dans les cas d'absences excédant trois (3) jours ou dans les cas d'absences répétées, la personne salariée doit produire un certificat médical d'un médecin traitant. Dans ce cas, cependant, les honoraires du médecin sont à la charge de l'institution. Ce médecin doit être accepté par les parties et son choix s'effectue conjointement au cours de la période de trente (30) jours suivant la date de signature des présentes.
- 2.3.6** Aux fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois où la personne salariée a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur, de même que l'absence causée par un accident de travail ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, ne sont pas déduites du total des jours de la banque de congés de maladie de la personne salariée concernée.
- 2.3.7** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint ou enfant mineur) de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé son Employeur, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- 2.3.8** Pour la personne salariée à temps partiel, la banque de congés de maladie est établie en heures le 1^{er} décembre de chaque année en multipliant par dix (10) le nombre prévisible moyen d'heures de travail à être exécutées par jour par cette personne salariée.

À l'occasion de chaque absence, la banque est débitée du nombre d'heures que la personne salariée à temps partiel aurait travaillées si elle ne s'était pas absentée.

Au 30 novembre, la banque de congés de maladie est ajustée pour tenir compte des heures réellement travaillées.

Les heures non utilisées sont payées à la personne salariée à temps partiel conformément à l'article 2.4.3. Si les heures utilisées excèdent les heures créditées en vertu du paragraphe précédent, la banque de congés de maladie de la personne salariée à temps partiel est débitée du nombre d'heures excédentaires pour l'année suivante.

2.4 Congés spéciaux

Les congés spéciaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé.

Cependant, dans les cas où l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 16.1 coïncident avec la période de vacances payées de la personne salariée concernée, cette dernière peut prolonger ses vacances payées pour le maximum de jours prévus s'appliquant pour ledit événement.

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et/ou la personne responsable du personnel et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

CONTRAT À FORFAIT

2.5 L'Employeur ne peut donner à contrat ou sous-contrat, à un tiers, toute tâche ou tout travail exécuté par les personnes salariées de l'unité de négociation.

Cependant, l'Employeur peut octroyer des sous-contrats s'il ne possède pas ou plus l'équipement requis ou le personnel qualifié ou disponible pour exécuter les travaux donnés à sous-contrat, ou s'il y a urgence.

L'octroi de sous-contrats ne peut pas entraîner de mise à pied; cependant, l'Employeur pourra continuer à donner à sous-contrat les travaux qui sont ou qui étaient normalement donnés à sous-contrat dans le passé.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.1 Ancienneté

Au 31 décembre 2005, les parties reconnaissent l'ancienneté suivante :

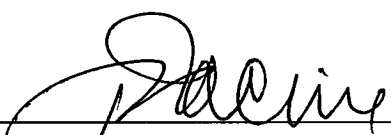
■ 18,67 années


À partir du 1^{er} janvier 2006, l'ancienneté des personnes salariées mentionnées précédemment se calcule selon les dispositions de la convention collective.

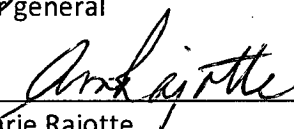
3.2 Salaires

Les parties conviennent que le taux de salaire des personnes salariées visées par la présente entente est le taux prévu pour leur classe d'emploi tel que déterminé dans l'entente intervenue entre le Comité patronal des négociations pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics - CSN pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente.

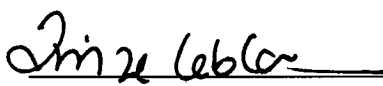
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 25^e jour du mois de juin 2019.

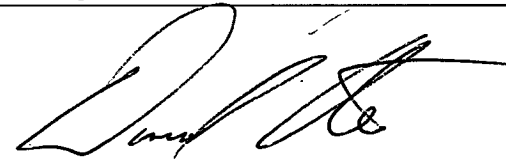


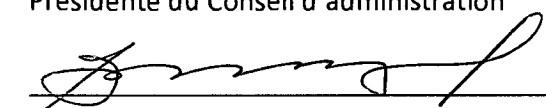
Jean-François Racine
Directeur général

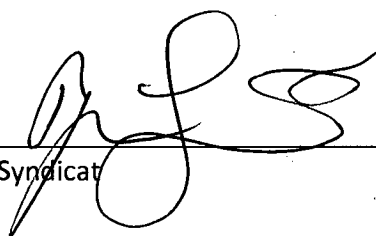
Isabelle Conner

Anne-Marie Rajotte
Directrice des services pédagogiques

Signature

Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration

Signature

Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration

Syndicat

LETTRE D'ENTENTE N° 3

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

- ATTENDU** l'agrandissement de l'École secondaire en 2008;
- ATTENDU** les exigences importantes de gestion des services d'entretien ménager et la spécialisation de tels services;
- ATTENDU** la lettre d'entente relative à la fusion des accréditations (juin 2006);
- ATTENDU** la volonté des parties de continuer d'accorder à sous-contrat le service d'entretien ménager;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1** La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective actuellement en vigueur;

ARTICLE 2 SEMAINE DE TRAVAIL ET RECLASSEMENT

- 2.1** La semaine régulière de travail pour [REDACTED] est de quarante (40) heures par semaine. Les heures de travail ne peuvent être réduites sauf s'il y a entente entre les parties. Elles sont réparties du lundi au vendredi en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail. Les heures de travail sont effectuées de jour selon l'horaire établi;
- 2.2** Le 15 mai 2012, [REDACTED] a été reclassé dans le poste de concierge classe I compte tenu de l'agrandissement de l'École secondaire en 2008;
- 2.3** De plus, le Syndicat et M. [REDACTED] comprennent et acceptent que la nouvelle reclassification de M. [REDACTED] ne constitue pas une reconnaissance de la part de l'Employeur que la superficie de son établissement est de 9275m² et plus;
- 2.4** Les dispositions prévues au présent article constituent des droits acquis pour [REDACTED].

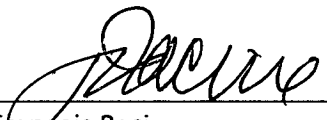
ARTICLE 3 CONTRAT À FORFAIT

3.1 Les parties s'entendent pour donner à sous-contrat tout le travail d'entretien ménager, lequel devrait être effectué le soir et la nuit à moins de circonstances imprévues;

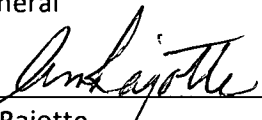
ARTICLE 4 PRÉCISION SUR LA NOTION DE 9275 M²

4.1 Le Syndicat, par la présente, renonce expressément et de façon irrévocable à questionner à nouveau la notion de 9275 m² prévue au Plan de classification du personnel de soutien de l'entente intervenue entre le Comité patronal des négociations pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération des employées et employés de services publics (CSN) pour le compte des syndicats d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (ci-après le « Plan »).

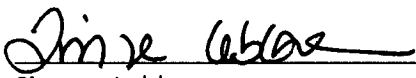
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 25^e jour du mois de juin 2019.



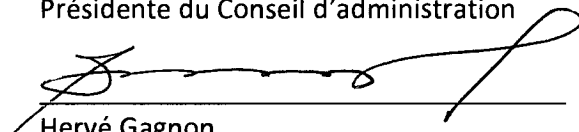
Jean-François Racine
Directeur général



Anne-Marie Rajotte
Directrice des services pédagogiques



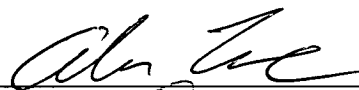
Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration



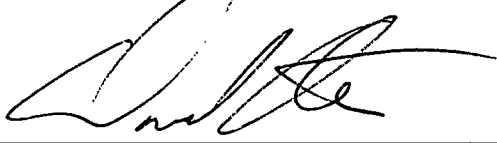
Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration



Isabelle Conner



[Signature]



[Signature]



Syndicat

LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE À LA SEMAINE DE RELÂCHE

ATTENDU la volonté de l'Employeur de clarifier une pratique qui a cours depuis plusieurs années quant à l'octroi d'une semaine de congé rémunérée pendant la semaine de relâche scolaire à certaines personnes salariées (ci-après « Privilège »);

ATTENDU la volonté de l'Employeur de reconnaître ce Privilège que pour ce groupe de personnes salariées;

ATTENDU que les Parties conviennent que ce Privilège ne pourra pas être réclamé pour toutes autres personnes salariées;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :


ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Le Privilège s'applique aux personnes salariées suivantes :


- ██████████ (acheteuse);
- ██████████ (secrétaire);
- ██████████ (secrétaire);
- ██████████ (technicienne en loisirs);

- 1.2 Le Privilège est expressément rattaché aux personnes salariées nommées et non à leur fonction. Ainsi en cas de congédiement, d'absence pour quelque raison que ce soit au moment où a lieu la semaine de relâche, de démission ou de terminaison d'emploi, le Privilège sera perdu et ne pourra être réclamé pour quelque personne que ce soit ou pour quelque raison que ce soit (exemple une personne salariée qui effectue un remplacement).

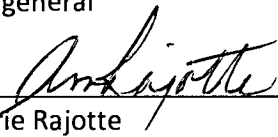
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 25^e jour du mois de juin 2019.



Jean-François Racine
Directeur général



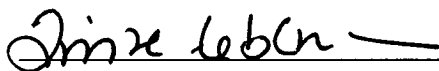
Isabelle Conner



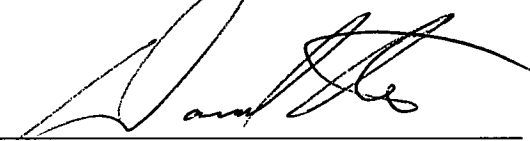
Anne-Marie Rajotte
Directrice des services pédagogiques



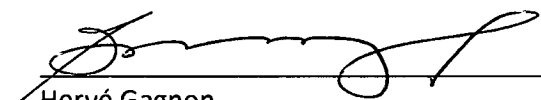
Alan



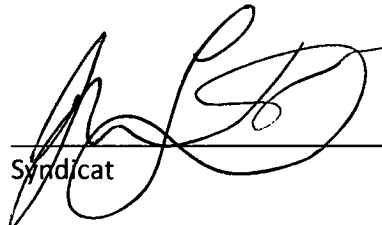
Simone Leblanc
Présidente du Conseil d'administration



David



Hervé Gagnon
Trésorier du Conseil d'administration



Syndicat

19 SEP 19 PM 2:58