

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-2017-5094

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3387

<b>EMPLOYEUR</b>  SÉMINAIRE SAINT-JOSEPH 858, RUE LAVIOLETTE TROIS-RIVIÈRES QC G9A 5S3  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE SAINT-JOSEPH DE TROIS-RIVIÈRES 858, RUE LAVIOLETTE TROIS-RIVIÈRES QC G9A 5S3  Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
<b>TIERS</b>  CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2017-06-14 Date dépôt : 2017-06-20	Nombre de salariés visés : 20	Date début : 2017-06-14 Date d'expiration : 2022-06-30

Remarque :

Rénald Dompierre  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757  
Téléphone

2017-06-20  
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 : [renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca](mailto:renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca)  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur : (418) 644-6969

# CONVENTION COLLECTIVE

## INTERVENUE

Entre :

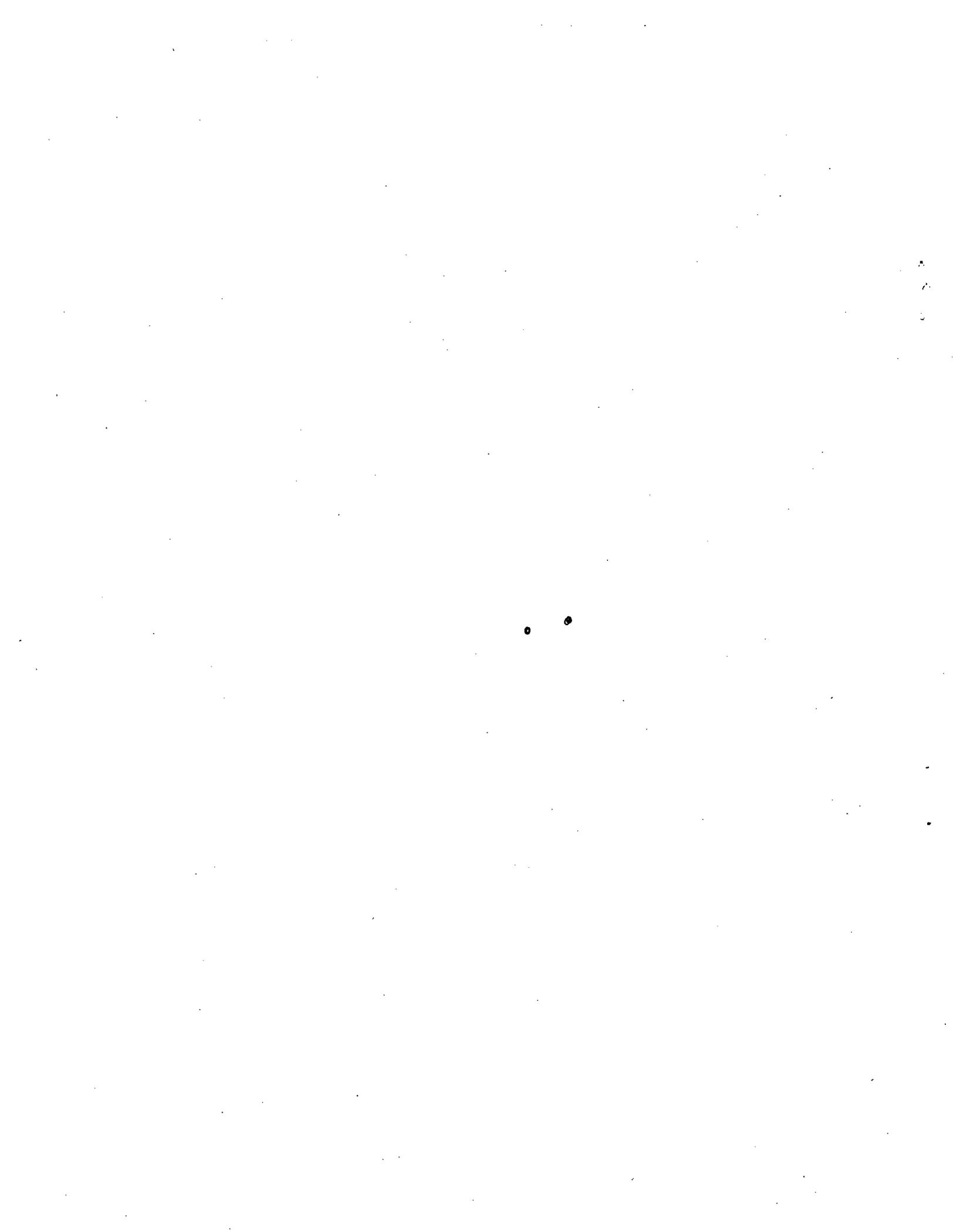
**Association des employés du Séminaire Saint-Joseph  
de Trois-Rivières**

Et :

**Séminaire Saint-Joseph**



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2022



## TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions .....	7
1-1.00	Définitions.....	7
Chapitre 2-0.00	Buts, champ d'application, reconnaissance.....	11
2-1.00	But de la convention collective .....	11
2-2.00	Champ d'application .....	11
2-3.00	Reconnaissance.....	12
2-4.00	Exclusivité des tâches .....	13
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales.....	14
3-1.00	Documentation et affichage.....	14
3-2.00	Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur.....	14
3-3.00	Documentation à remettre au Syndicat .....	15
3-4.00	Régime syndical.....	17
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	17
3-6.00	Libérations pour activités syndicales.....	18
Chapitre 4-0.00	Consultation, Comité des relations du travail et maintien de l'équité salariale .....	22
4-1.00	Comité de relations du travail (CRT).....	22
4-2.00	Représentation au Conseil d'administration de la Corporation .....	23
4-3.00	Hygiène, santé et sécurité du travail et Comité de santé et sécurité au travail (CSST) .....	23
Chapitre 5-0.00	Sécurité sociale.....	25
5-1.00	Engagement.....	25
5-2.00	Ancienneté .....	25
5-3.00	Dossier d'état et mesures disciplinaires .....	26
5-4.00	Vacances.....	27
5-5.00	Congés spéciaux.....	30
5-6.00	Jours fériés.....	32
5-7.00	Congés pour maladie et invalidité .....	33
5-8.00	Assurance collective.....	34
5-9.00	Droits parentaux .....	35
5-10.00	Congé pour charge publique .....	37
5-11.00	Congé sans traitement .....	38
5-12.00	Régime de retraite.....	39
5-13.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive .....	39
5-14.00	Régime de congé à traitement différé .....	39
5-15.00	Perfectionnement .....	40
5-16.00	Responsabilité civile.....	41

Chapitre 6-0.00	Rémunération .....	42
6-1.00	Règles de classement .....	42
6-2.00	Détermination de l'échelon .....	43
6-3.00	Modifications dans les fonctions et révision de classement .....	44
6-4.00	Traitement et échelles salariales .....	44
6-5.00	Primes .....	45
6-6.00	Prime de séparation et prime de départ .....	46
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement .....	46
6-8.00	Versement du salaire .....	47
Chapitre 7-0.00	Sécurité d'emploi et mouvement de personnel .....	48
7-1.00	Sécurité d'emploi .....	48
7-2.00	Poste vacant ou nouvellement créé .....	49
7-3.00	Travail à forfait .....	50
7-4.00	Poste temporairement dépourvu de son titulaire .....	50
Chapitre 8-0.00	Autres conditions de travail .....	51
8-1.00	Semaine et heures de travail .....	51
8-2.00	Modification de l'horaire de travail .....	51
8-3.00	Heures supplémentaires .....	52
8-4.00	Vêtements, uniformes et outils de travail .....	53
8-5.00	Pension-repas .....	54
8-6.00	Aménagement du temps de travail .....	54
8-7.00	Congé tempête .....	54
Chapitre 9-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage .....	55
9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	55
9-2.00	Procédure régulière d'arbitrage .....	56
Chapitre 10-0.00	Dispositions diverses .....	59
10-1.00	Locaux .....	59
10-2.00	Représailles et discrimination .....	59
10-3.00	Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail .....	59
10-4.00	Textes de la convention .....	61
10-5.00	Impression de la convention .....	61
10-6.00	Durée de la convention .....	61
Annexe A	Certificat d'accréditation .....	63
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat .....	67
Annexe C	Statut, ancienneté et classement des salariés .....	68
Annexe D	Régime de congé à traitement différé .....	70
Annexe E	Mesures particulières ou transitoires .....	78
Annexe F	Taux horaires et échelles de salaire .....	80

Annexe G	Annexe relative au paiement des vacances annuelles pour les salariés de soutien occasionnel, détenant un poste périodique et mis à pied durant la période estivale (clause 5-4.03) .....	92
Entente #1	.....	93
Entente #2	.....	96
Entente #3	.....	98



## **Chapitre 1-0.00 Définitions**

### **1-1.00 Définitions**

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser le genre masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

### **1-1.02 Ancienneté**

Ancienneté telle qu'apparaissant à l'annexe « C » et définie conformément à l'article 5-2.00.

### **1-1.03 Année de référence**

Aux fins des avantages sociaux, période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

### **1-1.04 Catégories d'emplois**

Aux fins d'application de la présente convention collective, les catégories d'emplois sont les suivantes :

- la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique ;
- la catégorie des emplois de soutien administratif ;
- la catégorie des emplois de soutien manuel.

### **1-1.05 Classe d'emploi**

Unité de rangement du plan de classification qui définit des activités et des responsabilités spécifiques pour des emplois possédant des caractéristiques communes quant à la nature et à la complexité du travail et quant aux qualifications et aux habilités requises.

### **1-1.06 CSQ**

Centrale des syndicats du Québec.

### **1-1.07 Conjoint**

Les personnes de même sexe ou de sexe différent :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.08 **Conseil exécutif**

Désigne les membres élus au Conseil exécutif du Syndicat.

1-1.09 **Employeur**

Désigne le Séminaire Saint-Joseph.

1-1.10 **Grief**

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

1-1.11 **Jour ouvrable**

Un des jours, du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés.

1-1.12 **Ministère**

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

1-1.13 **Poste**

L'ensemble des tâches et fonctions auxquelles l'Employeur affecte un salarié régulier.

1-1.14 **Poste nouveau**

Désigne tout poste nouvellement créé, à pourvoir d'un titulaire pour une première fois.

1-1.15 **Poste temporairement vacant**

Désigne tout poste temporairement dépourvu d'un titulaire, pour une période déterminée ou non.

1-1.16 **Poste vacant**

Désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire.

1-1.17 **Représentant de l'Employeur**

Personne désignée par l'Employeur aux fins d'exercer des fonctions patronales.

1-1.18 **Représentant syndical**

Salarié désigné par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.19 **Salarié**

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation de l'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières.

1-1.20 **Salarié étudiant**

Tout salarié ayant le statut d'étudiant ou d'élève au Séminaire Saint-Joseph ou dans une institution d'éducation ou d'enseignement reconnue par le MEES et engagé par l'Employeur.

Lors de l'engagement, l'Employeur fournit au Syndicat une preuve du statut d'étudiant.

L'engagement d'un salarié étudiant ne doit pas entraîner de mise à pied des salariés permanents couverts par la présente convention et il doit être conforme aux dispositions de la loi dont, entre autres, à la section VI.2 du chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

1-1.21 **Salarié permanent**

Tout salarié régulier qui a complété sa période de probation, tel que prévu à 5-1.00.

1-1.22 **Salarié régulier**

Tout salarié qui détient un poste chez l'Employeur.

1-1.23 **Salarié temporaire**

Tout salarié qui est engagé pour un travail de nature temporaire ou pour le remplacement d'un salarié absent pendant la durée de son absence.

1-1.24 **Salarié à temps plein régulier**

Désigne un salarié dont la semaine normale de travail est égale au maximum normal de sa classe d'emploi et dont la période de travail couvre une année complète ou un salarié de ce statut à qui l'Employeur consent une tâche à horaire diminué.

1-1.25 **Salarié temps plein occasionnel**

Désigne un salarié dont la semaine normale de travail est égale au maximum normal de sa classe d'emploi et dont la période de travail

couvre une partie seulement de l'année ou un salarié de ce statut à qui l'Employeur consent une tâche à horaire diminué.

1-1.26 **Salarié temps partiel régulier**

Désigne un salarié dont la semaine normale de travail compte moins d'heures de travail que le maximum normal de sa classe d'emploi et dont la période de travail couvre une année complète.

1-1.27 **Salarié temps partiel occasionnel**

Désigne un salarié dont la semaine normale de travail compte moins d'heures de travail que le maximum normal de sa classe d'emploi et dont la période de travail couvre une partie seulement de l'année.

1-1.28 **Semaine normale de travail**

Selon le nombre d'heures de travail hebdomadaire tel que défini à l'article 8-1.00 de la présente convention collective.

1-1.29 **Service continu**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

1-1.30 **Syndicat**

Désigne l'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières.

1-1.31 **Rémunération**

La rémunération comprend l'ensemble des sommes versées directement au salarié et de celles versées généralement à des tiers au nom du salarié pour qu'il bénéficie de certains avantages.

## **Chapitre 2-0.00 Buts, champ d'application, reconnaissance**

### **2-1.00 But de la convention collective**

- 2-1.01
- 1) Établir, maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.
  - 2) Régir les rapports entre l'Employeur et le Syndicat, et de déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les deux parties, dans le respect de la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.
  - 3) Faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés.
- 2-1.02 Les deux parties aux présentes reconnaissent le Séminaire Saint-Joseph comme une œuvre à but non lucratif et s'engagent à respecter les objectifs de cette œuvre.

### **2-2.00 Champ d'application**

2-2.01 La présente convention s'applique à tout salarié au sens du *Code du travail*, visé par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe « A », sous réserve de disposition à l'effet contraire.

2-2.02 a) **Salarié temps plein occasionnel, salarié à temps partiel régulier et salarié à temps partiel occasionnel.**

Un salarié à temps plein occasionnel, à temps partiel régulier ou à temps partiel occasionnel a droit aux avantages de la convention au prorata de leur temps normal de travail dans l'année par rapport à celui du salarié à temps plein régulier qui travaille toute l'année dans sa classe d'emploi.

b) **Salarié temporaire**

Ne s'appliquent au salarié temporaire que les dispositions suivantes :

- Les chapitres 1 et 2 ;
- L'article 3-5.00 ;
- Les clauses 4-3.01, 4-3.03, 5-1.01 et l'article 5-2.00 ;
- L'article 5-12.00 si le régime oblige la participation du salarié ;
- Les articles 5-16.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-4.00, 6-7.00 et 6-8.00 ;

- L'article 7-2.00 ;
- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 à l'égard des droits qui leur sont applicables ;
- Le chapitre 10.

Le taux de salaire applicable au salarié temporaire est le taux de la classe d'emploi qu'il occupe.

c) **Salarié étudiant**

Ne s'appliquent au salarié étudiant que les dispositions suivantes :

- Les chapitres 1 et 2 ;
- L'article 3-5.00 ;
- Les clauses 4-3.01, 4-3.03, 5-1.01 et 5-2.04 ;
- L'article 5-12.00 si le régime oblige la participation du salarié ;
- Les articles 5-16.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-7.00 et 6-8.00 ;
- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 à l'égard des droits qui leur sont applicables ;
- Le chapitre 10.

Le taux de salaire applicable au salarié étudiant est le salaire minimum en vigueur majoré de cinquante cents (0,50 \$).

L'indemnité afférente aux vacances est versée en même temps que chaque paie concernée.

**2-3.00 Reconnaissance**

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

2-3.02 Le syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires dans le respect des dispositions de la présente convention et seuls les termes de la convention limitent ce droit.

2-3.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un salarié qui contrevient aux dispositions de la convention ne peut être conclue sans l'accord écrit du Syndicat.

2-3.04 Les parties reconnaissent que l'Employeur dirige une institution catholique et que les salariés et le Syndicat respectent ce caractère.

#### **2-4.00 Exclusivité des tâches**

2-4.01 Les salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne peuvent exécuter le travail normalement exécuté par les salariés visés par l'unité de négociation décrite à l'annexe A de la présente convention collective.

Nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa précédent, le personnel cadre peut exécuter le travail normalement exécuté par les salariés de l'unité d'accréditation uniquement dans les circonstances suivantes :

- Lorsqu'il y a urgence et qu'aucun salarié de l'unité d'accréditation n'est capable ou disponible pour effectuer le travail ;
- En cas de surcroît temporaire de travail pour une durée de quarante-cinq (45) jours et moins ;
- Dans le cadre d'une restructuration significative et liée à une décroissance importante des activités et après discussion tenue avec le Syndicat lors d'un CRT.

## **Chapitre 3-0.00 Prérrogatives syndicales**

### **3-1.00 Documentation et affichage**

- 3-1.01 L'Employeur transmet au représentant syndical, sur réception, toute communication qui lui est destinée.
- 3-1.02 L'Employeur met un casier à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.03 Le Syndicat peut distribuer aux salariés toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, dans leur salle de travail ou dans leur salle de repos.
- 3-1.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de distribution internes de l'Employeur.
- 3-1.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication interne de l'Employeur.
- 3-1.06 Le Syndicat peut afficher toute communication sur le tableau prévu à cette fin et à l'usage exclusif du Syndicat.
- 3-1.07 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication externes de l'Employeur. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-1.08 Le Syndicat peut utiliser le service de reprographie de l'Employeur conformément aux délais établis par ce dernier. Le Syndicat paie selon le taux applicable aux services internes.
- 3-1.09 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur en vertu des clauses 3-1.07 et 3-1.08 sont payables dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

### **3-2.00 Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur**

- 3-2.01 Aux fins de secrétariat, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local meublé d'un bureau, d'une table de travail, de chaises et muni d'un appareil téléphonique.
- 3-2.02 Sur demande du Syndicat et moyennant un avis de vingt-quatre (24) heures, l'Employeur fournit, gratuitement et au moment prévu, un de ses locaux pouvant accueillir l'ensemble de ses membres pour la tenue d'une réunion
- 3-2.03 Le Syndicat peut utiliser sans frais l'équipement audiovisuel de l'Employeur

### **3-3.00 Documentation à remettre au Syndicat**

3-3.01 Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur transmet la liste des salariés et des informations suivantes :

- a) Les renseignements généraux suivants :
  - Nom et prénom du salarié ;
  - Adresse du salarié ;
  - Numéro de téléphone (s'il n'est pas confidentiel) ;
  - Le statut du salarié et, s'il y a lieu, le poste dont il est le titulaire ;
  - Le titre d'emploi de son poste ;
  - La date de son dernier engagement ;
  - L'expérience reconnue au 1<sup>er</sup> avril précédent et l'échelon qui lui est applicable à cette date ;
  - L'ancienneté accumulée au 31 mars précédent.
  
- b) Les renseignements relatifs à la cotisation syndicale retenue sur ses paies :
  - Le revenu total effectivement gagné ;
  - Le montant total déduit à titre de cotisation régulière ;
  - Le montant total déduit à titre de cotisation spéciale ;
  - Le montant total déduit apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1.
  
- c) Les renseignements relatifs aux congés annuels :
  - La durée des vacances dont a droit le salarié au 31 mars précédent ;
  
- d) Les renseignements relatifs aux congés de maladie :
  - Les jours de congé pour maladie monnayables ou pouvant être transformés en jours de vacances en date du 31 mars précédent ;
  - Le nombre de jours de congés pour maladie accumulés dans la banque de congés pour maladie en date du 31 mars précédent.

3-3.02 **Liste affichée**

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté avec les informations suivantes :

- Nom et prénom du salarié ;
- le statut du salarié et s'il y a lieu, le poste dont il est titulaire ;
- le titre d'emploi de son poste ;
- la date de son dernier engagement ;
- l'ancienneté accumulée au 31 mars précédent ;
- La durée des vacances dont a droit le salarié au 31 mars précédent ;
- Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat, au moment de la remise mensuelle de la cotisation, de toute modification au paragraphe a) de cette liste.

3-3.03 Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention, chaque partie nomme ses représentants au sein des comités prévus par ladite convention et en informe l'autre partie par écrit. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la création de tout autre comité auquel le Syndicat est appelé à déléguer des membres, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre partie par écrit.

3-3.04 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de tout document non confidentiel adressé à un ou à plusieurs salariés, relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

3-3.05 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de toutes les résolutions, directives et règlements adressés à un ou à plusieurs salariés relatifs à l'application de la convention collective. Toutefois, dans le cas d'informations protégées en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (RLRQ, chapitre P-39.L), le salarié doit donner son autorisation pour la transmission de l'information au Syndicat.

3-3.06 L'Employeur transmet au Syndicat tout document produit par les commissions, les conseils, à l'exclusion du conseil d'administration, les comités et autres organismes au sein desquels siègent des salariés. Sont notamment inclus les procès-verbaux desdits organismes.

3-3.06 L'Employeur affiche également dans le salon du personnel de soutien, une copie des décisions du conseil d'administration qui ont été affichées au salon du personnel enseignant.

### **3-4.00 Régime syndical**

3-4.01 Dans le respect des lois sur le travail, tout salarié à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.02 Dans le respect des lois sur le travail, tout salarié à l'emploi de l'Employeur qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat doit, lors de son engagement, signer la formule de demande d'adhésion au Syndicat apparaissant à l'annexe « B » ; si le Syndicat l'accepte, il doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.04 Dans le respect des lois sur le travail, tout salarié membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte pas son lien d'emploi comme salarié.

3-4.05 Le fait pour un salarié de démissionner, de ne pas être admis ou d'être expulsé des rangs du Syndicat n'affecte pas son lien d'emploi comme salarié, sauf dans les cas suivants :

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la présente convention ;
- b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

### **3-5.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent**

3-5.01 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié la cotisation syndicale selon les modalités prévues par le Syndicat et à faire parvenir au Syndicat ou à son agent percepteur (CSQ), à la fin de chaque mois, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception au Syndicat ou son mandataire.

3-5.02 Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale

régulière et des modalités de perception fixées par le Syndicat. À défaut d'avis, l'Employeur déduit la cotisation selon le dernier avis reçu.

3-5.03 Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par l'Employeur.

3-5.04 Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. Les modalités de perception sont déterminées après entente avec l'Employeur.

3-5.05 Dans le cas d'une cotisation spéciale, une remise particulière doit être effectuée et faire spécifiquement l'objet d'un chèque et d'une liste des cotisants et le fait parvenir au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la retenue au salaire.

3-5.06 À défaut pour l'Employeur de déduire toute cotisation syndicale qu'il aurait dû retenir, il doit faire remise d'un montant équivalent au Syndicat ou au mandataire et convenir d'un étalement de la récupération ou du remboursement à récupérer auprès du salarié concerné. Telle remise doit être effectuée dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

3-5.07 L'Employeur, sur demande du Syndicat ou du mandataire, accepte que celui-ci effectue sur place la vérification de cette liste annuelle avec le registre des salaires des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

3-5.08 L'Employeur inscrit sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de chaque cotisant le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, il transmet au Syndicat ou au mandataire le formulaire fiscal approprié après en avoir complété la partie qui lui est réservée. Le Syndicat ou le mandataire complète la section qui lui est réservée et retourne le tout à l'Employeur.

### **3-6.00 Libérations pour activités syndicales**

#### **Section I Libération sans perte de traitement, sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur selon le cas**

3-6.01 1. a) Les réunions du Comité des relations du travail (CRT) ont lieu généralement en dehors des heures de travail des représentants syndicaux. Advenant qu'il y ait, après entente entre les parties, une réunion exigeant qu'un représentant syndical ou qu'un salarié doive s'absenter de son travail pour y participer, le

représentant et le salarié concernés peuvent s'absenter à cette fin sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat.

- b) Lorsqu'une séance d'audition d'un arbitre nommé en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail du salarié, le président du Syndicat, ou son substitut, et le salarié impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition peuvent s'absenter sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre.
  - c) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créée en vertu du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) siégeant en matière de relations de travail, ou lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail du salarié, le salarié impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition peut s'absenter sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal.
2. Les négociations ont lieu généralement en dehors des heures de travail des représentants syndicaux. Advenant qu'il y ait, après entente entre les parties, une rencontre de négociation exigeant qu'un représentant syndical doive s'absenter de son travail pour y participer, le salarié concerné peut s'absenter à cette fin, sans perte de traitement, et sans remboursement par le Syndicat.

## **Section II Libération sans perte de traitement, avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur**

### **A) Libérations à temps plein**

3-6.02 L'Employeur libère à temps plein un salarié élu pour assumer une fonction syndicale auprès du Syndicat local, d'une instance de la Fédération du Personnel de l'Enseignement Privé (FPEP) ou de la CSQ. La libération doit être d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois.

Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'accorder au salarié désigné un congé à temps partiel (en pourcentage de tâche) en vertu des dispositions prévues au paragraphe précédent.

- 3-6.03
1. L'Employeur verse à tout salarié libéré, conformément à la clause 3-6.02, l'équivalent du traitement qu'il recevrait s'il était réellement en fonction et, avec l'accord de l'Employeur, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser.
  2. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement versé au salarié libéré, ainsi que tout avantage et déboursé effectués par l'Employeur pour ce salarié.
  3. L'Employeur doit être avisé par écrit au moins trente (30) jours avant la fin de son congé, si le salarié ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur au terme de son congé. À défaut de cet avis, le salarié ainsi libéré continue de l'être pour une autre année.

**B) Libérations occasionnelles**

3-6.04 Tout salarié désigné par le Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat, afin de participer à des activités d'ordre professionnel ou syndical, pourvu que la demande en soit faite au moins un (1) jour ouvrable à l'avance.

Telle libération peut être refusée :

- si le salarié a déjà, pendant une même année, bénéficié de telles autorisations pour une durée totale de quinze (15) jours ouvrables ;
- si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- si l'ensemble des membres du Syndicat a bénéficié de plus de cinquante (50) jours de libérations syndicales durant l'année.

Une demande de libération pour activités syndicales doit être justifiée par un document signé par le président du Syndicat.

3-6.05 Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement versé au salarié lors des absences prévues à la clause 3-6.04, ainsi que tout avantage et déboursé effectués par l'Employeur pour ce salarié.

3-6.06 Les libérations prévues aux clauses 3-6.01 à 3-6.03 n'affectent en rien les jours de libérations syndicales de la clause 3-6.04.

### **Section III Congé sans traitement pour activités syndicales**

3-6.07 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère à temps plein, pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois, le salarié désigné par le Syndicat, et ce, pour occuper des fonctions syndicales.

3-6.08 L'Employeur doit être avisé par écrit avant le 1<sup>er</sup> mars, si le salarié ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur pour l'année scolaire suivante. À défaut de cet avis, le salarié ainsi libéré continue de l'être pour une seule autre année. Le salarié reprend alors le poste qu'il détiendrait s'il n'avait pas été libéré.

### **Section IV Droits et avantages**

3-6.09 Le salarié libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction.

De plus, il bénéficie des régimes collectifs d'assurance et de retraite dans la mesure où les dispositions des régimes le permettent.

3-6.10 Malgré la clause 3-6.09, le salarié en congé sans traitement pour activités syndicales conformément à la clause 3-6.07 bénéficie des avantages de la convention prévus aux clauses 5-11.04 et 5-11.05.

## **Chapitre 4-0.00 Consultation, Comité des relations du travail et maintien de l'équité salariale**

### **4-1.00 Comité de relations du travail (CRT)**

4-1.01 En vue d'assurer de meilleures relations de travail, l'Employeur et le Syndicat acceptent de traiter toutes les questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective et toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, les modalités établies au présent article.

4-1.02 Le Comité des relations du travail est un comité paritaire permanent, à caractère consultatif. Il est chargé de faire à l'Employeur et au Syndicat des recommandations sur tout sujet qui lui est soumis.

4-1.03 Le CRT est composé de deux (2) membres désignés par le Syndicat, de deux (2) membres désignés par l'Employeur.

4-1.04 Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite au moment de leur remplacement, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

4-1.05 Le CRT se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et l'Employeur doit le convoquer dans un délai maximum de sept (7) jours ouvrables à compter de la demande de convocation. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date, l'heure et le lieu de la rencontre.

4-1.06 Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente relativement aux sujets à l'ordre du jour.

4-1.07 Le procès-verbal d'une réunion du comité de relations de travail doit être adopté et signé par les représentants de chacune des parties, au plus tard à la réunion suivante: il peut l'être en tout ou en partie, séance tenante.

Le texte des ententes intervenues entre les parties doit être signé avant la fin de la rencontre ou à une rencontre subséquente. L'Employeur procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu d'entente ; s'il y a eu entente, l'Employeur procède selon l'entente intervenue.

4-1.08 Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et s'il y a lieu, les ententes. Copie du procès-verbal officiel est transmise au Syndicat et à l'Employeur.

- 4-1.09 Toute entente intervenue entre les parties en vertu du présent article lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés, s'il y a lieu.
- 4-1.10 Un salarié dont le cas personnel est discuté en CRT, qu'il en soit membre ou non, ne peut être présent au comité lorsque ce dernier discute de son cas, à moins que les parties s'entendent pour que celui-ci soit exceptionnellement invité pour un temps limité.
- 4-1.11 Afin de tenter d'en arriver à une entente, tout grief logé conformément au chapitre 9-0.00 doit, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat selon les dispositions du présent article.
- 4-1.12 L'Employeur affiche, à l'intention de l'ensemble des salariés, toute entente ou décision qui concerne plus de trois (3) salariés. Il n'a pas alors à informer individuellement chaque salarié visé par une telle entente ou décision.
- 4-2.00 Représentation au Conseil d'administration de la Corporation**
- 4-2.01 Dans le cas où un siège d'administrateur du Conseil d'administration de la Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières est réservé à un salarié représentant les salariés de soutien, le Syndicat recommande à l'Évêque un (1) représentant parmi les salariés de l'unité de négociation.
- 4-3.00 Hygiène, santé et sécurité du travail et Comité de santé et sécurité au travail (CSST)**
- 4-3.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié. Les recours applicables sont ceux prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, (RLRQ, c. S-2.1) et ceux prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001).
- 4-3.02 Une absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la Commission de la santé et sécurité au travail n'affecte en rien la banque de congés de maladie accumulés par le salarié
- 4-3.03 L'Employeur fournit gratuitement au salarié tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de relation du travail ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement. Le salarié est tenu de porter les équipements de protection individuels qui lui sont fournis.

4-3.04

Le CRT constitue, en matière de santé et de sécurité au travail, le Comité de santé et sécurité. Les représentants syndicaux au CRT constituent, en matière de santé et de sécurité au travail, les représentants à la prévention.

## **Chapitre 5-0.00 Sécurité sociale**

### **5-1.00 Engagement**

5-1.01 L'engagement de tout salarié couvert par l'accréditation se fait pour une période indéterminée, sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

5-1.02 La période de probation du nouveau salarié régulier est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans une période de douze (12) mois.

Le licenciement d'un salarié non permanent n'est pas matière à grief et à l'arbitrage.

5-1.03 Le nom des salariés permanents à la date de la signature de la présente convention collective apparaît à l'annexe « C » et sont considérés compétents pour assumer leurs fonctions.

### **5-2.00 Ancienneté**

5-2.01 L'ancienneté du salarié régulier ou temporaire se définit comme le temps de travail pendant son service continu depuis son dernier engagement, étant considéré qu'à cette fin, une (1) année d'ancienneté est équivalente à une année complète de travail d'un salarié à temps complet.

5-2.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours.

En aucun cas, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'ancienneté par année.

5-2.03 L'ancienneté pour un salarié à temps partiel régulier ou temporaire est calculée en années et au prorata de sa tâche normale par rapport à celle d'un salarié à temps complet dans un même titre d'emploi.

5-2.04 Le droit d'ancienneté n'est acquis et n'est reconnu qu'au salarié régulier et temporaire.

5-2.05 L'ancienneté des salariés apparaît à l'annexe « C ».

5-2.06 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant l'absence d'un salarié, absence due à la maladie ou à un accident ;
- b) pendant la durée du congé de maternité ;

- c) pendant un congé prévu à la convention collective, à moins d'une disposition à l'effet contraire ;
- d) pendant la période où le salarié est sur la liste de rappel, soit vingt-quatre (24) mois suivant la mise à pied.

5-2.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler et le lien d'emploi est rompu, entre autres pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) la démission du salarié ;
- b) lors d'un congédiement ;
- c) lors d'une mise à pied qui excède vingt-quatre (24) mois ;
- d) le refus de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail, dans les quinze (15) jours de ce rappel, sauf dans un cas de force majeure. Ce rappel au travail devra se faire par lettre recommandée, à la dernière adresse connue du salarié avec copie au Syndicat ;
- e) lorsqu'il est rayé de la liste de rappel.

5-2.08 Dans tous les cas autres que ceux prévus aux clauses 5-2.06 et 5-2.07, l'ancienneté conservée.

### **5-3.00 Dossier d'état et mesures disciplinaires**

5-3.01 L'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante. L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut utiliser. Ces mesures s'appliquent de manière progressive sous réserve de la gravité de la ou des fautes reprochées.

- 5-3.02 a) Tout salarié convoqué pour mesure disciplinaire par le directeur général ou son représentant autorisé peut être accompagné d'un représentant syndical. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit au salarié ; copie de cet avis est remise simultanément au Syndicat.
- b) Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir l'essentiel des motifs et des faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur d'utiliser une mesure disciplinaire.

5-3.03 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué au salarié dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui motive l'Employeur à imposer une mesure disciplinaire.

- 5-3.04 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'un salarié devient nul et sans effet douze (12) mois après la date de son émission, sauf s'il est suivi à l'intérieur de ce délai d'une autre mesure disciplinaire portant sur des faits identiques ou similaires.
- 5-3.05 Tout avis de mesure disciplinaire devenu nul et sans effet doit être retiré du dossier du salarié.
- 5-3.06 Tout salarié a droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne chez le directeur général ou son représentant autorisé. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut aussi obtenir une photocopie des documents qu'il identifie.
- 5-3.07 Les seuls avis de mesures disciplinaires et les seuls faits qui peuvent être invoqués contre un salarié par l'Employeur sont ceux qui ont été inscrits au dossier d'états de service dudit salarié conformément à la procédure plus haut établie.
- 5-3.08 Si un salarié cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement, le salarié est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits et il récupère le traitement dont il a été privé.
- 5-3.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le salarié peut recourir à la procédure de grief.
- 5-3.10 Si un salarié formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé de cette mesure disciplinaire.
- 5-4.00 Vacances**
- 5-4.01 L'année de référence, année durant laquelle le salarié accumule progressivement le droit aux vacances est du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars suivant.
- 5-4.02 Les vacances rémunérées du salarié sont établies en fonction de son ancienneté accumulée au 1<sup>er</sup> avril de l'année :

<b>Salarié régulier et salarié occasionnel</b>		
<b>Nombre d'années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de vacances</b>	<b>Rémunération des vacances au pourcentage (%) du salaire gagné au cours de l'année de référence</b>
1 an à moins de 2 ans	10 jours	4 %
2 ans à moins de 4 ans	15 jours	6 %
4 ans à moins de 15 ans	20 jours	8 %
15 ans et plus	25 jours	10 %

5-4.03 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le salarié de soutien occasionnel, détenant un poste périodique et mis à pied en période estivale, reçoit une indemnité de vacances annuelles établie le 1<sup>er</sup> avril de chaque année (date anniversaire) selon un pourcentage du salaire de la période de référence (1<sup>er</sup> avril au 31 mars) (rf. annexe G). Cette indemnité est versée au plus tard lors de la paie régulière qui suit le 30 avril de l'année en cours.

5-4.04 Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence, à moins qu'un salarié soit autorisé à reporter à l'année suivante une partie de ses vacances.

Le salarié peut prendre, s'il le désire, ses vacances annuelles de façon continue pour une période maximale de quatre (4) semaines, le tout sous réserve de la clause 5-4.06.

Malgré l'alinéa précédent et pour le personnel des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et des emplois de soutien administratif, le salarié doit prendre ses vacances de façon continue durant toute la période qui correspond au congé annuel d'été fixé au calendrier de l'industrie de la construction et à la semaine qui précède ce congé annuel d'été. Durant cette période de trois (3) semaines et pour les catégories d'emplois mentionnées au présent alinéa, le Séminaire Saint-Joseph est considéré comme étant fermé temporairement. Pour le salarié qui a droit à moins de quinze (15) jours ouvrables de vacances au 1<sup>er</sup> avril de l'année de référence, ce dernier est considéré en congé sans traitement pour la portion de la période de trois (3) semaines qui n'est pas comblée par des jours de vacances. Pendant cette période, le salarié visé peut utiliser sa banque de temps accumulé en vertu de l'article

8-3.00 afin qu'il puisse bénéficier d'une période d'absence sans perte de salaire.

5-4.05 Sous réserve du troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-4.04, un minimum de deux (2) semaines de vacances sont prises entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre à moins d'une permission spéciale accordée pour raison majeure par l'Employeur.

Les autres semaines de vacances pourront être prises avant le 1<sup>er</sup> juin ou après le 1<sup>er</sup> septembre si les besoins de l'institution le demandent, et au moment convenu entre le salarié et l'Employeur.

Le salarié visé au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-4.04 peut demander de juxtaposer de façon continue une quatrième (4<sup>e</sup>) ou une cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de vacances au congé de trois (3) semaines visé à la clause 5-4.04, le tout sous réserve de la clause 5-4.06.

5-4.06 **Calendrier des vacances**

- a) Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur affiche la liste des vacances auxquelles ont droit les salariés.
- b) Sauf pour le salarié visé au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-4.04 et relativement à la période de trois (3) semaines qui y est décrite, l'Employeur accorde le choix des vacances selon l'ordre d'ancienneté, par catégorie d'emplois et suivant les exigences du service établies par la direction générale.

Le choix des dates de vacances se fait au plus tard le 22 avril. L'Employeur confirme les choix de dates de vacances avant le 1<sup>er</sup> mai.

- c) Un tableau des choix de vacances par service est affiché sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet.

5-4.07 Les congés pour jours chômés qui surviennent pendant la période des vacances s'ajoutent à celles-ci, ou peuvent être repris plus tard dans la même année, après entente avec l'Employeur.

5-4.08 Le salarié régulier absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où il doit prendre ses vacances peut reporter ses vacances à une autre période de la même année, ou à un autre moment s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année. Le moment où le salarié régulier reporte ses vacances est déterminé par entente entre ce dernier et l'Employeur.

5-4.09 Pendant sa période de vacances, le salarié continue de recevoir son salaire régulièrement de la façon prévue à la clause 6-8.01.

5-4.10 Le salarié qui quitte son emploi de façon définitive a droit au paiement des jours de vacances accumulés, conformément aux dispositions prévues au présent article, et non utilisées, auquel s'ajoute la proportion des vacances à payer auxquelles il a droit pour l'année de référence en cours, sauf si l'Employeur opère compensation pour sommes dues, le tout en conformité avec la législation applicable.

5-4.11 **Droit à la pleine indemnité afférente aux vacances**

Un salarié n'a droit aux vacances avec maintien du salaire à titre d'indemnité afférente prévue à la clause 5-4.01, que dans la mesure où il a travaillé toute l'année de référence. Dans le cas contraire, il n'a droit qu'à une partie des vacances avec maintien du salaire, partie égale au prorata du temps travaillé pendant l'année de référence par rapport au nombre d'heures du temps plein régulier qui a travaillé toute l'année.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, sont considérés comme du temps travaillé, une absence pour congé de maternité et toute absence due à des vacances, à un congé spécial, à un jour férié, à un congé mobile ou à la reprise de temps.

Est aussi considérée comme du temps travaillé, la période d'une absence pour maladie ou accident du travail qui coïncide avec l'année de référence où le salarié y a travaillé. Dans le cas où le salarié y a travaillé moins d'une (1) semaine pendant l'année de référence, la période de congés annuels précédemment obtenue est réduite au prorata du temps travaillé dans la semaine.

**5-5.00 Congés spéciaux**

5-5.01 Le salarié en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement ou de suppléments. La durée de ce congé de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-5.02.

5-5.02 a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant<sup>1</sup> ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles<sup>2</sup> ;

---

<sup>1</sup> À l'inclusion de l'enfant qui habite avec le salarié et pour lequel les procédures d'adoption sont entreprises.

<sup>2</sup> Le salarié peut utiliser l'une des journées prévues dans la durée du congé pour assister à l'incinération ou l'enterrement lorsque cette cérémonie n'a pas lieu dans les jours qui suivent immédiatement le décès.

- b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles<sup>2</sup> ;
- c) en cas de décès de l'enfant du conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit, de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour des funérailles<sup>2</sup> ;
- d) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ;
- e) le changement de domicile : le jour du déménagement ; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année ;
- f) le mariage ou l'union civile du salarié : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage ;
- g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle l'Employeur et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement ou de suppléments.
- h) lorsque le salarié se divorce ou se sépare légalement de sa ou son conjoint, sur présentation d'une pièce justificative : deux (2) jours ouvrables ;
- i) lors de sa prise d'habit, de son ordination, de ses vœux perpétuels ou de sa sortie d'un ordre religieux : le jour de l'événement.

5-5.03

Le salarié bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement ou de suppléments, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-5.02 si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié ou de deux (2) jours additionnels si elles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

5-5.04 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un salarié de s'absenter sans perte de traitement ou de suppléments, durant le temps où :

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

5-5.05 L'Employeur peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans perte de traitement ou de suppléments pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

#### **5-6.00 Jours fériés**

5-6.01 Les salariés ont droit aux jours fériés suivants, sans diminution de salaire ;

- 1) la Confédération ;
- 2) la Fête du travail ;
- 3) l'Action de grâces ;
- 4) la veille de Noël ;
- 5) le jour de Noël ;
- 6) le lendemain de Noël ;
- 7) la veille du jour de l'An ;
- 8) le jour de l'An ;
- 9) le lendemain du jour de l'An ;
- 10) la Fête de Saint-Joseph ;
- 11) le Vendredi saint ;
- 12) le lundi de Pâques ;
- 13) la journée nationale des Patriotes ;
- 14) la fête nationale du Québec ;

et un (1) congé mobile d'une journée, fixé par le salarié après entente avec l'Employeur.

L'Employeur, après consultation du Syndicat, peut déplacer un jour férié à une autre date.

5-6.02 L'Employeur, dans le cadre de la réunion annuelle du Comité des relations du travail sur les effectifs, consulte le Syndicat pour un calendrier annuel des jours fériés.

5-6.03 Pour les salariés occupant des fonctions dans les départements où l'on doit travailler les samedis et dimanches, ils auront droit de reprendre les jours fériés dans les trois (3) semaines suivants la fin de semaine visée et ce, après entente avec l'Employeur.

5-6.04 Le salarié qui ne peut prendre ces jours fériés faute de remplaçant seront reportés à une date convenue entre lui et l'Employeur.

## **5-7.00 Congés pour maladie et invalidité**

### **5-7.01 Principe**

Tout salarié à temps plein régulier et tout salarié à temps plein occasionnel a droit, à la fin de chaque mois de travail à une (1) journée de congé pour maladie. Aux fins du calcul, l'année débute le 1<sup>er</sup> avril et se termine le 31 mars de l'année suivante.

### **5-7.02 Indemnité de remplacement du revenu**

En cas d'absence due à une maladie ou un accident non reconnu par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), un salarié a droit, jusqu'à concurrence du moindre du nombre de congés pour maladie accumulé à son crédit ou du nombre de jours de carence d'indemnité de salaire prévue à la police d'assurance, au paiement d'une indemnité de remplacement du revenu équivalente au salaire qu'il aurait gagné s'il ne s'était pas absenté du travail.

### **5-7.03 Jours de congé pour maladie**

Au 31 mars de chaque année de référence, les six (6) premiers jours non utilisés de congé pour maladie peuvent, au choix du salarié, être monnayés, au taux normal de salaire du salarié, ou transformés en jours de vacances. Les jours de congé pour maladie non utilisés ou non monnayés sont versés dans la caisse de crédit maladie, jusqu'au maximum de quarante (40) jours.

Un relevé faisant état des jours de congé pour maladie monnayables ou pouvant être transformés en jours de vacances, sera fourni à chaque salarié le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

Les jours monnayés seront payés le mois suivant l'année de référence.

Les journées transformées en vacances devront être prises avant le 31 mars de l'année suivante.

**5-7.04 Caisse de congé pour maladie**

La caisse de congé pour maladie est constituée par l'accumulation des jours de congé pour maladie auxquels le salarié a droit pour l'année de référence et qui n'ont pas été utilisés ou monnayés au cours d'une année. Ces journées s'accumulent d'année en année jusqu'à un maximum de quarante (40) jours.

Un relevé faisant état des jours de congé pour maladie accumulés dans la caisse de congé pour maladie, au 1<sup>er</sup> avril sera fourni à chaque salarié avant le 30 avril de chaque année.

5-7.05 Pour le salarié permanent uniquement, la moitié des jours accumulés à sa caisse de congé pour maladie est monnayable au moment de son départ pour cause de démission (y incluant le départ à la retraite) ou à ses héritiers légaux au moment de son décès à raison de soixante-quinze dollars (75 \$) par journée monnayable.

**5-7.06 Certificat médical**

L'Employeur peut exiger pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables de la part du salarié absent pour cause d'invalidité, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

5-7.07 Pour toute absence pour cause d'invalidité, si l'Employeur estime qu'il y a abus de la part d'un salarié, il l'avise par écrit du fait qu'il juge qu'il y a abus et que si la situation devait se reproduire, il pourrait être tenu de produire un certificat médical ; cependant, les coûts inhérents sont aux frais de l'Employeur.

**5-8.00 Assurance collective**

5-8.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le régime collectif d'assurances des salariés en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective. Le choix du régime et de l'assureur appartient aux deux (2) parties. Toutefois, les parties peuvent en tout temps modifier ou changer le régime après entente au Comité des relations du travail.

5-8.02 L'Employeur s'engage à maintenir à son niveau actuel sa contribution financière au régime d'assurance collective présentement en vigueur.

Cette contribution de l'Employeur est établie à cinquante pour cent (50 %) du coût total de l'ensemble des protections de base prévues au régime d'assurance collective.

5-8.03 Malgré les dispositions de la clause 5-8.02, le paiement des primes d'assurance salaire est entièrement à la charge du salarié.

5-8.04 L'Employeur prélève sur la paie du salarié participant au régime d'assurance collective, la part de la prime du salarié.

L'Employeur fait parvenir à l'assureur, selon les modalités prévues au régime d'assurance, la part du salarié ainsi que sa propre contribution.

L'Employeur administre et facilite la mise en place et l'application du régime d'assurance collective.

5-8.05 Le détenteur de la police d'assurance remet à l'autre partie une copie des contrats d'assurance.

L'Employeur remet un relevé indiquant le montant des primes à être versées pour chaque salarié dès que le montant des primes est connu.

5-8.06 Dans la mesure où le régime d'assurance collective le permet et sous réserve de la clause 5-11.04, le salarié en congé sans traitement qui n'est pas couvert par un régime d'assurance collective de personnes doit maintenir en vigueur l'assurance couvrant sa protection d'assurance médicaments. Il peut également maintenir en vigueur l'ensemble de ses protections d'assurance collective pour la durée d'un tel congé. Dans les deux (2) cas, à moins d'indication contraire, le salarié doit payer la totalité de la prime exigible.

5-8.07 En tout temps et de toute façon, l'Employeur ou le Syndicat ne peuvent être tenus responsables du défaut de la prestation d'une protection ou bénéfice à un salarié ou ses ayants droit par un assureur ou par des assureurs et en tout temps et de toute façon l'Employeur ou le Syndicat ne peuvent être substitués à l'assureur ou aux assureurs dans leurs obligations envers un salarié ou leurs ayants droit ; sauf si l'Employeur ou le Syndicat a fait défaut de remplir ses obligations.

#### **5-9.00 Droits parentaux**

5-9.01 Les dispositions de la convention collective intervenue entre la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les

Commissions scolaires francophones (CPNCP) relatives aux droits parentaux s'appliquent aux salariés selon les mêmes modalités qui y sont prévues.

L'Employeur met à la disposition de l'ensemble des salariés une (1) copie de ces dispositions.

#### 5-9.02 **Congés pour obligations familiales**

Sous réserve des autres dispositions de la convention, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, à la sécurité 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, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la caisse des congés de maladie du salarié et, à défaut, les absences sont sans traitement.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-9.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sans traitement sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou 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.

Toutefois, si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

5-9.04 Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur du salarié, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel ; ou dans le cas d'un salarié qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions

pertinentes (section V.1, articles 79.9 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

**5-10.00 Congé pour charge publique**

5-10.01 Le salarié qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire peut, après en avoir informé par écrit l'Employeur quinze (15) jours avant son départ, bénéficier d'un congé totalement ou partiellement sans traitement pour la durée que le salarié détermine.

5-10.02 Tout salarié appelé à remplir une charge publique (ministre, député, maire, conseiller, échevin, commissaire et autre) l'obligeant à quitter totalement ou partiellement ses fonctions chez l'Employeur obtient un congé totalement ou partiellement sans traitement, selon le cas, pour la portion de temps nécessaire et pour la durée du mandat. À moins de circonstances exceptionnelles, ce congé est sujet à un préavis écrit à l'Employeur soumis quinze (15) jours avant le début du congé.

5-10.03 S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, le salarié, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans traitement, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice grave à sa tâche professionnelle, le salarié pourra convenir avec l'Employeur, des modalités permettant la prestation de sa fonction.

Cependant, l'Employeur pourra, après avoir soumis la question au CRT, et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que le salarié prenne un congé sans traitement. Le salarié peut alors continuer de participer au régime contributoire d'assurance collective et de retraite, pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la ou les polices maîtresses le permettent.

5-10.04 Tout salarié bénéficiant d'un congé prévu à la clause 5-10.02 doit donner, au moins vingt (20) jours avant la date prévue de son retour, un avis écrit de son intention de reprendre ses fonctions.

5-10.05 Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement l'obligeant à quitter totalement ses fonctions conformément à la clause 5-10.02 et qui est appelé à remplir un deuxième mandat est réputé avoir démissionné.

**5-11.00 Congé sans traitement**

**5-11.01 Congé à temps plein**

L'Employeur peut accorder à tout salarié permanent qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Le congé sans traitement peut être renouvelable, selon les modalités prévues, à la demande du salarié.

Toutefois, ce congé ne peut excéder une durée de deux (2) années consécutives ou l'équivalent.

Le salarié doit faire sa demande de congé sans traitement au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé.

**5-11.02 Congé à temps partiel**

L'Employeur peut aussi accorder un congé sans traitement à temps partiel à un salarié qui en fait la demande. Dans tous les cas, l'Employeur et le salarié doivent préalablement convenir des modalités du congé dont, entre autres, de l'horaire applicable pendant le congé.

5-11.03 Dans le cas des congés prévus aux clauses 5-11.01 et 5-11.02, s'il y a lieu, le traitement est fixé au *pro rata* de la charge de travail effectivement accomplie.

5-11.04 Durant les congés prévus aux clauses 5-11.01 et 5-11.02, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention sous réserve des modalités suivantes :

- a) assurance-vie, à condition que ce soit conforme au régime d'assurance collective ;
- b) assurance-maladie, à condition que ce soit conforme au régime d'assurance collective ;
- c) accumulation des congés de maladie, en conformité avec l'article 5-7.00, au *pro rata* de sa charge de travail ;
- d) accumulation de l'ancienneté, comme si le salarié était au travail ;
- e) accumulation de l'expérience au *pro rata* de la charge de travail effectivement accomplie ;
- f) participation au perfectionnement ;

- g) régime de retraite, à condition que ce soit conforme au régime.

Dans les cas visés aux paragraphes a), b) et g), la contribution de l'Employeur aux divers régimes pour un salarié est, dans le cas où le salarié occuperait un autre emploi durant son congé, au *pro rata* de la charge de travail du salarié.

- 5-11.05 Pour tout congé sans traitement, le salarié doit aviser l'Employeur et le Syndicat au plus tard trente (30) jours avant la date prévue du retour. À son retour, le salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou celui auquel lui donne droit l'article 7-0.00.

#### **5-12.00 Régime de retraite**

- 5-12.01 Dans la mesure où la loi le permet, la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RLRQ, chapitre R-10) s'applique aux salariés couverts par la présente accréditation.

- 5-12.02 Pour se soumettre à la loi provinciale du régime des rentes, les deux parties s'engagent à payer leur quote-part, tel que prescrit par la loi.

#### **5-13.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive**

- 5-13.01 Les dispositions relatives à la mise à la retraite de façon progressive, en vigueur pour les salariés du secteur public, s'appliquent aux salariés selon les mêmes modalités prévues, et ce, dans la mesure où la loi le permet.

- 5-13.02 L'Employeur met à la disposition des salariés, à la salle du personnel de soutien, une copie des textes du guide administratif de Retraite Québec relatif à la mise à la retraite.

#### **5-14.00 Régime de congé à traitement différé**

- 5-14.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) vise à permettre à un salarié à temps complet permanent d'étaler son traitement sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement ; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.

Le congé se prend à la fin du contrat.

- 5-14.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur trente (30) jours avant le début du RCTD.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum d'un (1) salarié par secteur (bureau et entretien) peut être en congé à traitement différé au même moment ;
- b) advenant le cas où les demandes de congé à traitement différé entraînent le dépassement du maximum prévu à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté chez l'Employeur s'applique pour respecter ce maximum. De plus, un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

L'Employeur et le salarié remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'Annexe « D ».

5-14.03 Les modalités d'application de la présente clause apparaissent à l'Annexe « D » de la présente convention collective.

#### **5-15.00 Perfectionnement**

5-15.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui et ses salariés le perfectionnement de ces derniers, aussi s'engage-t-il à faciliter l'accessibilité au perfectionnement.

5-15.02 L'Employeur consulte le Syndicat dans le cadre du Comité des relations du travail, lors de l'établissement d'une politique de perfectionnement visant les salariés.

De plus, il soumet au CRT aux fins de consultation, les demandes de perfectionnement des salariés relié à leur emploi.

5-15.03 L'Employeur reconnaît la nécessité de la formation de son personnel.

À ce titre, l'Employeur consacre annuellement à chaque année de référence, un montant égal à au moins 1% de la masse salariale des salariés couverts par l'unité d'accréditation conformément à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre* (RLRQ, chapitre D-8.3). Cette somme est affectée au perfectionnement des salariés couverts par l'unité d'accréditation seulement.

Le montant visé à l'alinéa précédent pour une année de référence et non dépensé durant cette année de référence ne peut être reporté à une année de référence postérieure à l'année de référence concernée.

**5-16.00      Responsabilité civile**

5-16.01      L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié, dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail, ou en dehors de la journée de travail quand le salarié s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur, et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-16.02      Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés dans l'établissement, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Employeur dédommage le salarié même si la responsabilité de l'Employeur n'est pas établie. Le salarié qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

Dans le cas où tels perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par le salarié, la compensation assumée par l'Employeur est égale à la perte effectivement subie par le salarié.

## **Chapitre 6-0.00 Rémunération**

### **6-1.00 Règles de classement**

6-1.01 Le classement salarial correspondant au plan de classification des commissions scolaires francophones s'applique aux emplois du Séminaire Saint-Joseph pour lesquels il peut y avoir un ou des appariements. Au moment de la signature de la présente convention collective, les appariements pertinents aux emplois effectifs apparaissent à l'annexe « C » et dans le cas d'un emploi du Séminaire Saint-Joseph pour lequel il n'y a pas d'appariement avec une ou des classes d'emploi du plan de classification des commissions scolaires francophones, le classement apparaît en annexe « C ».

6-1.02 Lorsqu'un nouvel emploi non prévu à la présente convention collective est créé ou qu'un emploi existant est modifié, l'Employeur informe le Syndicat de l'appariement qu'il fait avec une ou des classes d'emploi du plan de classification des commissions scolaires francophones.

Dans le cas où l'Employeur ne peut faire d'appariement avec une ou des classes d'emploi du plan de classification des commissions scolaires francophones, il informe le Syndicat du taux applicable qu'il juge approprié.

6-1.03 Si les parties ne parviennent pas à une entente dans un délai raisonnable sur l'appariement et le taux de salaire, le litige est soumis à une procédure d'arbitrage accélérée.

Dans un tel cas, pour déterminer le taux de salaire, l'arbitre doit tenir compte des emplois existants, des taux de salaire applicables en vertu de la présente convention collective et du plan de classification et des salaires en vigueur dans les commissions scolaires francophones.

6-1.04 Lors de l'engagement d'une personne à titre de salarié, l'Employeur l'informe par écrit de son statut et s'il y a lieu, de l'emploi qu'il occupera, de la classe salariale de ou des classes d'emploi avec le ou lesquels il y a appariement, de l'expérience qu'il lui reconnaît aux fins de son échelon pour chacune de ou des classes d'emploi et du titre du supérieur immédiat de qui elle relèvera, le tout en conformité avec la convention collective.

## **6-2.00 Détermination de l'échelon**

6-2.01 Pour le salarié engagé par le Séminaire Saint-Joseph à compter de la date de la signature de la convention collective, l'échelon salarial qui lui est applicable est celui qui correspond à l'expérience reconnue par l'Employeur au moment de son engagement.

6-2.02 Pour le salarié à l'emploi du Séminaire Saint-Joseph à la date de la signature de la convention collective, l'échelon qui lui est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 est celui qui correspond à l'expérience reconnue à ce moment.

L'expérience reconnue et l'échelon qui lui est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 apparaissent à l'annexe « C ».

6-2.03 Dans le cas d'un salarié qui obtient un poste à compter de la signature de la présente convention collective, le nombre d'années d'expérience qui lui est reconnu et l'échelon applicable à compter de l'obtention du poste sont déterminés comme suit :

- a) pour un poste obtenu dont le maximum de l'échelle salariale est égal ou inférieur au maximum de l'échelle salariale du poste qu'il avait, l'expérience qui lui était reconnue et l'échelon qui lui était applicable au moment de l'obtention du poste sont maintenus.
- b) pour un poste obtenu dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur au maximum de l'échelle salariale du poste qu'il avait, l'échelon est celui qui lui accorde un taux de salaire dans l'échelle du poste obtenu immédiatement supérieur au taux qui lui était applicable à son ancien poste au moment de l'obtention du poste. L'expérience reconnue à l'obtention du poste est en valeur entière celle qui correspond à l'échelon obtenu.

6-2.04 L'échelon applicable pour une période annuelle est l'échelon correspondant à la valeur entière du nombre d'années d'expérience reconnue au 1<sup>er</sup> avril de l'année visée. Toutefois, dans le cas où au 1<sup>er</sup> avril, la valeur fractionnaire résiduelle est de soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus d'une (1) année, l'entier supérieur est considéré pour déterminer l'échelon applicable pour l'année.

6-2.05 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, l'expérience accumulée par un salarié dans sa classe d'emploi au Séminaire Saint-Joseph est le temps de travail dans sa classe d'emploi, considérant qu'une (1) année d'expérience dans une classe d'emploi équivaut à une (1) année de travail d'un salarié à temps plein régulier qui y a travaillé toute l'année. Pour la classe d'emploi de technicien en travaux pratiques,

l'expérience se calcule sur une base annuelle de 1 400 heures, soit 200 jours de travail à raison de sept (7) heures de travail par jour.

Un salarié ne peut se voir reconnaître plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois continue.

### **6-3.00 Modifications dans les fonctions et révision de classement**

6-3.01 Le salarié 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. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

6-3.02 Il est entendu que l'arbitre qui fait droit à un grief déposé en vertu des présentes n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le salaire et le salaire supérieur déterminé conformément à 6-2.03 et correspondant à la classe d'emplois dont le salarié a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que l'Employeur l'exige.

6-3.03 Malgré ce qui précède, si l'Employeur décide de ne pas modifier l'attribution de la classe d'emploi du salarié, il doit revoir la tâche principale et habituelle du salarié et faire les ajustements qui s'imposent.

6-3.04 Lorsque l'Employeur accepte de modifier l'attribution de la classe d'emploi du salarié, il en informe le salarié par écrit (copie au Syndicat) et il doit, dans les trente (30) jours suivants se soumettre aux dispositions du présent article.

6-3.05 Les parties reconnaissent que les fonctions dont l'exercice est exigé des salariés par l'Employeur de façon principale et habituelle, au moment de la signature de la présente convention collective, correspondent à ou aux classes d'emploi apparaissant à l'annexe « C ».

### **6-4.00 Traitement et échelles salariales**

6-4.01 Le taux de salaire du salarié est déterminé par son classement salarial, c'est-à-dire par la classe salariale de sa ou ses classes d'emploi et par l'échelon correspondant à l'expérience qui lui est reconnue pour chacune d'elles.

6-4.02 Pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'à la date de son renouvellement, dans le cas d'un emploi du Séminaire Saint-Joseph pour lequel il peut y avoir un appariement avec une ou plusieurs classes d'emploi du plan de classification des commissions scolaires francophones, le ou les taux de salaires,

formules d'indexation, redressements salariaux et les montants forfaitaires afférents desdites commissions s'appliquent, et ce, dans la proportion de l'appariement. Ces échelles de salaire apparaissent à titre d'information à l'annexe « F ».

6-4.03 Dans le cas d'un emploi du Séminaire Saint-Joseph pour lequel il ne peut pas y avoir un appariement avec une ou plusieurs classes d'emploi du plan de classification des commissions scolaires francophones, le taux de salaire apparaît en annexe « F ».

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, le taux de salaire ou l'échelle salariale est modifié au même moment et de la même manière que les taux et les échelles de salaires des commissions scolaires francophones sont modifiés, et ce, pour toute la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement.

## **6-5.00 Primes**

6-5.01 Prime de chef d'équipe

Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) salariés ou plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire.

6-5.02 Prime de soir

Un salarié dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre 16 h et 24 h, bénéficie d'une prime horaire de soir pour les heures effectuées entre 16 h et 24 h.

6-5.03 Prime de nuit

Un salarié dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre 0 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire de nuit et pour les heures effectuées entre 0 h et 8 h.

6-5.04 Les montants horaires des primes prévues au présent article sont les mêmes que ceux qui sont prévus dans la convention collective en vigueur pour le personnel de soutien des commissions scolaires francophones pour une même tâche ou même inconvénient. Ces primes apparaissent à titre d'information à l'annexe « F ».

6-5.05 Les montants horaires des primes prévues au présent article sont les mêmes que ceux qui sont prévus dans la convention collective en vigueur pour le personnel de soutien des commissions scolaires francophones pour une même tâche ou même inconvénient. Ces primes apparaissent à titre d'information à l'annexe « F ».

**6-6.00 Prime de séparation et prime de départ**

**Prime de départ**

6-6.01 Lorsqu'un salarié régulier permanent est mis à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois et provoquant une rupture du lien d'emploi selon le paragraphe c) de la clause 5-2.07, il a droit à titre de prime de départ, au taux de salaire applicable à la date de son départ, au remboursement de sa caisse de congé pour maladie dans la proportion suivante :

- 5 à 10 ans d'ancienneté : 20 %
- 10 à 15 ans d'ancienneté : 30 %
- 15 à 20 ans d'ancienneté : 40 %
- 20 ans ou plus : 50 %

6-6.02 L'Employeur est tenu de verser la somme le 30 septembre de l'année qui suit la mise à pied ou au plus tard lorsque le salarié n'est plus inscrit sur la liste de rappel tel que prévu au paragraphe d) de la clause 5-2.06.

Le salarié rappelé au travail à qui on a versé une prime de départ est tenu de rembourser les sommes encaissées, selon les modalités convenues entre lui et l'Employeur.

**6-7.00 Frais de voyage et de déplacement**

**6-7.01 Frais de kilométrage**

À la demande de l'Employeur, lorsqu'un salarié utilise son automobile personnelle dans l'accomplissement de son emploi, l'Employeur lui rembourse à raison de quarante-six cents 0,46 \$/km lorsqu'il est seul dans son auto et au taux de cinquante-deux cents 0,52 \$/km lorsqu'il transporte une ou plusieurs autres personnes à la demande de l'Employeur.

**Pour ses repas :**

Sur présentation des pièces justificatives, un maximum de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, un maximum de vingt dollars (20 \$) pour le dîner et un maximum de trente dollars (30 \$) pour le souper. Les breuvages alcoolisés ne sont pas remboursés par l'Employeur.

Un salarié requis d'utiliser son véhicule personnel aux fins de travail pour l'Employeur, et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation dudit véhicule, est remboursé du montant de cette prime annuelle.

**6-8.00 Versement du salaire**

6-8.01 La paie est versée aux mêmes semaines que celles des enseignants.

Si le jour du versement de la paie survient un jour férié prévu à la clause 5-6.01, le versement est effectué par l'Employeur lors de ce jour férié.

Le salaire du salarié est versé par télétraitement dans une institution financière le permettant, désignée par le salarié.

6-8.02 L salarié qui subit une coupure de salaire de cinquante dollars (50,00 \$) ou plus à la suite d'une erreur de la part de l'Employeur a droit à un remboursement du salaire ainsi coupé, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis du salarié à l'Employeur. S'il s'agit d'une erreur de moins de cinquante dollars (50,00 \$), la correction est effectuée à la paie suivante.

6-8.03 À moins d'entente différente entre l'Employeur et le salarié, si l'Employeur a remis au salarié plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que le salarié soit délibérément fautif, l'Employeur déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas quinze pour cent (15 %) du salaire brut de la période de paie.

6-8.04 Les informations nécessaires accompagnant le bordereau de paie doivent indiquer tous les détails utiles à la conciliation des gains bruts et des gains nets. Elles doivent préciser au moins le salaire brut tel qu'il est établi dans la présente convention, le salaire net, la période couverte, les heures à taux simple et à taux supplémentaires correspondant aux classes d'emplois concernées, ainsi que les déductions prévues à la présente convention ou par les lois applicables.

## Chapitre 7-0.00 Sécurité d'emploi et mouvement de personnel

### 7-1.00 Sécurité d'emploi

7-1.01 Au plus tard le 15 mai d'une année, l'Employeur informe le Syndicat et les salariés de l'organisation du travail qu'il a l'intention de mettre en application pour la période annuelle commençant le 1<sup>er</sup> lundi des deux (2) dernières semaines complètes du mois d'août suivant, de ses besoins en personnel et des caractéristiques de chacun des postes. À cet effet, il précise, pour chaque poste, le nombre d'heures de la semaine de travail et le nombre de semaines de travail dans la période annuelle visée.

7-1.02 Dans le cas d'un salarié permanent dont le poste qu'il détient est aboli, l'article 7-1.00 s'applique. Toutefois, dans le cas où un poste est aboli parce qu'il est remplacé par un poste d'un autre statut, alors l'article 7-2.00 s'applique pour cet autre poste.

Si l'Employeur doit réduire son personnel dans une classe d'emploi, il procède par classe d'emploi et de la façon suivante :

- a) l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des salariés non permanents en donnant un avis écrit préalable à la clause 7-1.01 ;
- b) si la mise à pied des salariés non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied un ou des salariés permanents ayant le moins d'ancienneté et à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience, en donnant un avis écrit conformément à la clause 7-1.01.

7-1.03 Le salarié permanent mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois. Pendant cette période le salarié accumule son ancienneté.

7-1.04 Le salarié permanent sujet à être mis à pied peut, au lieu d'être inscrit sur la liste de rappel, déplacer un salarié moins ancien dans une autre classe d'emploi à la condition qu'il possède les qualifications requises du poste.

Dans le cas où un salarié en déplace un autre, les dispositions relatives à une période d'adaptation prévues à l'article 7-2.00 s'appliquent au salarié. Toutefois, si au cours ou au terme de la période d'adaptation, le salarié ne peut demeurer au poste obtenu, il est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

7-1.05 Le salarié permanent déplacé en vertu des dispositions de la clause 7-1.04 et du seul fait du déplacement, est automatiquement mis à pied et inscrit sur la liste de rappel. Le salarié déplacé peut, au lieu d'être inscrit sur la liste de rappel, demander à déplacer un autre

salarié en suivant les dispositions de la clause 7-1.04 et ainsi de suite jusqu'à ce qu'aucun salarié ne soit en mesure d'en déplacer un autre.

7-1.06 L'Employeur rappelle au travail par ordre d'ancienneté les salariés permanents dans la mesure qu'ils possèdent les qualifications requises du poste. Dans le cas où un salarié est rappelé dans une autre classe d'emploi que sa classe d'emploi habituelle, les dispositions relatives à une période d'adaptation prévues à l'article 7-2.00 s'appliquent au salarié. Toutefois, si au cours ou au terme de la période d'adaptation, le salarié ne peut demeurer au poste obtenu, il est alors mis à pied.

### **7-2.00 Poste vacant ou nouvellement créé**

7-2.01 Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient définitivement vacant et que l'Employeur désire le combler, l'Employeur l'affiche et le comble selon les dispositions du présent article.

Lorsqu'un poste couvert par l'unité d'accréditation est nouvellement créé ou devient définitivement vacant et que l'Employeur décide de le combler, alors l'Employeur doit l'afficher dans les trente (30) jours de sa vacance. Il affiche sur le tableau d'affichage destiné aux salariés un avis à cet effet et transmet par écrit copie de l'affichage à la dernière adresse postale connue aux salariés définitivement mis à pied et qui sont inscrits sur la liste de rappel (rf. clause 7-1.03), les invitant à poser leur candidature.

7-2.02 L'avis d'affichage comporte, entre autres, le titre du poste, la classe d'emploi, une description sommaire de la tâche, les qualifications normalement requises, le pourcentage de tâche, l'horaire régulier de travail, le taux de traitement, le nom du supérieur immédiat, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne à qui elle doit être transmise.

7-2.03 À compter du moment de l'affichage, les salariés disposent d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour poser leur candidature. Un affichage à l'externe peut être fait simultanément sans réduire la portée de la clause 7-2.04.

7-2.04 L'Employeur accorde le poste au salarié permanent qui a postulé, pourvu qu'il soit le plus ancien parmi ceux qui ont posé leur candidature et qu'il possède les qualifications requises.

7-2.05 Le salarié déjà à l'emploi de l'Employeur, à qui un poste est attribué en vertu de la clause 7-2.04, dispose d'une période maximale d'adaptation de trente (30) jours durant laquelle il peut retourner à son ancien poste, ou l'Employeur peut le réintégrer dans son ancien poste.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié reprend son ancien poste avec tous les droits, obligations et privilèges rattachés à ce poste, comme s'il ne l'avait jamais quitté, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

7-2.06 Le salarié qui désire contester la décision de l'Employeur de la réintégrer dans son ancien poste peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

7-2.07 Lorsqu'un salarié occupe un poste, vacant ou nouvellement créé, ou lorsqu'il remplace un salarié absent, les bénéfices, droits et privilèges rattachés à ce poste s'appliquent dès qu'il occupe le poste.

### **7-3.00 Travail à forfait**

7-3.01 L'Employeur s'efforce de garder au travail à longueur d'année tous les salariés à temps plein régulier et tous les salariés à temps partiel réguliers.

7-3.02 Tout salarié peut, à la fermeture ou à la cession de son secteur (bureau et entretien) à un tiers, par son droit d'ancienneté acquis, réclamer du travail dans un autre secteur (bureau et entretien) s'il a les qualifications requises et l'Employeur s'engage à lui garantir alors un emploi.

7-3.03 Advenant le cas où l'Employeur entreprendrait des pourparlers pouvant conduire à la cession totale ou partielle, à des tiers, de ses activités, l'Employeur s'engage à inclure dans ce contrat de cession un article assurant le maintien de la présente convention collective.

7-3.04 Dans le cas de tels pourparlers, l'Employeur en informe le Syndicat dans le cadre d'une réunion du Comité des relations du travail.

### **7-4.00 Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

7-4.01 Le salarié qui occupe temporairement un poste de classe salariale supérieure en remplacement d'un salarié reçoit dès lors le taux horaire de salaire dudit poste à l'échelon correspondant à l'expérience du remplaçant dans ce poste mais au minimum au salaire de l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans sa classe d'emploi d'origine.

7-4.02 Sous réserve de l'application des dispositions de la convention collective, le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont il jouissait avant son affectation lorsque l'affectation temporaire se termine.

## **Chapitre 8-0.00    Autres conditions de travail**

### **8-1.00        Semaine et heures de travail**

8-1.01        La semaine normale de travail du salarié à temps complet est de :

- Pour le personnel d'entretien : Quarante (40) heures ;
- Pour le personnel de bureau : Trente-cinq (35) heures.

Pour les salariés permanents à l'emploi du Séminaire Saint-Joseph, la semaine normale de travail est répartie sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. Dans le cas de tels salariés à temps complet, la répartition est égale d'un jour à l'autre.

8-1.02        L'Employeur peut regrouper des postes.

8-1.03        Pour les salariés permanents à l'emploi du Séminaire Saint-Joseph, au moment de la signature de la convention collective 2007-2012, sous réserve d'un changement d'horaire des élèves, l'horaire de travail est entre 7 h 30 et 16 h 30.

Pour les salariés engagés à compter de la signature de la convention collective 2007-2012, l'employeur détermine les horaires de travail et en informe le Syndicat.

8-1.04        Le salarié bénéficie d'une (1) période de repas d'une (1) heure non rémunérée.

8-1.05        Un salarié a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail d'au moins trois (3) heures de travail.

### **8-2.00        Modification de l'horaire de travail**

8-2.01        Lors des journées pédagogiques, de la semaine de relâche des élèves et de la période estivale, pour l'ensemble du personnel de soutien manuel couvert par l'accréditation, il est entendu que l'ensemble des salariés de ce secteur voit son horaire de travail modifié ainsi : réduction d'une demi-heure de la période de repas du midi et réduction d'une demi-heure à l'heure du départ en fin de journée, et ce, à moins que les parties en conviennent autrement.

8-2.02        Lors d'un retard du salarié, ce dernier subit une perte salariale équivalente à son retard.

8-2.03 Distribution du travail

Seul le supérieur immédiat du salarié a autorité pour lui distribuer le travail.

**8-3.00 Heures supplémentaires**

8-3.01 Constitue du travail supplémentaire pour un salarié, un travail qu'il a effectué à la demande de l'Employeur en plus de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail

8-3.02 Le travail supplémentaire, inférieur à quarante (40) heures de travail hebdomadaires, est compensé en congé d'une durée équivalente. Toutefois, le travail supplémentaire en excédant de quarante (40) heures de travail hebdomadaire est soit compensé en congé ou rémunérée, au choix du salarié, d'une durée équivalente ou au taux normal de salaire, majorés de cinquante pour cent (50%). Dans ce dernier cas, le salarié indique son choix sur sa feuille de temps et à défaut de tel, il est accumulé en congé.

Le salarié qui désire prendre un congé à même le temps supplémentaire accumulé doit préalablement s'entendre avec son supérieur immédiat.

8-3.03 Sous réserve de la clause 8-3.02, le salarié dont les services sont requis lors de la journée portes-ouvertes, le temps effectivement travaillé directement à ces fins est compensé de la façon suivante :

- si le temps effectivement travaillé est de trois (3) heures et plus, le salarié est compensé par un congé d'une durée équivalente à une journée normale de travail ;
- si le temps effectivement travaillé est de moins de trois (3) heures, le salarié est compensé par un congé d'une durée équivalente au temps effectivement travaillé mais avec un minimum de trois (3) heures de temps compensé.

8-3.04 Le supérieur immédiat doit préalablement autoriser le travail supplémentaire et l'approuver par écrit par la suite.

8-3.05 Lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures de salaire à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées, selon le calcul le plus avantageux pour ce salarié.

#### **8-4.00 Vêtements, uniformes et outils de travail**

8-4.01 L'Employeur rembourse aux salariés un montant annuel pour l'achat et l'entretien d'uniformes de travail ou fournit l'uniforme de travail que le salarié doit entretenir selon les modalités suivantes (excluant les chaussures de sécurité) :

- entretien léger : 200 \$

Advenant le cas où l'Employeur ne fournit plus les uniformes pour le personnel d'entretien, une compensation annuelle égale aux autres catégories de personnels est allouée pour l'achat d'uniformes de travail.

- Entretien spécialisé et général : 3 pantalons, 3 chemises et une combinaison de travail ;
- Homme d'entretien général avec champ de spécialisation en plomberie et peinture : 3 pantalons, 3 chemises et une combinaison de travail.

Les chaussures de sécurité conformes à la norme CSA sont fournies aux salariés détenant la classe d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien ou d'ouvrier d'entretien, classe II à raison d'une (1) paire par année. Toutefois, pour le salarié détenant à la fois la classe d'emploi d'ouvrier d'entretien, classe II et d'ouvrier d'entretien, classe III, l'Employeur lui fournit une (1) paire de souliers par année. Deux (2) paires de souliers sont fournis par année aux salariés qui effectuent le décapage des planchers. Pour l'ouvrier certifié d'entretien et l'ouvrier d'entretien, classe II, l'Employeur fournit une paire de bottes de travail par deux (2) années.

L'Employeur fournit également à chacun des salariés de la catégorie des emplois de soutien manuel, y excluant l'ouvrier d'entretien, classe III, des imperméables. L'Employeur rend disponible un manteau de type « trois saisons » pour l'ensemble des salariés de la catégorie des emplois de soutien manuel.

L'Employeur fournit au salarié qui détient la classe d'emploi de technicien en travaux pratiques un sarrau par deux (2) années.

Lorsque l'Employeur fournit aux salariés un uniforme de travail, cet uniforme doit être livré aux salariés concernés avant le 15 août de l'année de référence.

8-4.02 Sous réserve de l'article 8-4.00, le montant de la prime sur les uniformes prévu à la clause 8-4.01 est versé à tout salarié temps plein régulier. Dans tout autre cas, le montant sera calculé de façon proportionnelle.

Ces remboursements se feront en septembre de chaque année sur présentation d'une pièce justificative attestant l'achat de l'uniforme de travail.

#### **8-5.00 Pension-repas**

8-5.01 Lorsqu'un salarié prend ses repas au Séminaire Saint-Joseph, il doit présenter son cabaret à la caisse et payer le prix demandé.

L'Employeur met à la disposition des salariés une carte de 20 repas au même prix que celui consenti aux élèves.

Lors des journées de congé scolaire ou de vacances, les repas doivent être réservés auprès de la responsable des cuisines avant 10 h le jour même.

Ce règlement s'applique à tous les salariés à moins d'avis contraire de la part du directeur des services administratifs.

#### **8-6.00 Aménagement du temps de travail**

8-6.01 Les parties peuvent, par le biais du Comité des relations du travail, s'entendre sur toute demande individuelle d'aménagement du temps de travail. Ces aménagements peuvent prendre la forme du congé à temps partiel prévu à la clause 5-11.02, d'un horaire comprimé, un horaire flexible ou toutes autres formes d'aménagement de temps de travail qui amène un réaménagement de la semaine normale de travail tel qu'établi à la clause 8-1.01.

Les aménagements du temps de travail doivent faire l'objet d'une entente particulière conformément à la clause 2-3.03 de la convention collective.

#### **8-7.00 Congé tempête**

8-7.01 Lorsqu'une tempête entraîne la fermeture temporaire du Séminaire St-Joseph, les salariés ne sont pas tenus de se présenter au Séminaire. La rémunération du salarié est maintenue lors d'une telle fermeture temporaire.

Lorsqu'une tempête entraîne la suspension des cours pour les élèves sans fermeture temporaire du Séminaire St-Joseph, les salariés sont tenus de se présenter au Séminaire.

Aux fins d'application de la présente clause, l'Employeur annonce le jour même, avant 6 h 30, s'il y a fermeture temporaire ou suspension des cours au Séminaire St-Joseph

## **Chapitre 9-0.00 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage**

### **9-1.00 Procédure de règlement des griefs**

9-1.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

9-1.02 Le Syndicat ou un salarié ou un groupe de salariés peut faire et soumettre un grief à l'Employeur. Dans un tel cas, il doit se conformer à la procédure prévue au présent article.

#### Première étape

9-1.03 Lorsque le Syndicat ou un salarié ou un groupe de salariés désire soumettre un grief, il doit le faire par écrit à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief, sans toutefois que la soumission soit faite au-delà de cent (100) jours de l'occurrence du fait visé et cela, à l'exclusion de la période des vacances d'été.

9-1.04 Le grief doit établir clairement les faits à l'origine du grief, mentionner, à titre indicatif, les clauses de la convention qui sont impliquées et le correctif exigé. La mention des clauses de la convention peut être modifiée en cours de procédure.

9-1.05 Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'en modifie pas la nature.

9-1.06 Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

#### Deuxième étape

9-1.07 Dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief, l'Employeur doit convoquer le CRT pour tenter de le régler. Une entente écrite et signée par les parties, à la suite de la réunion du CRT, a pour effet de régler le grief.

9-1.08 À défaut d'entente entre les parties au CRT, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de l'avis de grief.

9-1.09 Si la rencontre mentionnée à la clause 9-1.07 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 9-1.08 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

### Troisième étape

#### **9-2.00 Procédure régulière d'arbitrage**

9-2.01 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage en vertu de la procédure régulière, il doit le signifier par écrit à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la réponse de l'Employeur ou, à défaut de réponse de l'Employeur, de l'expiration du délai dont l'Employeur disposait pour répondre.

Un grief est soumis à un arbitre unique. Toutefois, les parties peuvent convenir par écrit de nommer des assesseurs à l'arbitre.

### Quatrième étape

9-2.02 Dans les quinze (15) jours suivants la réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause précédente, les parties tentent de s'entendre sur le choix de l'arbitre.

S'il y a lieu, dans le même délai, les parties désignent leur assesseur.

9-2.03 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander au ministre du Travail d'en désigner un.

9-2.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre convient de l'heure et du jour de l'audition avec les parties et leurs représentants. Il doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

9-2.05 Lorsqu'il y a assesseur :

a) L'arbitre doit dûment convoquer chacun des assesseurs pour la tenue des séances d'audition des griefs et pour le délibéré.

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé au moins sept (7) jours à l'avance.

b) Tout assesseur nommé par l'une des parties est habilité à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, chez l'Employeur ou ailleurs.

### Les pouvoirs de l'arbitre

9-2.06 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend sa décision par écrit, motivée et signée, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière

journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

La décision de l'arbitre doit être motivée et signée. Elle est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée avant l'expiration du délai prévu à la décision et, à défaut de délai, dans les trente (30) jours de la réception de la décision à moins d'entente contraire entre les parties.

9-2.07

- a) L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
- b) L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- c) Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, la partie qui a posé le grief n'est pas tenue d'en établir le montant avant de faire décider le Tribunal du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même tribunal lui soumet le différend pour décision finale.
- d) En tout temps, avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- e) Dans tous les cas où une décision de l'Employeur fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation pour les sommes perdues auxquelles ce dernier aurait normalement eu droit, ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision.
- f) Dans tous les cas où l'arbitre ordonne à l'Employeur de payer une somme due, cette somme porte intérêt au taux légal.
- g) Tout arbitre nommé en vertu de la présente convention est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décidera, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu desdites conventions collectives.

Dispositions particulières

- 9-2.08 Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement à des sommes dues lorsqu'il était à l'emploi de l'Employeur.
- 9-2.09 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération, ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, peuvent être soumis en tout temps et le salarié a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 9-2.10 Toute démission doit être libre et volontaire. Le salarié qui a remis sa démission à l'Employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour la révoquer.
- 9-2.11 Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.
- 9-2.12 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 9-2.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.
- 9-2.14 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.

## **Chapitre 10-0.00 Dispositions diverses**

### **10-1.00 Locaux**

10-1.01 Il est convenu que l'Employeur s'engage à fournir aux salariés un local de détente où ils peuvent prendre leur pause-café, leur repas, se reposer, etc. Ce local doit être pourvu d'équipement et de mobilier adéquats (four micro-ondes, cafetière, réfrigérateur, armoires, etc.).

### **10-2.00 Représailles et discrimination**

10-2.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre un représentant de l'Employeur, ni contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

10-2.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, chapitre C-12).

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

10-2.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

### **10-3.00 Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail**

10-3.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la convention.

10-3.02 Le harcèlement psychologique, tel que défini par la *Loi des normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1) est 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 psychique 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.

- 10-3.03 Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et psychologique ; à cet effet, l'Employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 10-3.04 Le salarié qui prétend être harcelé sexuellement ou psychologiquement peut s'adresser à un représentant de l'Employeur pour tenter de trouver une solution au problème ; lors de toute rencontre avec l'Employeur dans le cadre du présent article, un représentant syndical peut accompagner le salarié si celui-ci le désire.
- 10-3.05 Un grief de harcèlement sexuel ou de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à l'Employeur par le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celui-ci selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.
- Le délai prévu par la Loi des normes du travail est de quatre-vingt-dix (90) jours pour le dépôt d'un grief relatif au harcèlement psychologique et annule les délais prévus à la clause 9-1.01 s'ils sont moindres.
- 10-3.06 Dans les dix (10) jours de la demande écrite du plaignant, l'Employeur et le Syndicat forment un comité *ad hoc* composé d'un membre désigné par chaque partie.
- Ce comité a pour mandat d'étudier le grief, les faits et les circonstances qui en sont à l'origine et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
- Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.
- 10-3.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par l'Employeur et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.
- 10-3.08 À défaut d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou le Syndicat avec l'accord de celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est déféré à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.
- 10-3.09 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

10-3.10 Le présent article s'applique à tous les salariés quel que soit leur statut.

#### **10-4.00 Textes de la convention**

##### **10-4.01 Modification aux clauses**

Avec le consentement des deux parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention. Toute entente signée doit avoir fait l'objet de négociations entre les parties dans le cadre du CRT.

Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de leur signature par les parties. Elles sont déposées conformément au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

##### **10-4.02 Nullité d'une stipulation**

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

##### **10-4.03 Dispositions interprétatives**

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs.

#### **10-5.00 Impression de la convention**

10-5.01 Au maximum dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'Employeur envoie par courrier électronique une copie informatisée de la convention collective à chaque salarié ainsi qu'au Syndicat.

À la demande d'un salarié, une copie papier du document est imprimée aux frais de l'Employeur et remise au salarié.

#### **10-6.00 Durée de la convention**

10-6.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2022.

10-6.02 Toutes les clauses de la présente convention sont prolongées jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

10-6.03 La présente convention collective n'a pas d'effets rétroactifs à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

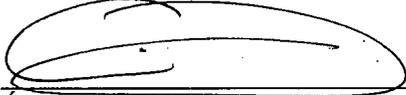
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce 14<sup>e</sup> jour du mois de juin 2017.

Séminaire Saint-Joseph

L'Association des employés du Séminaire  
Saint-Joseph de Trois-Rivières

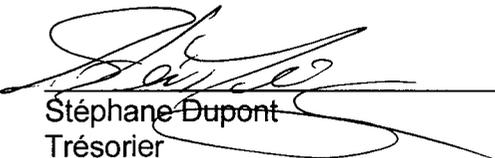
  
Martine Roy  
Directrice générale

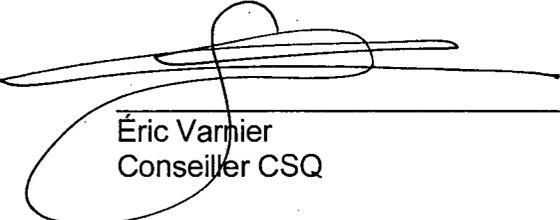
  
Louise Dessureault  
Présidente

  
Édith Dombrowski  
Coordonnatrice des services  
financiers

  
Hélène Lemaire  
Vice-présidente

  
Michel Plourde  
Procureur

  
Stéphane Dupont  
Trésorier

  
Éric Varnier  
Conseiller CSQ

20 JUN 17 PM 1:29

**Annexe A      Certificat d'accréditation**

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Dossiers : AQ-1003-3387, AQ-1003-9925  
Cas : CQ-2014-3205

Québec, le 8 octobre 2014

---

AU NOM DE LA COMMISSION : Philippe Gagnon

---

Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières

Requérante de première part  
et

Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ)

Requérante de deuxième part  
et

Séminaire Saint-Joseph

Requérant de troisième part

Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières

Mise en cause

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 11 avril 2014, les requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier la description des unités de

## Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AQ-1003-3387, AQ-1003-9925 / CQ-2014-3205

PAGE : 2

négociation détenue par Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières et Alliance des enseignants du Séminaire des Trois-Rivières (CSQ) apparaissant aux accréditations portant respectivement les numéros AQ-1003-3387 et AQ-1003-9925, afin que ces unités de négociation se lisent dorénavant comme suit :

« Toutes les salariées et tous les salariés de soutien administratif, de soutien manuel et de soutien technique suivants : technicienne et technicien en administration, technicienne et technicien en organisation scolaire, appariteur, commis d'impression et technicienne et technicien en travaux pratiques. »

AQ-1003-3387

et

« Tous les enseignants salariés au sens du Code du travail. »

AQ-1003-9925.

[2] La requérante de première part représente :

« Toutes les salariées et tous les salariés de soutien administratif, de soutien manuel et de soutien technique suivants: technicienne et technicien en administration, technicienne et technicien en organisation scolaire, appariteur et commis d'impression. »

De : Séminaire Saint-Joseph  
858, rue Laviolette  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S3

Établissement visé :

858, rue Laviolette  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S3

AQ-1003-3387.

[3] La requérante de deuxième part représente :

« Tous les enseignants ainsi que tous les techniciens de laboratoire, salariés au sens du Code du travail. »

De : Corporation du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières  
858, rue Laviolette  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S3

## Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AQ-1003-3387, AQ-1003-9925 / CQ-2014-3205

PAGE : 3

Établissement visé :

858, rue Laviolette  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S3

AQ-1003-9925.

[4] Le poste de technicienne de laboratoire a historiquement été intégré à l'accréditation de la requérante de deuxième part.

[5] Cette intégration du poste de technicienne de laboratoire à l'accréditation de la requérante de deuxième part n'est plus appropriée. Il est davantage approprié de regrouper les postes de technicien et technicienne dans la même unité détenue par la requérante de première part.

[6] Les parties ont convenu de modifier le poste de technicienne et technicien de laboratoire en celui de technicienne et technicien en travaux pratiques.

[7] Les 3 et 4 juillet 2014, lors d'une assemblée du comité exécutif des requérantes de première et deuxième part, il a été adopté à l'unanimité de retirer de l'accréditation détenue par la requérante de deuxième part, le poste de technicienne et technicien en travaux pratiques et de l'intégrer à l'accréditation détenue par la requérante de première part.

[8] Les parties reconnaissent que cette demande de modification d'accréditations n'affecte en rien les droits et obligations des requérantes, qu'elle n'a pas pour effet de restreindre ou d'élargir la portée des accréditations en cause et qu'elle ne porte aucunement atteinte aux droits des tiers.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE l'accréditation détenue par Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières afin que l'unité de négociation y apparaissant se lise dorénavant comme suit :

« Toutes les salariées et tous les salariés de soutien administratif, de soutien manuel et de soutien technique suivants : technicienne et technicien en administration, technicienne et technicien en organisation scolaire,

## Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AQ-1003-3387, AQ-1003-9925 / CQ-2014-3205

PAGE : 4

appariteur, commis d'impression et technicienne et  
technicien en travaux pratiques. »

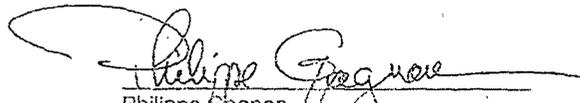
AQ-1003-3387;

MODIFIE

l'accréditation détenue par Alliance des enseignants du  
Séminaire des Trois-Rivières (CSQ) afin que l'unité de  
négociation y apparaissant se lise dorénavant comme suit :

« Tous les enseignants salariés au sens du Code du  
travail. »

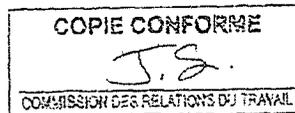
AQ-1003-9925.

  
Philippe Gagnon  
Agent de relations du travail

M. Pascal Morissette  
Représentant des requérantes de première et deuxième part

M. Pierre Normand  
Représentant de la requérante de troisième part et de la mise en cause

/ml



Annexe B

Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat



**FORMULAIRE DE DEMANDE  
D'ADHÉSION AU SYNDICAT**

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

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Adresse à domicile \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Téléphone (    ) \_\_\_\_\_

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

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

J'ai payé ma première cotisation syndicale de **2 \$**

le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE DU MEMBRE

\_\_\_\_\_  
TÉMOIN

## Annexe C Statut, ancienneté et classement des salariés

1. Les parties reconnaissent qu'à la date de la signature de la présente convention collective, le ou les appariements des emplois ou l'absence d'appariement d'emplois avec ceux du secteur des commissions scolaires francophones ainsi que les proportions des appariements correspondent aux tâches, devoirs et responsabilités qu'assument les salariés à cette date et qu'ils sont appropriés.
2. L'ancienneté des salariés et leur statut sont les suivants :

Ancienneté et statut des salariés permanents					
Salariés	Ancienneté accumulée au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Statut du salarié Au 1 <sup>er</sup> avril 2017	À la signature de la convention collective		
			Statut du salarié	Heures par semaine	Semaines par année
	15	Temps plein régulier	Temps plein régulier	35	52
	20	Temps plein régulier	Temps plein régulier	35	52
	16	Temps plein régulier	Temps plein régulier	40	52
	12-93 jours	Temps plein régulier	Temps plein régulier	35	52
	13-126 jours	Temps plein régulier	Temps plein régulier	35	52
	37	Temps plein régulier	Temps plein régulier	40	52
	6-47 jours	Temps partiel occasionnel	Temps partiel occasionnel	20	40
	1-228 jours	Temps partiel occasionnel	Temps partiel occasionnel	20	40
	152 jours	Temps plein occasionnel	Temps plein occasionnel	35	<sup>3</sup>
	3-55 jours	Temps partiel régulier	Temps partiel régulier	13	52
	3-175 jours	Temps plein régulier	Temps plein régulier	40	52
	2-169 jours	Temps plein régulier	Temps plein régulier	40	52
	1	Temps plein régulier	Temps plein régulier	40	52

<sup>3</sup> 200 jours de travail (annexe E)

3. La classe d'emploi des salariés, le ou les appariements s'il y en a, l'expérience reconnue et l'échelon sont les suivants :

Classes d'emploi, appariements, expérience et échelon		
Salariés	Classes d'emploi et appariements Au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Échelon au 1 <sup>er</sup> avril 2017
	Ouvrier certifié d'entretien (2/3) et ouvrier d'entretien classe II (1/3)	n.a.
	Auxiliaire de bureau (1/2) et secrétaire de gestion (1/2)	4
	Technicien en administration (20%) et agent de bureau classe I (80%)	12 et 5
	Ouvrier d'entretien, classe II (1/3), électricien (1/3) et ouvrier certifié d'entretien (1/3)	n.a.
	Technicien en organisation scolaire	12
	Secrétaire de gestion	2
	Secrétaire de gestion	4
	Agent de bureau, classe principale (1/3) et agent de bureau, classe III (2/3)	6 et 5
	Ouvrier d'entretien, classe II (1/2) et ouvrier d'entretien, classe III (1/2)	n.a.
	Auxiliaire de bureau	n.a.
	Appariteur sportif	5
	Technicien en travaux pratiques	12
	Ouvrier d'entretien, classe II	n.a.

4. Le taux horaire de salaire s'applique à un salarié dans la proportion de l'appariement :

À titre d'exemple, considérons le poste détenu par Mme [REDACTED] :

- 20% comme technicienne en administration au taux de 28,50 \$ correspondant à l'échelon 12.
- 80 % comme agente de bureau classe I au taux de 22,29 \$ correspondant à l'échelon maximal 5.

$$\text{Taux de salaire établi} = (0,20 \times 28,50 \$) + (0,80 \times 22,29 \$) = 23,53 \$$$

## **Annexe D Régime de congé à traitement différé**

1. Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un salarié à temps plein permanent d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, le salarié reçoit un traitement pendant la durée du congé.

Ce RCTD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

### **2. Période couverte par le présent article et retour au travail**

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un salarié donnée pour une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.
- b) La période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte du salarié) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte du salarié pour lui être versés).
- c) Après la phase de congé, le salarié doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

### **3. Prestation de travail et durée du congé**

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail du salarié est la même que celle de toute autre salarié régulier à temps plein de sa catégorie.
- b) La phase de congé est de six (6) mois à douze (12) mois.
- c) La durée du congé ne peut pas être interrompue.
- d) À son retour d'un congé à traitement différé, le salarié occupe le poste ou les fonctions comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

### **4. Prise du congé**

- a) La phase de congé ne peut être pris qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

## 5. Pourcentage du traitement

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée du contrat</u>			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

## 6. Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du RCTD.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, le salarié ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu du contrat de RCTD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués au paragraphe 5 précédent.

Le pourcentage du traitement différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Pendant la phase de congé de la période du contrat, le salarié a droit au remboursement par l'Employeur provenant du compte spécial en fidéicommiss de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte.

Cependant, pendant cette phase de congé, le salarié n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective et ne peut pas percevoir de rémunération pour du travail effectué directement ou indirectement auprès de l'Employeur.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite applicables.

## 7. Retraite, désistement ou démission du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le contrat de RCTD entre le salarié et l'Employeur prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue par l'Employeur, les cotisations

manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par le salarié à l'Employeur qui les verse à Retraite Québec.

Les désistements, autres que ceux prévus aux clauses 9 et 11 à 14, ne sont pas permis entre le 1er avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

#### **8. Congédiement du salarié**

Advenant le congédiement du salarié, le contrat de RCTD entre l'Employeur et le salarié prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 7 s'appliquent.

#### **9. Congé sans traitement**

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 7 s'appliquent.

#### **10. Mise à pied du salarié**

Advenant la mise à pied du salarié, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues à l'article 7 s'appliquent.

#### **11. Invalidité**

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire :

- a) L'invalidité survient avant que le congé du RCTD n'ait été pris. Dans ce cas, le salarié choisit :
  - 1) D'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, le salarié reçoit sa prestation d'assurance-salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1<sup>re</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du début du contrat y comprenant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.
  - 2) Soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux premiers paragraphes de l'article 7 s'appliquent. Le salarié reçoit sa

prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte du salarié sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- b) L'invalidité survient au cours du congé du RCTD

La période de congé du RCTD cesse à partir de la date de début de la période d'invalidité et la période de congé du RCTD se poursuit le jour suivant la date de fin de la période d'invalidité. Pendant la période d'invalidité, le salarié reçoit alors sa prestation basée sur son traitement régulier, après avoir épuisé le délai de carence.

- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de l'article 7, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

## 12. **Accident du travail ou maladie professionnelle du salarié**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) Suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- b) Mettre fin au contrat à la date de l'événement.

La *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001) s'applique et l'article 7 s'applique lorsque le salarié s'est prévalu de son choix.

## 13. **Décès du salarié**

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme issue des montants différés (moins les frais d'administration payables normalement par le salarié) au compte du salarié est remise à ses ayants droit.

## 14. **Congé de maternité (21 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)**

À l'occasion d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié choisit :

- a) D'interrompre le contrat de RCTD le temps du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de leur prolongation, en autant que le congé de

maternité, de paternité ou d'adoption survienne avant le congé, et le contrat en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat de RCTD.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la première (1<sup>re</sup>) journée qui suit la sixième (6<sup>e</sup>) année du contrat y comprenant les interruptions, la salariée ou le salarié doit mettre fin au présent contrat et les dispositions de l'article 8 s'appliquent.

Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant le congé, aucune interruption n'est possible.

- b) De mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions de l'article 7 s'appliquent.

#### 15. **Compte spécial en fidéicommiss**

- a) Toute somme prélevée du traitement du salarié en application du contrat prévu à la présente annexe est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom du salarié et portant le numéro \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient au salarié.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété du salarié et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- c) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet au salarié une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, le salarié peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991).
- d) Pendant le RCTD du salarié, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées au salarié à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 6-8.01 de la convention collective.

- e) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le RCTD, le salarié continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- f) L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- g) La cessation d'exploitation du Séminaire St-Joseph constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit au salarié de revendiquer la remise des sommes administrées.
- h) Le salarié peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

#### 16. **Rôle de l'Employeur**

L'Employeur effectue les tâches nécessaires à l'application du RCTD, à savoir notamment :

- la remise au salarié des documents et des formulaires relatifs au RCTD;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants versés dans le compte en fidéicommiss;
- le versement par l'Employeur aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCTD, des cotisations applicables et autres montants requis qui lui auront préalablement été remis par le salarié (l'Employeur indique au salarié le montant de chacune des cotisations ou autres montants à lui remettre);
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié participant.

L'Employeur s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec.

17. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

- 18 Les dispositions relatives aux divers régimes étatiques et aux divers régimes collectifs sont applicables dans la mesure qu'elles soient conformes aux dits régimes et aux décisions des organismes les administrant. En tout temps et de toute façon, l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ne peuvent être tenus responsables du défaut de la prestation d'une protection ou d'un bénéfice à un salarié ou ses ayants droit par un de ces organismes ou assureur ou par des assureurs et en tout temps et de toute façon l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ne peuvent être substitués à ces organismes ou assureurs ans leurs obligations envers un salarié ou leurs ayants droit ; sauf si l'Employeur ou le Syndicat ou les deux ont fait défaut de remplir leurs obligations respectives.

**Annexe « D » (Suite)**

**CONTRAT DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ  
INTERVENU ENTRE**

**L'Employeur :**

**Nom :** \_\_\_\_\_

**Adresse :** \_\_\_\_\_

**Et**

**Le salarié :**

**Nom :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_

**Adresse :** \_\_\_\_\_

Conformément aux dispositions de l'article \_\_\_\_\_ de la convention collective de travail et des annexes s'y rapportant, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

**I Durée de la période du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

**II Durée du congé**

Le congé est d'une durée de \_\_\_\_\_ soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

**III Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective.

**IV Précompte des montants différés**

L'employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat du RCTD ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants dans un compte spécial en fidéicommiss, et ce, conformément à l'article 15 de l'annexe D.

**V Engagement de l'Employeur**

L'employeur s'engage à appliquer les modalités du RCTD, à savoir notamment :

- la remise au salarié des documents et formulaires relatifs au RCTD (contrat ou tout autre document pertinent) ;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la période de contrat du RCTD ;
- le précompte des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants dans un compte spécial en fidéicommiss ;
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier du salarié participant.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>o</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.**

**Pour l'employeur**

**Le salarié**

\_\_\_\_\_  
**(Nom du représentant de l'employeur)**

\_\_\_\_\_  
**(Nom du salarié)**

c.c. Conseil du trésor  
Syndicat

## **Annexe E            Mesures particulières ou transitoires**

### **1.    Statut des salariés et nature de leur poste**

- a) À titre de droit acquis personnel, la semaine normale de travail de Mme [REDACTED] est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi.

### **2.    Étudiants**

L'Employeur peut utiliser les services de salariés étudiants aux fins suivantes :

- a) Pour agir comme réceptionniste-téléphoniste pendant les périodes de repas de l'auxiliaire de bureau normalement affecté le jour à cette tâche. Un tel étudiant doit en être un du Séminaire Saint-Joseph.
- b) Pour agir comme réceptionniste-téléphoniste les fins de semaine et après la fin de la journée normale de travail de l'auxiliaire de bureau normalement affecté à cette tâche le jour sur semaine.
- c) Pour agir comme réceptionniste-téléphoniste les jours fériés et les vacances de l'auxiliaire de bureau normalement affecté le jour à cette tâche sur semaine.
- d) Pour agir comme réceptionniste-téléphoniste lors des journées pédagogiques si aucun salarié de l'unité d'accréditation n'est disponible pour effectuer ce travail.
- e) Pour divers travaux d'été (l'employeur pouvant utiliser les services d'étudiants pendant leurs vacances respectives).

### **3.    Nomination au Conseil d'administration**

La clause 4-2.01 entre en vigueur au terme du mandat en cours du représentant des salariés de soutien au Conseil d'administration de la Corporation du Séminaire Saint-Joseph.

### **4.    Informations au Syndicat**

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat les informations prévues au paragraphe a) de la clause 3-3.01.

### **5.    Affichages de postes**

Lors du départ à la retraite de madame [REDACTED] l'Employeur affiche et octroie un (1) poste à temps plein régulier de secrétaire de gestion, le tout conformément aux dispositions de l'article 7-2.00.

Lors du départ à la retraite de madame [REDACTED] l'Employeur affiche et octroie un (1) poste à temps plein régulier de réceptionniste sénior, le tout conformément aux dispositions de l'article 7-2.00. Pour ce poste de réceptionniste sénior, l'appariement, pour les fins de classement salarial, se fait avec la classe d'emploi de secrétaire de gestion du plan de classification des commissions scolaires francophones.

Lorsque le poste détenu par madame [REDACTED] devient vacant, l'Employeur affiche et octroie un (1) poste à temps partiel occasionnel de 13h / semaine de secrétaire de gestion, le tout conformément aux dispositions de l'article 7.2.00.

Dans les dix (10) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et rétroactivement à son entrée en vigueur, l'Employeur confirme à madame [REDACTED] un poste à temps plein régulier de réceptionniste sénior. Pour ce poste de réceptionniste sénior, l'appariement, pour les fins de classement salarial, se fait avec la classe d'emploi de secrétaire de gestion du plan de classification des commissions scolaires francophones.

Dans les dix (10) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et rétroactivement à son entrée en vigueur, l'Employeur confirme à monsieur [REDACTED] un poste à temps plein régulier comportant les appariements suivants pour les fins de classement salarial : ouvrier d'entretien, classe II (1/4), tuyauteur (1/4), électricien (1/4) et ouvrier certifié d'entretien (1/4).

## **6. Technicien en travaux pratiques**

L'année de travail du salarié qui détient la classe d'emploi de technicien en travaux pratiques est de deux cents (200) jours de travail, soit les jours de classe des élèves et les journées pédagogiques, lesquels sont prévus au calendrier scolaire.

## **7. Rétroactivité**

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et rétroactivement au 15 août 2016, l'Employeur verse au salarié détenant la classe d'emploi d'auxiliaire de bureau affecté à la réception du Séminaire Saint-Joseph la différence salariale entre le salaire de l'échelle de traitement de la classe d'emploi d'auxiliaire de bureau et celui de l'échelon de l'échelle de traitement de la classe d'emploi de secrétaire de gestion détenu par le salarié concerné, et ce, pour toutes les heures de travail rémunérées dans la classe d'emploi d'auxiliaire de bureau affecté à la réception du Séminaire Saint-Joseph.

L'Employeur verse la rétroactivité visée à l'alinéa précédent selon les modalités qui y sont indiquées à chaque salarié ayant occupé temporairement cette classe d'emploi d'auxiliaire de bureau affecté à la réception du Séminaire Saint-Joseph.

## **Annexe F Taux horaires et échelles de salaire**

### **1. Majoration des salaires**

Les échelles annuelles et taux de traitement applicables pour le personnel de soutien des commissions scolaires francophones en vigueur depuis le 31 mars 2015, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016. De plus, ces échelles annuelles et taux de traitement sont aussi modifiés par une majoration salariale variable liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019.

Les échelles annuelles et taux de traitement présentés à la présente annexe sont ceux connus au moment de la signature de la présente convention collective et sont présentés seulement à titre indicatif, sous réserve des modifications pouvant être apportées aux échelles et taux de traitement du personnel de soutien des commissions scolaires francophones (CSQ), en conformité avec les clauses 6-4.02 et 6-4.03 de la présente convention collective.

### **2. Montants forfaitaires**

La convention collective 2015-2020 visant le personnel de soutien et celle visant le personnel professionnel des commissions scolaires francophones prévoit le versement de deux (2) montants forfaitaires, soit le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 1<sup>er</sup> avril 2019. Conformément aux dispositions prévues aux clauses 6-4.02 et 6-4.03 de la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer aux salariés visés par les présentes (incluant les personnes qui ont ou auront quitté leur emploi au Collège pendant les périodes de référence) les montants forfaitaires applicables, et ce, selon les mêmes modalités et les mêmes règles que celles énoncées à la convention collective 2015-2020 visant le personnel de soutien et celle visant le personnel professionnel des commissions scolaires francophones (CSQ).

### **3. Intégration aux nouvelles échelles salariales le 2 avril 2019**

Les classes d'emploi visées à la clause 6-1.01 et à l'annexe C de la présente convention collective sont visées par les modalités particulières suivantes : les salariés de ces classes d'emploi sont intégrés à la nouvelle structure salariale à compter du 2 avril 2019. Le 2 avril 2019, le salarié visé par ces modalités est intégré à l'échelle de traitement égale (ou au même taux horaire, selon le cas) ou, à défaut, selon l'échelle de traitement ou le taux horaire immédiatement supérieur à celle ou à celui qui lui est applicable au 1<sup>er</sup> avril 2019.

**4. Salaire hors taux ou hors échelle (rf. intégration aux nouvelles échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020)**

Lors de son intégration à la nouvelle structure salariale le 2 avril 2019, si à la suite de l'application des dispositions prévues au paragraphe 3 de la présente annexe, le salarié subissait une diminution salariale à son échelle annuelle de traitement (ou son taux horaire, selon le cas) en vigueur le 2 avril 2019, les modalités suivantes s'appliquent : le salarié visé conserve l'échelle de traitement (ou le taux horaire, selon le cas) qui lui est applicable lors de l'intégration à sa nouvelle structure salariale le 2 avril 2019 et, par conséquent, dans une telle situation, il est considéré à titre de « *salarié hors taux ou hors échelle* ». À cet effet, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le salarié hors taux ou hors échelle se voit appliquer toute majoration salariale (soit les paramètres en pourcentage, relatifs à la clause de parité salariale, qui pourront être convenue dans le secteur public à compter de cette date) à raison de cinquante pour cent (50 %) des paramètres d'augmentation salariale consentie. L'autre cinquante pour cent (50 %) de ces paramètres étant versé par le Collège sous forme d'un montant forfaitaire au salarié visé, et ce, jusqu'au moment où l'écart entre le salaire hors taux ou hors échelle et l'échelle de traitement effectivement en vigueur (ou le taux horaire, selon le cas) puisse se résorber.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Technicien en administration (4211)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>4</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>5</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,43	18,71	19,04	19,42	1	22,23	1 22,23
2	19,03	19,32	19,66	20,05	1	22,23	2 22,89
3	19,81	20,11	20,46	20,87	1	22,23	3 23,58
4	20,49	20,80	21,16	21,58	1	22,23	4 24,27
5	21,32	21,64	22,02	22,46	2	22,89	5 25,00
6	22,05	22,38	22,77	23,23	3	23,58	6 25,74
7	22,96	23,30	23,71	24,18	4	24,27	7 26,52
8	23,81	24,17	24,59	25,08	6	25,74	8 27,13
9	24,69	25,06	25,50	26,01	7	26,52	9 27,76
10	25,63	26,01	26,47	27,00	8	27,13	10 28,38
11	26,58	26,98	27,45	28,00	10	28,38	11 29,05
12	27,60	28,01	28,50	29,07	10	29,05	

<sup>4</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>5</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>6</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>7</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	19,39	19,68	20,02	20,42	1	22,59	1 22,59
2	19,98	20,28	20,63	21,04	1	22,59	2 23,27
3	20,60	20,91	21,28	21,71	1	22,59	3 23,96
4	21,25	21,57	21,95	22,39	1	22,59	4 24,68
5	21,94	22,27	22,66	23,11	2	23,27	5 25,42
6	22,58	22,92	23,32	23,79	3	23,96	6 26,17
7	23,29	23,64	24,05	24,53	4	24,68	7 26,96
8	24,02	24,38	24,81	25,31	5	25,42	8 27,77
9	24,75	25,12	25,56	26,07	6	26,17	9 28,41
10	25,53	25,91	26,36	26,89	7	26,96	10 29,09
11	26,31	26,70	27,17	27,71	8	27,77	11 29,77
12	27,13	27,54	28,02	28,58	10	29,09	12 30,46

<sup>6</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>7</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Technicien en organisation scolaire (4215)</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>8</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>9</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	20,10	20,40	20,76	21,18	1	22,23	1	22,23
2	20,72	21,03	21,40	21,83	1	22,23	2	22,89
3	21,36	21,68	22,06	22,50	2	22,89	3	23,58
4	22,03	22,36	22,75	23,21	3	23,58	4	24,27
5	22,75	23,09	23,49	23,96	4	24,27	5	25,00
6	23,40	23,75	24,17	24,65	5	25,00	6	25,74
7	24,14	24,50	24,93	25,43	6	25,74	7	26,52
8	24,91	25,28	25,72	26,23	7	26,52	8	27,13
9	25,68	26,07	26,53	27,06	8	27,13	9	27,76
10	26,42	26,82	27,29	27,84	10	28,38	10	28,38
11	27,32	27,73	28,22	28,78	11	29,05	11	29,05
12	28,13	28,55	29,05	29,63	11	29,05		

<sup>8</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>9</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Agent de bureau, classe principale (4101)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>10</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>11</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	21,20	21,52	21,90	22,34	3	22,74	1 21,62
2	21,82	22,15	22,54	22,99	4	23,31	2 22,16
3	22,53	22,87	23,27	23,74	5	23,91	3 22,74
4	23,30	23,65	24,06	24,54	7	25,14	4 23,31
5	24,01	24,37	24,80	25,30	8	25,79	5 23,91
6	24,65	25,02	25,46	25,97	9	26,47	6 24,52
7							7 25,14
8							8 25,79
9							9 26,47

<b>Agent de bureau, classe I (4102)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>12</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>13</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	18,91	19,19	19,53	19,92	1	20,76	1 20,76
2	19,55	19,84	20,19	20,59	1	20,76	2 21,23
3	20,17	20,47	20,83	21,25	3	21,72	3 21,72
4	20,91	21,22	21,59	22,02	4	22,20	4 22,20
5	21,59	21,91	22,29	22,74	6	23,22	5 22,70
6							6 23,22

<sup>10</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>11</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>12</sup> Idem note de bas de page 10.

<sup>13</sup> Idem note de bas de page 11.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Appariteur (4218)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>14</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>15</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	16,59	16,84	17,13	17,47	1	20,20	1 20,20
2	17,00	17,26	17,56	17,91	1	20,20	2 20,53
3	17,39	17,65	17,96	18,32	1	20,20	3 20,86
4	17,81	18,08	18,40	18,77	1	20,20	4 21,21
5	18,21	18,48	18,80	19,18	1	20,20	5 21,55

<b>Magasinier, classe principale (4108)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>16</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>17</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	20,60	20,91	21,28	21,71	2	21,80	1 21,28
2	21,35	21,67	22,05	22,49	4	22,91	2 21,80
3	22,06	22,39	22,78	23,24	5	23,48	3 22,35
4	22,82	23,16	23,57	24,04	6	24,06	4 22,91
5	23,51	23,86	24,28	24,77	8	25,27	5 23,48
6	24,31	24,67	25,10	25,60	8	25,27	6 24,06
7	25,14	25,52	25,97	26,49	8	25,27	7 24,65
8							8 25,27

<sup>14</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>15</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>16</sup> Idem note en bas de page 14.

<sup>17</sup> Idem note en bas de page 15.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Secrétaire de gestion (4111)</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>18</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>19</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	20,58	20,89	21,26	21,69	3	22,01	1	20,98
2	21,22	21,54	21,92	22,36	4	22,54	2	21,48
3	21,88	22,21	22,60	23,05	5	23,08	3	22,01
4	22,55	22,89	23,29	23,76	7	24,22	4	22,54
5							5	23,08
6							6	23,65
7							7	24,22

<b>Secrétaire (4113)</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>20</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>21</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	17,93	18,20	18,52	18,89	1	20,55	1	20,55
2	18,47	18,75	19,08	19,46	1	20,55	2	20,98
3	18,99	19,27	19,61	20,00	1	20,55	3	21,42
4	19,59	19,88	20,23	20,63	2	20,98	4	21,87
5	20,15	20,45	20,81	21,23	3	21,42	5	22,35
6	20,75	21,06	21,43	21,86	4	21,87		

<sup>18</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>19</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>20</sup> Idem note en bas de page 18.

<sup>21</sup> Idem note en bas de page 19.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Auxiliaire de bureau (4114)</b>								
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>22</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>23</sup>	
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable	
1	18,22	18,51	18,83	19,21	1	19,69	1	19,69

<sup>22</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>23</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Électricien (5104)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>24</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>25</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	23,12	23,47	23,88	24,36	1	24,76	1 24,76

<b>Ouvrier certifié d'entretien (5117)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>26</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>27</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	22,10	22,43	22,82	23,28	1	23,87	1 23,87

<b>Tuyauteur (5115)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>28</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>29</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	23,12	23,47	23,88	24,36	1	24,76	1 24,76

<sup>24</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>25</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>26</sup> Idem note en bas de page # 24.

<sup>27</sup> Idem note en bas de page # 25.

<sup>28</sup> Idem note en bas de page # 24.

<sup>29</sup> Idem note en bas de page # 25.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

<b>Ouvrier d'entretien, classe II (aide concierge, journalier) (5318)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>30</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>31</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	17,39	17,65	17,96	18,32	1	19,37	1 19,37

<b>Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique) (5319)</b>							
Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Intégration au 2 avril 2019 <sup>32</sup>		Taux horaire au 2 avril 2019 <sup>33</sup>
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	Variable		Variable
1	17,85	18,14	18,46	18,83	1	19,37	1 19,37

<sup>30</sup> Intégration à la structure salariale au 2 avril 2019.

<sup>31</sup> Nouvelle échelle salariale en vigueur à compter du 2 avril 2019 jusqu'au 31 mars 2020.

<sup>32</sup> Idem note en bas de page # 30.

<sup>33</sup> Idem note en bas de page # 31.

## Annexe F Taux horaires et échelles de salaire (suite)

### Primes

Lorsque dans le cadre de ses fonctions un salarié se voit attribuer des responsabilités ou un horaire régulier de travail correspondant aux critères établis, le salarié a droit à une prime ajoutée à son salaire selon les modalités prévues à la clause 6-8.01.

#### A) Prime de chef d'équipe

Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Taux horaire au 2 avril 2019
1	0,96 \$/heure	0,97 \$/heure	0,99 \$/heure	1,01 \$/heure	1,03 \$/heure

#### B) Prime de soir

Échelons	Taux horaire au 31 mars 2015	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux horaire au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Taux horaire au 2 avril 2019
1	0,68 \$/heure	0,69 \$/heure	0,70 \$/heure	0,71 \$/heure	0,72 \$/heure

#### C) Prime de nuit

Prime de nuit	Taux au 31 mars 2015	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2016	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2017	Taux au 1 <sup>er</sup> avril 2018	Taux au 2 avril 2019
0 à 5 ans d'ancienneté	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
10 ans et plus d'ancienneté	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

**Annexe G            Annexe relative au paiement des vacances annuelles  
pour les salariés de soutien occasionnel, détenant un  
poste périodique et mis à pied durant la période  
estivale (clause 5-4.03)**

Advenant des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23) et un ou des Règlements apparentés à la *Loi sur l'assurance-emploi*, concernant le paiement de l'indemnité de vacances annuelles établie le 1<sup>er</sup> avril de chaque année (date anniversaire) visant les salariés de soutien occasionnel, détenant un poste périodique et mis à pied durant la période estivale (clauses 1-1.25, 1-1.27 et 5-4.03) :

Les parties s'engagent à respecter la nouvelle législation et à modifier, par le biais d'une lettre d'entente, les dispositions de la convention collective applicables au paiement des vacances annuelles des salariés mis à pied pendant la période estivale, le tout afin que ces nouvelles dispositions soient conformes à cette nouvelle législation.

## Entente #1

### Intervenue entre

Le Séminaire Saint-Joseph  
ci-après appelé le « *Séminaire* » ou « *l'Employeur* »

Et

L'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières  
ci-après appelée « *le Syndicat* »

---

Objet : Entretien ménager et spécialisé

---

**Considérant** que le Séminaire privilégie une concession de ses travaux d'entretien à une entreprise.

**Considérant** le personnel à l'emploi du Séminaire déjà affecté à des travaux d'entretien.

**Considérant** la nécessité d'une organisation du travail adaptée aux différents besoins d'entretien.

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Malgré les dispositions de la convention collective en vigueur :

1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur peut confier partiellement ou en totalité l'entretien ménager et l'entretien spécialisé à une concessionnaire. Toutefois, une telle concession ne doit pas provoquer de mise à pied de l'un ou plusieurs des salariés suivants :
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
3. Dans le cas où le Séminaire recourt à un concessionnaire tel que prévu au paragraphe précédent :

- a) Conformément au 2<sup>e</sup> paragraphe du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 45.2 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), les parties renoncent à l'application du deuxième alinéa de l'article 45 dudit Code.
  - b) Les parties reconnaissent que le nouvel employeur, le concessionnaire, n'est pas lié par l'accréditation émise en faveur du Syndicat ni par la convention collective intervenue entre les parties.
4. À compter de la signature de la convention collective et sous réserve de la clause 8-1.03, l'Employeur maintient pour les salariés visés au deuxième paragraphe, les horaires qui leur étaient applicable au moment de la signature de la présente convention collective.

En fonction des besoins, la journée normale de travail d'un ou de plusieurs des salariés visés à la deuxième clause, peut ponctuellement être décalée de l'horaire normal par l'Employeur, et ce, sans que la journée normale de travail débute avant 6 h ou se termine après 18 h. les heures de travail d'une journée normale de travail décalée sont des heures normales de travail au sens de la convention collective et de la Loi et elles ne peuvent pas être considérées comme du travail supplémentaire, dans les sept (7) jours précédant la première (1<sup>re</sup>) journée de travail devant être décalées, l'Employeur avise le ou les salariés concernés à cet effet en leur indiquant les journées visées et les horaires applicables.

Dans le cas d'un nouveau salarié à l'entretien, l'Employeur détermine les horaires qui lui sont applicables et l'en informe.

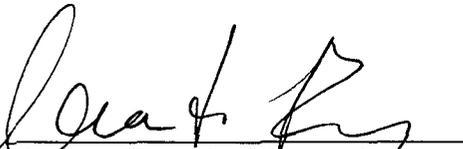
5. Les parties reconnaissent que la présente entente comporte des clauses à l'effet que les parties renoncent à l'application du deuxième alinéa de l'article 45 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), soit les clauses 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de la présente entente, et que ces clauses en sont de celles qui lient le Tribunal administratif du travail en vertu de l'article 45.2 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).
6. La présente entente est déposée à l'un des bureaux du Tribunal administratif du travail, conformément à l'article 72 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).
7. Cette entente remplace celle traitant du même objet et signée entre les parties le 24 octobre 2014.

8. La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure pour toute la durée de la présente convention collective.

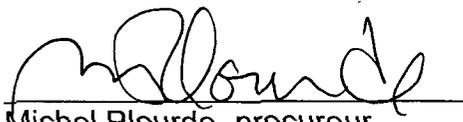
En foi de quoi, les parties ont signé à Trois-Rivières, le 14<sup>e</sup> jour de juin 2017.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

  
Martine Roy, directrice générale

  
Louise Dessureault, présidente

  
Michel Plourde, procureur

  
Hélène Lemaire, vice-présidente

## Entente #2

### Entente #2

Intervenue entre

La Corporation du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières, ci-après appelée  
le « Séminaire » ou « l'Employeur »  
Et

L'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières  
(soutien administratif et manuel – FPEP-CSQ), ci-après appelée « le Syndicat »

Objet : Maintien de l'équité salariale

**Considérant** que le programme d'équité salariale a été réalisé dans les secteurs public et parapublic, dont notamment celui des commissions scolaires ;

**Considérant** que les échelles salariales desdits secteurs incluent les ajustements salariaux conséquents au programme d'équité salarial ;

**Considérant** qu'un programme d'équité salariale a été réalisé au Séminaire et qu'il visait l'ensemble des personnels du Séminaire ;

**Considérant** que les parties ont convenu d'apparier à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, les catégories (classes) d'emploi visées par l'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières (FESP-CSQ) à celles des commissions scolaires francophones;

**Considérant** que les parties ont aussi convenu d'appliquer à ces employés, à compter de cette date, les échelles des salaires qui sont applicables dans lesdites commissions scolaires pour l'atteinte et le maintien de l'équité salariale ;

**Considérant** que l'ensemble des personnels du Séminaire bénéficie des échelles de salaires des secteurs public et parapublic.

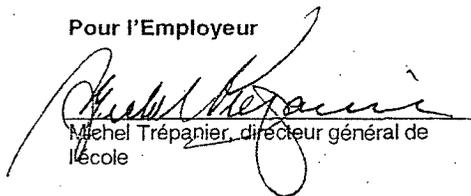
#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

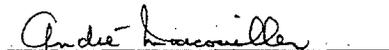
1. Les parties considèrent que les catégories d'emplois du Séminaire s'identifient, par la voie d'un appariement à celles des commissions scolaires francophones, aux catégories d'emplois des secteurs public et parapublic.
2. Les parties considèrent que les prédominances des catégories d'emplois du Séminaire sont les mêmes, par analogie et par stéréotype, que celles des secteurs public et parapublic.

3. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, la méthode d'évaluation des catégories d'emplois utilisée et à utiliser par le Séminaire dans l'avenir est la même que celle utilisée par le Gouvernement du Québec et les syndicats des secteurs public et parapublic.
4. Les parties considèrent que les évaluations des catégories d'emplois du Séminaire Saint-Joseph des Trois-Rivières correspondent à celles des catégories d'emplois appariées des secteurs public et parapublic.
5. Les parties ayant convenu d'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 les taux de salaires des secteurs public et parapublic qui incluent les ajustements salariaux du programme d'équité salariale, elles considèrent que les ajustements de salaires nécessaires pour appliquer ces taux de salaires aux catégories d'emplois du Séminaire constituent les écarts salariaux qui assurent le maintien de l'équité salariale prévu à la Loi sur l'équité salariale.
6. Les parties considèrent, qu'en appliquant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 aux catégories d'emplois du Séminaire les taux de salaires des secteurs public et parapublic qui incluent les ajustements salariaux déterminés en vertu du programme d'équité salarial, le maintien de l'équité salarial est assuré dans l'avenir au Séminaire tout comme il le sera dans lesdits secteurs.

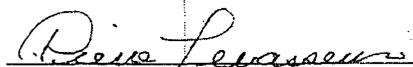
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, le 14 ° jour de juin 2007.

Pour l'Employeur

  
Michel Trépanier, directeur général de l'école

  
Abbé André Marcouiller, procureur de la Corporation du Séminaire Saint-Joseph

Pour le Syndicat

  
Pierre Levasseur, président

  
Louise Dessureault, secrétaire-trésorière

### Entente #3

Entente intervenue entre

L'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières

Et

Le Séminaire Saint-Joseph

À la suite du décès subit de l'abbé [REDACTED] le 2 avril 2011, procureur de la Corporation du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières et contremaître responsable des immeubles ;

À la suite de la nomination le 18 avril 2011 d'un procureur par intérim à mi-temps, et ce, pour une période de 6 mois ;

À la suite de la reconduction dudit mandat pour une autre période de 6 mois, pouvant encore être renouvelé ;

À la suite du vide créé pour le poste de contremaître étant donné que le procureur n'occupe pas le poste de contremaître ;

**Les deux parties aux présentes conviennent de ce qui suit :**

- Comblé, au moins en partie, le vide créé pour le poste de contremaître ;
- Partager certaines responsabilités du poste de contremaître et les confier à madame [REDACTED] et à monsieur [REDACTED] ;
- Évaluer régulièrement ce partage pour en rendre le fonctionnement aussi simple et efficace que possible ;
- Préciser à l'aide de l'expérience vécue pendant cette période, les tâches et responsabilités de madame [REDACTED] et monsieur [REDACTED] de même que celles du procureur ;
- Verser aux personnes nommées une compensation salariale qui tient compte des nouvelles responsabilités selon la grille suivante :

Compensation annuelle : échelon # 1 : 2 750 \$  
échelon # 2 : 3 250 \$  
échelon # 3 : 3 750 \$  
échelon # 4 : 4 250 \$  
échelon # 5 : 4 750 \$

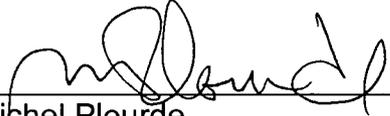
20 JUN 17 PM 2:42

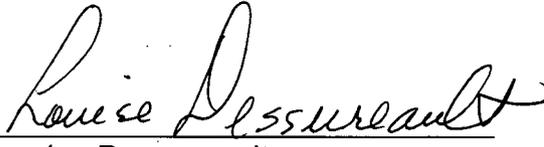
- Reconnaître l'échelon # 5 à madame [REDACTED] et à monsieur [REDACTED] (tenant ainsi compte de l'expérience de chacun) ;
- Informer les membres de l'Association des employés du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières de la présente entente qui sera annexée à la convention collective en vigueur ;
- La présente entente remplace celle traitant de même objet et signée entre les parties le 2 novembre 2011 ;
- La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour toute la durée de la convention collective.

En foi de quoi, les deux parties présentes ont signé cette entente à Trois-Rivières, le 14<sup>e</sup> jour du mois de juin 2017.

Pour l'Employeur

Pour le Syndicat

  
\_\_\_\_\_  
Michel Plourde  
Procureur

  
\_\_\_\_\_  
Louise Dessureault  
Présidente du Syndicat