

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

entre



**Syndicat des employées et employés du
Séminaire de Chicoutimi**
(section personnel non enseignant)

et



Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs

Échéance : 30 juin 2014

Table des matières

Article	Page
Article 1 Définitions.....	4
Article 2 Reconnaissance des droits du syndicat et de l'employeur.....	9
Article 3 Affichage et réunions.....	11
Article 4 Régime syndical.....	12
Article 5 Congés pour affaires syndicales et professionnelles.....	13
Article 6 Communications et informations.....	17
Article 7 Comité des relations de travail.....	18
Article 8 Responsabilité civile.....	21
Article 9 Cession ou modification des structures de l'institution - Fermeture.....	22
Article 10 Mesures disciplinaires.....	23
Article 11 Assurances.....	25
Article 12 Congés de maladie.....	27
Article 13 Droits parentaux.....	29
Article 14 Congés sociaux.....	41
Article 15 Charges publiques – Travail à l'étranger.....	43
Article 16 Modifications aux conditions de travail.....	45
Article 17 Perfectionnement.....	46
Article 18 Médiation et arbitrage.....	48
Article 19 Harcèlement en milieu de travail.....	53
Article 20 Congés à traitement autofinancé.....	55
Article 21 Mouvement de main-d'oeuvre.....	60
Article 22 Sécurité d'emploi.....	62
Article 23 Semaine de travail.....	70
Article 24 Heures supplémentaires.....	71
Article 25 Rémunération, classification et classement.....	72
Article 26 Calcul des années d'expérience.....	73
Article 27 Reconnaissance de la scolarité.....	74

Article 28 Avancement d'échelon.....	75
Article 29 Salaires	76
Article 30 Vacances et congés fériés.....	78
Article 31 Congé sans traitement.....	80
Article 32 Congé de retraite progressive.....	81
Article 33 La santé et la sécurité au travail.....	83
Article 34 Divers	84
Article 35 Plan d'effectif.....	85
Article 36 Durée de la convention.....	86
Annexe A Fiche de la personne salariée.....	87
Annexe B Contrat d'engagement.....	88
Annexe C Politique de frais de déplacement.....	90
Annexe D Surveillance.....	91
Annexe E Horaire de travail.....	92
Annexe F Politique de perfectionnement.....	94
Annexe G Plan d'effectifs 2011-2012.....	96
Annexe H Plan d'effectifs 2011-2012.....	97
Annexe H Taux de salaires applicables selon les titres d'emploi du plan de classification du secteur public.....	100
Lettre d'entente 1 Fonds de sécurité d'emploi.....	101
Lettre d'entente 2 Remboursement des sommes perçues à la suite des coupures salariales de l'année scolaire 2010-2011.....	102

Article 1

Définitions

1.01 Dans la convention, les mots définis ont le sens précis qui leur est attribué ; les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

1.02 **Ancienneté**

Temps de service continu d'une personne salariée, à temps complet ou à temps partiel.

1.03 **Année d'engagement**

Période pendant laquelle une personne salariée est au service de l'employeur, soit du 1^{er} juillet au 30 juin.

1.04 **Année d'expérience**

Année effective de travail, selon le contrat de la personne salariée et celle reconnue comme telle selon l'article 26 de la convention.

1.05 **Catégories d'emploi**

Par catégorie d'emploi, on entend :

- a) le personnel de soutien administratif ;
- b) le personnel de soutien manuel ;
- c) le personnel de soutien technique et paratechnique ;
- d) le personnel professionnel ;

et toute autre catégorie d'emploi, incluant les surveillants, telle que définie et prévue au plan de classification.

1.06 **Congé pour études**

Période pendant laquelle une personne salariée est libérée partiellement ou complètement de ses tâches aux fins d'études ou de perfectionnement et demeure, avec ou sans traitement, au service de l'employeur.

1.07 Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'une personne salariée avant l'échéance prévue à son contrat.

1.08 Convention

Présente convention collective de travail.

1.09 Copie

Copie signifie à la fois une copie sur un support papier et une copie sur un support informatique.

1.10 CSN

Confédération des syndicats nationaux.

1.11 Employeur

Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, appelé aussi « institution » dans cette convention.

1.12 FNEEQ

Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec.

1.13 Grief

Mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective survenant entre l'employeur et le syndicat, ou une ou plusieurs personnes salariées individuellement ou collectivement.

1.14 Mesure disciplinaire

Sanction prise par l'employeur qui peut aller du simple avertissement écrit jusqu'au congédiement.

1.15 Mise à pied

Non-réengagement d'une personne salariée pour manque de travail ou pour des motifs économiques ou organisationnels, selon les dispositions de la présente convention.

1.16 Non-réengagement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'une personne salariée, selon les dispositions de la convention.

1.17 Personnel non enseignant

Personnes salariées visées par l'accréditation émise par le ministère du Travail le 3 octobre 2007 pour représenter: « Toutes les salariées et tous les salariés non enseignants au sens du Code du travail ».

1.18 Plan de classification évolutif

Plan de classification (dit du secteur public) du personnel de soutien utilisé dans cette convention qui est le plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, administratif et manuel du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones, édition du 1^{er} février 2006 ou toute autre édition ultérieure le remplaçant.

Plan de classification (dit du secteur public) du personnel professionnel qui est celui du plan de classification personnel professionnel des commission scolaires francophones, édition du 30 octobre 2006, réalisé par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones ou toute autre édition ultérieure le remplaçant.

1.19 Poste

Cadre à l'intérieur duquel la personne salariée assume sa charge de travail.

1.20 Poste nouvellement créé

Poste qui n'a jamais eu de titulaire.

1.21 Poste temporairement inoccupé

Poste que la personne salariée permanente titulaire a cessé d'occuper temporairement, mais dont elle demeure titulaire.

1.22 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou qui devient libre par le départ définitif d'une personne salariée.

1.23 Salaire

Rémunération à laquelle une personne salariée a droit en vertu des échelles de salaires prévues dans la convention.

1.24 Salaire brut d'un jour ouvrable

Salaire équivalant à un (1) jour régulier de travail.

1.25 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui travaille ou est rémunérée au moins cent quatre-vingt-quinze (195) jours sur une période d'une (1) année ou qui, de façon générale, exécute soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus de la tâche d'un même poste à temps complet.

1.26 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui travaille ou est rémunérée pour moins de cent quatre-vingt-quinze (195) jours sur une période d'une (1) année ou qui, de façon générale, exécute moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche d'un même poste à temps complet.

1.27 Personne salariée occasionnelle

Personne salariée engagée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour un surcroît de travail.

1.28 Personne salariée permanente

Personne salariée qui a obtenu sa permanence d'emploi conformément à la convention collective.

1.29 Semaine normale de travail

Semaine normale de travail prévue à l'article 23.01.

1.30 Syndicat

Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi, Services éducatifs.

1.31 Traitement

Rémunération totale à laquelle la personne salariée a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte les avantages sociaux.

1.33 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1.34 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée 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.

Article 2

Reconnaissance des droits du syndicat et de l'employeur

- 2.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des personnes salariées actuelles et futures couvertes par l'accréditation émise en sa faveur en vertu du Code du travail du Québec, le 3 octobre 2007, pour représenter « Toutes les salariées et tous les salariés non enseignants au sens du Code du travail » pour négocier une convention, de même que toute autre matière découlant des conditions de travail impliquées dans la convention.
- 2.02** La convention régit toutes les conditions de travail et d'emploi, incluant le traitement des personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation.
- 2.03** Si un règlement de régie interne de l'employeur touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des personnes salariées vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.
- 2.04** Le syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'employeur.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment le droit d'engager, de non réengager, de mettre à pied et de congédier, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux personnes salariées, d'accorder la permanence et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

L'employeur exerce ce droit en conformité avec les stipulations de la convention. L'exercice de ce droit n'autorise pas l'employeur à passer des règlements qui ont pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention et les droits des personnes salariées et du syndicat que la convention reconnaît.

- 2.05** L'employeur n'exerce, ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre une personne salariée à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son état civil, de son sexe, de son état de grossesse, de ses activités ou statut syndicaux, de ses actions politiques, de ses pratiques et orientations sexuelles, de l'exercice de ses libertés académiques, démocratiques et idéologiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

2.06 Tout document didactique, rapport ou projet conçu et produit par une personne salariée en dehors de son travail régulier ne peut être utilisé par l'employeur sans le consentement de la personne salariée concernée.

2.07 Protection de l'unité d'accréditation

Que ce soit par sous-traitance ou de toute autre façon, et pour quelque raison que ce soit, aucune personne autre qu'une personne salariée de l'unité d'accréditation ne peut effectuer un travail ou offrir un service couvert par un emploi de l'unité d'accréditation.

Malgré le paragraphe précédent, l'employeur peut continuer de faire effectuer la surveillance d'élèves par les enseignants selon le système en vigueur à la signature de la convention collective. C'est-à-dire : sur une base volontaire et aux conditions prévues par la présente convention pour la classe d'emploi surveillants d'élèves.

Article 3

Affichage et réunions

3.01 Le syndicat peut afficher aux endroits mutuellement acceptables, tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du syndicat.

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat le tableau d'affichage situé au salon du personnel.

3.02 Le syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'employeur, moyennant un avis préalable au directeur général ou à son représentant et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3.03 L'employeur met à la disposition du syndicat un local que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat général. Ce local est le même que celui utilisé par l'accréditation visant les enseignants et doit être accessible en tout temps aux heures normales de travail. Aux autres heures et autres jours, il peut être accessible à la demande d'un dirigeant syndical.

3.04 L'employeur convient que le syndicat peut recourir aux services de l'imprimerie et du secrétariat selon les taux et les délais normaux établis par l'employeur.

- 4.01** L'employeur prélève sur le montant brut de la rémunération apparaissant au chèque de paie de chaque personne salariée, un montant égal à la cotisation fixée par résolution du syndicat pour ses membres.

L'employeur prélève cette cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au précédent alinéa.

- 4.02** L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception ; l'état détaillé en une (1) copie indique : les noms et prénoms de la personne salariée, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles, ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

Pour toute autre cotisation, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au syndicat la somme prévue.

L'employeur fournit au syndicat, au plus tard le 28 février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque personne salariée au cours de l'année civile précédente. L'employeur inscrit ce montant sur les formules exigées par les lois de l'impôt.

- 4.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision de l'instance prévue au Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec la décision.

Article 5

Congés pour affaires syndicales et professionnelles

5.01 Toute personne salariée désignée par le syndicat peut s'absenter sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge professionnelle, le cas échéant, et ne nuise pas à la bonne marche de l'institution.

Il y a cependant lieu à remboursement que dans le cas où la participation de telle personne salariée à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour elle à l'horaire de l'institution et que l'employeur doit effectivement pourvoir à son remplacement.

Le remboursement correspond au coût réel assumé par l'employeur pour la période de travail où la personne salariée se fait remplacer.

5.02 Telle libération peut être refusée :

- a) si la personne salariée a déjà bénéficié pendant l'année d'engagement courante d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables ;
- b) si les personnes salariées ont déjà bénéficié, pour l'unité d'accréditation, pendant l'année d'engagement courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de quarante (40) jours ouvrables ;
- c) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- d) si l'avis est donné moins de quarante-huit (48) heures avant le départ de la personne salariée et si son absence nuit à la bonne marche de l'institution ;
- e) si les demandes concernent plus de deux (2) personnes salariées à la fois ;

Les sous-paragraphes a), b) et e) ne s'appliquent pas à un membre du bureau fédéral de la FNEEQ, ni à un témoin, ni à un procureur à l'occasion de l'audition d'un grief devant un arbitre ou un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention.

5.03 La personne salariée qui doit discuter de son grief avec l'employeur ou son représentant syndical durant les heures de travail peut s'absenter, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.

- 5.04** Le représentant du syndicat qui accompagne une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis à l'employeur dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.
- 5.05** Tout requérant d'un grief qui est en audition lors d'un arbitrage et un représentant du syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.
- 5.06** Toute personne salariée appelée comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail après avis à l'employeur, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. La durée de la disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre ou du président du tribunal d'arbitrage, le cas échéant.

Toute personne salariée agissant comme procureur syndical lors de séances d'arbitrage locales peut s'absenter pendant toute la durée de l'audition sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat.

- 5.07** a) Les personnes salariées membres de l'exécutif sont libérées afin de participer aux rencontres formelles de l'exécutif ou aux assemblées générales. La libération ne peut excéder quatre (4) heures par semaine et ne doit pas empêcher la personne salariée de fournir le travail ou le service aux élèves selon les exigences normales de sa tâche.

Lorsque la personne présidente du syndicat n'est pas une enseignante, elle bénéficie d'une libération avec traitement de trente-six (36) heures supplémentaires par année, réparties en accord avec l'employeur.

- b) L'employeur convient de libérer, pour fins de négociations locales, les personnes salariées qui forment le comité de négociation.

Dès que l'une ou l'autre des parties signifie son intention de négocier une nouvelle convention collective, le comité des relations de travail se réunit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande pour discuter des modalités des dites libérations.

- c) L'employeur est avisé du choix des membres du comité de négociations trois (3) semaines avant que ne s'appliquent les libérations, et ces libérations sont applicables à pas plus de trois (3) personnes salariées à la fois.

5.08 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de l'employeur, malgré les comités prévus à la convention.

Ceux-ci sont tenus de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Lors de ces rencontres, il n'y a aucune perte de salaire pour les représentants du syndicat ni remboursement par le syndicat.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, les représentants de l'employeur peuvent en tout temps rencontrer les représentants officiels du syndicat.

5.09 Si une personne salariée est élue à un poste de l'exécutif de la CSN, de la FNEEQ ou du Conseil central du Saguenay-Lac-Saint-Jean (CSN), l'employeur, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette personne salariée avec salaire remboursable automatiquement d'année en année

Les mêmes dispositions s'appliquent à toute personne salariée appelée à remplir une fonction syndicale permanente à la FNEEQ ou à la CSN.

5.10 a) La personne salariée, membre du bureau fédéral ou d'un comité permanent de la FNEEQ (CSN) peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année de référence, avec remboursement par le syndicat.

b) Sous réserve de l'application de l'article 5.02, les personnes salariées déléguées par le syndicat au congrès de la CSN, au congrès du conseil central de sa région, au conseil fédéral de la FNEEQ ou pour les affaires internes du syndicat obtiennent jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'ensemble des membres visés par l'accréditation, sans perte de salaire ni remboursement par le syndicat. Les autres libérations pour ces fins sont aux frais du syndicat selon les dispositions de l'article 5.01.

5.11 Lorsqu'une personne salariée libérée désire reprendre son poste, elle donne à l'employeur un préavis de vingt et un (21) jours.

5.12 L'employeur accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

5.13 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte mensuel

détaillé indiquant le nom de la personne salariée absente, la durée de l'absence, le nom du remplaçant et le montant à être versé.

- 5.14** Toute personne salariée libérée pour activités syndicales est considéré à l'emploi pour toutes les fins prévues à la convention collective et conserve le statut et le titre selon les dispositions de la convention.
- 5.15** Toute personne salariée qui désire prendre un congé pour activités syndicales en vertu de cet article en informe l'employeur par un avis écrit signé par la personne salariée concernée et approuvé par un représentant autorisé du syndicat.

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 1^{er} novembre, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des personnes salariées pour l'année scolaire courante en utilisant le formulaire « Fiche de la personne salariée » prévu à l'annexe A de la convention collective.

Le syndicat est également avisé chaque mois de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouvelles personnes salariées.

6.02 L'employeur transmet au syndicat une (1) copie de tout document adressé aux personnes salariées relativement à l'application de la convention.

6.03 Dans les vingt (20) jours suivant la formation de comités prévus à la convention, chaque partie nomme ses personnes représentantes et en informe l'autre par écrit.

6.04 Le syndicat peut distribuer tout document aux personnes salariées en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur pigeonier respectif.

6.05 L'employeur fait parvenir au syndicat un (1) exemplaire de tout document comportant des implications sur les conditions de travail qui sont remis aux commissions, conseils et comités ou produits par les organismes au sein desquels siègent des personnes salariées.

6.06 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'être informé à tout moment de la situation financière et économique de l'école et des projets de l'employeur quant à son développement. À cet effet, l'employeur transmet au syndicat, sur demande, toutes les informations jugées pertinentes pour l'analyse de la situation.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'employeur transmet au syndicat à chaque année les documents suivants :

- a) le bilan de l'institution ;
- b) un état des revenus et des dépenses ;
- c) le plan de développement de l'école.

Article 7

Comité des relations de travail

7.01 L'employeur et le syndicat forment un organisme de rencontre des parties composé d'au moins deux (2) personnes représentantes autorisées de chaque partie.

Le comité pour la partie syndicale est composé de la personne présidente du syndicat, ainsi que de deux autres personnes mandatées provenant des accréditations concernées par le point à l'ordre du jour.

Une partie peut s'adjoindre une personne conseillère ou une personne ressource, à la condition d'en prévenir l'autre partie immédiatement après la convocation d'une rencontre.

7.02 La personne membre du comité des relations de travail demeure en fonction aussi longtemps qu'elle ne démissionne pas ou qu'elle n'est pas révoquée de son mandat.

7.03 Ce comité des relations de travail a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible et par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention et aux conditions de travail.

Le comité des relations de travail peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaires et surveille la bonne marche de ces comités, lesquels lui demeurent, quelle que soit la nature de leurs mandats, subordonnés en tout.

7.04 Le comité des relations de travail se réunit obligatoirement :

a) avant toute décision de l'employeur relative aux questions suivantes :

1. toute éventualité de réduction de personnel ;
2. en cas de mise à pied d'une personne salariée, le comité des relations de travail reçoit et étudie les propositions des parties qui ont pour effet de protéger l'emploi de la personne salariée ;
3. les opérations de transfert d'enseignement, les ententes à cet effet avec d'autres institutions, la modification des structures scolaires de l'institution, la fermeture ou l'ouverture d'options, l'abandon d'une discipline, l'implantation de nouveaux cours ;

b) sur les questions suivantes :

1. tout litige relatif à la liste d'ancienneté ;

2. sous réserve de la demande de la personne salariée, le congédiement, l'imposition d'une sanction, le versement de l'avis disciplinaire au dossier, le non-réengagement et le report d'acquisition de la permanence ;
3. tout litige au classement provisoire de l'employeur ;
4. tout litige relatif à l'attribution de la tâche ou de la charge de travail ;
5. toute entente exclusive ou particulière prévue à l'article 22 ;
6. toute demande de congé non prévu, avec ou sans salaire ; les modalités de remplacement et le retour de tout congé ;
7. tout litige relatif à la suppléance ;
8. tout litige relatif à la réinstallation d'une personne salariée ;
9. tout litige relatif aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'institution ;
10. tout litige relatif aux modifications des conditions de travail, prévues ou non à la convention ;
11. tout litige relatif à l'application de la politique de perfectionnement ;
12. tout litige relatif à l'application de la politique du congé à traitement autofinancé ;
13. selon qu'une disposition de la présente convention l'exige.

7.05 La personne salariée dont le cas doit être étudié au comité des relations de travail en est préalablement avertie par écrit par l'employeur. À sa demande, la personne salariée est entendue par le comité. Le règlement ou le désaccord des parties est communiqué par l'employeur à la personne salariée impliquée, au plus tard deux (2) jours ouvrables après la réunion du comité des relations de travail.

7.06 Le comité des relations de travail se réunit à la demande de l'employeur ou du syndicat et la demande est adressée à la personne présidente du comité des relations de travail.

7.07 La personne présidente doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, convoquer une réunion du comité des relations de travail. Un avis écrit comportant l'ordre du jour doit être donné lors de la convocation et distribué par courrier interne aux personnes salariées.

La partie qui demande à inscrire un point à l'ordre du jour fournit la documentation pertinente au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

La réunion du comité des relations de travail doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables d'une telle convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Pour les mois de juillet et août, le comité des relations de travail est convoqué avec l'accord des parties.

7.08 Les procès-verbaux ne doivent contenir que les attendus et les propositions des parties et les règlements intervenus. Cependant, une partie peut exiger que soient inscrits au procès-verbal tous les éléments de son argumentation.

7.09 Les parties fixent les points de procédure du comité des relations de travail qui permettent le bon fonctionnement des rencontres, le déroulement efficace des discussions, la clarté des comptes rendus et la conclusion des ententes.

Le huis clos s'applique après entente entre les parties.

7.10 À l'occasion de la première réunion annuelle, le comité des relations de travail s'élit une personne présidente et une personne secrétaire. Chaque partie occupe l'un des deux postes alternativement, d'année en année.

7.11 Le comité des relations de travail a accès aux dossiers, aux informations et aux documents utiles et pertinents à une question soulevée, et ce, sans préjudice aux responsabilités des administrateurs en tant que tels.

7.12 Chaque partie détient un vote.

7.13 Les décisions sont prises à l'unanimité et sont signées par les personnes représentantes de chaque partie habilitées pour ce faire. Elles équivalent à une lettre d'entente au sens de la convention, sous réserve des droits et obligations des parties.

7.14 Lorsque le comité des relations de travail siège en vertu l'article 7.04 et qu'il n'y a pas entente, l'employeur doit réunir à nouveau le comité des relations de travail dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

À défaut d'entente, l'employeur procède en conformité avec les droits reconnus par la présente convention au syndicat et aux personnes salariées couvertes par l'accréditation détenue par le syndicat.

7.15 Tout grief peut être soumis au comité des relations de travail par l'employeur ou le syndicat. Le comité doit alors s'en saisir et convoquer le comité dans les délais prévus pour tenter d'en arriver à un règlement, en conformité avec les dispositions de la présente.

8.01 L'employeur s'engage à protéger par une assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile peut être engagée dans les locaux de l'employeur et à l'occasion de toute autre activité à l'extérieur de l'école approuvée par l'employeur.

S'il ne contracte pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur prend le fait et cause pour la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation.

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

8.02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où tels perte, vol ou destruction soient déjà couverts par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par la personne salariée, au déductible prévu à l'assurance et effectivement assumée par cette dernière, compte tenu du dédommagement maximum imputable à l'employeur ou son assureur, tel que défini au premier alinéa.

Article 9

Cession ou modification des structures de l'institution - Fermeture

- 9.01**
- a) Sous réserve des dispositions prévues à l'article 22, si l'employeur entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépendrait de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, l'employeur s'engage à transmettre au nouvel employeur une copie de la convention.
 - b) Toute cession ou tout transfert, ainsi que tous les problèmes que cette cession ou ce transfert peuvent entraîner pour les personnes salariées, ainsi que pour l'institution elle-même, sont obligatoirement discutés et étudiés au comité des relations de travail au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou six (6) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet selon la première éventualité. Le comité des relations de travail adopte les mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances.

Si, après étude avec le syndicat, l'employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le syndicat, peut alors faire une offre que l'employeur analyse en priorité. Si cette offre est égale ou supérieure à toute autre, elle est retenue.

- 9.02** Si l'employeur procède à la modification des structures fondamentales d'enseignement, ou si l'employeur décide de fermer ou d'abandonner l'enseignement qui se donne à certains degrés (exemple: 1^{re} secondaire, 2^e secondaire), les dispositions prévues à l'article 22 s'appliquent.

De plus, les études et discussions prévues à l'article 9.01 b) doivent se faire également.

- 9.03** Si l'employeur procède à la fermeture complète de l'institution, les dispositions de l'article 22.42 s'appliquent.

Pour les fins d'application de l'article 9.03, les dispositions prévues à l'article 9.01 b) doivent s'appliquer également.

Article 10

Mesures disciplinaires

10.01 L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner toute personne salariée pour une cause juste et suffisante.

10.02 Si l'employeur convoque une personne salariée pour raison disciplinaire, il doit l'en prévenir à l'avance, de même que le syndicat, afin de permettre à cette personne salariée de se faire accompagner par une personne représentante du syndicat. À cette rencontre, la personne salariée, si elle le désire, est accompagnée par une personne représentante syndicale.

10.03 Toute mesure disciplinaire émanant de l'employeur doit être communiquée par écrit avec ses motifs, à la personne salariée, avec copie au syndicat.

10.04 Si une personne salariée commet une faute grave nécessitant une intervention immédiate, l'employeur la suspend avec solde temporairement par avis écrit.

Dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de cet avis, le comité des relations de travail est convoqué pour discuter de cette mesure disciplinaire.

10.05 Aucun aveu signé par la personne salariée, ni aucune démission donnée dans le cadre de l'article 10 ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'un tel aveu ou qu'une telle démission ne soit donné par écrit et, le cas échéant, de façon réfléchie, libre et volontaire, devant une personne représentante du syndicat. La personne salariée est informée de ses droits par l'employeur.

10.06 Sauf les cas prévus à l'article 10.04, aucune suspension ou congédiement ne peut être imposé à une personne salariée sans que deux (2) avertissements écrits ne lui aient été adressés durant une même année d'engagement. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre à la personne salariée de rectifier la situation. La personne salariée peut alors faire part de ses remarques dans un document daté et signé que l'employeur verse à son dossier.

10.07 Toutes les pièces au dossier de la personne salariée en rapport avec un avertissement qui lui a été adressé deviennent caduques, nulles et non avenues dès qu'il s'est écoulé

un délai de douze (12) mois des faits reprochés sans qu'un autre avertissement ne lui ait été adressé pour une cause similaire.

L'employeur ne peut invoquer aucune pièce au dossier de la personne salariée, ni aucun fait pour lesquels celle-ci n'a pas été, au moment des faits, prévenue par écrit.

- 10.08** La personne salariée est toujours informée et, à sa demande, en présence d'une personne représentante du syndicat, avant qu'un avis ne soit versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que la personne salariée a pris connaissance de l'avis. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre la personne salariée comme un aveu.
- 10.09** La personne salariée a droit de consulter son dossier, accompagnée ou non d'une personne représentante du syndicat. L'employeur peut être présent.
- 10.10** La personne salariée peut recourir à la procédure de médiation et arbitrage sommaire pour contester toute mesure disciplinaire qui lui est imposée.
- 10.11** Une copie du dossier complet est remise à la personne salariée au moment de l'avis de congédiement si la personne salariée en fait la demande par écrit à l'employeur. L'employeur, pour ce faire, dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception de cette demande.

11.01 À compter de son engagement jusqu'à sa mise effective à la retraite, la personne salariée est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances : assurance vie, assurance maladie et assurance salaire. La participation de la personne salariée admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance, si elle est à l'emploi de l'employeur à cette date. De plus, pour les fins de cet article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.

11.02 L'employeur accorde à toutes les personnes salariées participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire équivalant à soixante pour cent (60 %). Cette participation de l'employeur s'applique à toute prime d'assurance, à l'exception de l'assurance salaire que la personne salariée assume entièrement.

11.03 L'assurance salaire de courte durée est obligatoire pour toute personne salariée et, à l'obtention de la permanence, l'assurance salaire de longue durée devient à son tour obligatoire.

L'employeur fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des personnes salariées à son emploi ; il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.

11.04 La personne salariée invalide au sens de l'assurance salaire est considérée à l'emploi; elle bénéficie de tous les droits prévus à la convention ; elle est exonérée des primes de régime de retraite et des primes d'assurance salaire et assurance vie.

À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance salaire ont pris fin, la personne salariée reprend la charge de travail prévue pour elle.

11.05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au syndicat. Le syndicat remet à l'employeur une copie des contrats d'assurances.

11.06 L'employeur déduit de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des personnes salariées participant aux plans d'assurances collectifs et il fait parvenir mensuellement le total des primes à la compagnie d'assurance désignée, soit la part de la personne assurée et la part de l'employeur.

11.07 La personne salariée à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à l'article 11.02, mais au prorata de sa charge de travail.

11.08 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au plus vingt-deux (22) jours ouvrables.

L'employeur déduit de la réserve de congés de maladie de la personne salariée un nombre de jours de maladie équivalant au nombre de jours effectivement utilisés du délai de carence, selon le plan de l'assurance salaire.

De plus, l'employeur avise l'assureur au quinzième (15^e) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

12.01 Toute personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

12.02 Pour bénéficier des congés de maladie, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel informe l'employeur de la cause de son absence, autant que possible dès la première (1^{re}) journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite de la personne salariée établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'employeur peut exiger que la personne salariée produise un certificat médical attestant cette incapacité.

12.03 Lors de sa première (1^{re}) année d'engagement, la personne salariée à temps complet a droit à un crédit de vingt-deux (22) jours ouvrables à titre de congés de maladie. Si la personne salariée à temps complet est embauchée en cours d'année, le crédit de vingt-deux (22) jours est calculé au prorata du nombre de mois d'emploi.

12.04 Lors de sa deuxième (2^e) année d'engagement, et lors des années subséquentes, la personne salariée à temps complet a droit, pour chaque mois, à un crédit d'un jour et demi (1 ½) ouvrable à titre de congé de maladie.

12.05 La personne salariée à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux articles 12.03 et 12.04, mais au prorata de sa semaine de travail.

12.06 D'une année à l'autre, les jours crédités et non utilisés sont accumulés dans une banque de congés de maladie non monnayables, jusqu'à concurrence de trente (30) jours. Au-delà de cette banque de trente (30) jours, les jours de congé de maladie non utilisés sont monnayables le 30 juin de chaque année, à raison de vingt pour cent (20 %) de leur valeur.

La personne salariée qui, au moment de la signature de la convention collective détient une banque dont le total est supérieur à trente (30) jours, conserve la totalité de sa banque.

Cependant, la personne salariée ne peut alimenter à nouveau sa banque et doit monnayer tout congé annuel non utilisé tant que le total de sa banque est de trente (30) jours ou plus.

12.07 Advenant une période d'invalidité de plus de trente (30) jours consécutifs pendant une entente de congé à temps partiel de vingt pour cent (20 %) et moins, la personne salariée peut mettre fin à son entente avec l'employeur. À son retour, la personne salariée peut reprendre l'entente de congé à temps partiel initiale.

La personne salariée est exonérée à cent pour cent (100 %) de ses cotisations à la Carra.

Dispositions générales

13.01 Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou peut recevoir, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à l'article 13.09 ou le congé pour adoption prévu à l'article 13.19.

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

Congé de maternité

13.03 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 13.06 et 13.07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 13.09 et 13.10, selon le cas.

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

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

13.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées

en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

13.06 Prolongation du congé de maternité

Naissance après la date prévue

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

Exigence de l'état de santé de l'enfant ou de la mère

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant une prolongation, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation.

13.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité

a) Suspension du congé

1. Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation ;
2. En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation ;

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu des alinéas 1 et 2, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

b) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas suivants, sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des

cas :

1. Hospitalisation de l'enfant

Le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;

2. Absence maladie ou accident non relié à la grossesse

Le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines ;

3. Absence visée à l'article 79.8(1) de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.n-1.1)

Le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines ;

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation ; elle bénéficie des avantages prévus à l'article 13.12.

13.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

13.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou peut recevoir si elle en fait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par « salaire de base », le salaire régulier de la salariée incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

13.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La salariée non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

13.11 Dans les cas prévus aux articles 13.09 et 13.10 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. À cette fin, est considéré comme preuve un état ou relevé des prestations, un talon de mandat, ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus s'effectuent selon le calendrier de paie normale.
- c) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Une période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à l'article 13.16 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du

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

- d) l'indemnité de congé de maternité qui est versée à la salariée non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas où cette salariée est rengagée par l'employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

13.12 Durant le congé de maternité et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à l'article 13.06, durant le congé de paternité prévu à l'article 13.18, et durant le congé pour adoption prévu à l'article 13.19, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :

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

Le fait d'avoir bénéficié de l'un ou l'autre des congés ci-dessus prévus ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération de la paie de vacances.

La personne salariée peut reporter ses vacances annuelles, au maximum quatre (4) semaines, si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à cet article et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

À moins d'entente différente avec l'employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé. Les dispositions de cet article s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées. Lorsque ce report coïncide avec la période des fêtes, cette dernière est exclue du nombre de semaines reportées.

Toutefois, lorsque la personne salariée en congé de maternité ou en congé pour adoption reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, une somme égale à celle qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

13.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt et une (21) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger le congé de maternité de la manière prévue à l'article 13.21.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

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

13.16 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

a) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour la salariée ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet. La salariée ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière. Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé de maternité prévu par cet article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. En plus des dispositions qui précèdent et à la demande de la salariée, l'employeur étudie

la possibilité de modifier temporairement, et sans perte de droit, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique, dans le but de réduire au maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

b) Autres congés spéciaux

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

- i) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur ; ce congé spécial ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. La salariée peut alors se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire, le cas échéant ;
- ii) lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée ;
- iii) pour les visites reliées à la grossesse et effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical si la salariée n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes de travail. Dans ces cas, la salariée bénéficie d'un congé spécial, sans perte de traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

13.17 Dans tous les cas et malgré toute disposition contraire, l'indemnité versée par l'employeur est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurance collective prévues à la convention.

Autres congés parentaux

13.18 Congé de paternité

a) Congé de paternité avec traitement

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Ce congé peut être fractionné en journée ou en demi-journée.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

b) Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus dix (10) semaines qui, sous réserve de l'alinéa c), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

c) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

Les dispositions prévues aux deux (2) derniers paragraphes de l'article 13.06 et les dispositions prévues à l'article 13.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires au congé de paternité sans traitement prévu à cet article 13.18.

d) Retour du congé de paternité

La personne salariée reprend son poste au retour de son congé de paternité. Dans l'éventualité où son poste a été aboli durant son congé de paternité, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

13.19 Congé pour adoption

- a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit au congé d'une durée maximale de cinq (5) jours avec maintien du traitement.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve de l'alinéa d) qui suit, doivent être consécutives.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des

prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

c) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les dix (10) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa a) ci-haut, la personne salariée qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit de l'employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'elle reçoit ou peut recevoir du Régime québécois d'assurance parentale si elle en fait la demande.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

d) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa a) qui précède, une indemnité égale au traitement qu'elle reçoit lorsqu'elle est au travail.

e) Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues aux deux (2) derniers paragraphes de l'article 13.06 et les dispositions prévues à l'article 13.07 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires au congé d'adoption de dix (10) semaines prévu au présent article.

f) Retour du congé d'adoption

Au retour du congé d'adoption, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

13.20 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite

adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement peut, à la demande de la personne salariée, être transformé en congé pour adoption prévu à l'article 13.19.

13.21 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

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

- a) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et en prolongation de son congé d'adoption de dix (10) semaines ;

pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un changement.

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

13.22 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté comme lorsqu'elle est au travail. Elle cumule son expérience comme lorsqu'elle est au travail pendant la première (1^{re}) année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième (2^e) année du congé. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si elle en fait la demande au début du congé. Elle doit verser sa quote-part des primes et l'employeur verse alors la sienne pour la première (1^{re}) année du congé. Par la suite, elle doit assumer la totalité des primes.

13.23 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à l'article 13.21 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement visé à l'article 13.21 est accordé à la suite d'une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant à la fraction du congé sans traitement, la personne salariée est informée par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à cinquante pour cent (50 %) de sa tâche.

13.24 La personne salariée en congé en vertu des dispositions relatives à l'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption. À moins qu'elle ne se prévale des dispositions prévues à l'article 13.21, la personne salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

13.25 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir à sa dernière adresse connue, au moins quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 13.21 doit donner un préavis de retour d'au moins deux (2) semaines. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours de la date du retour qui est déterminée par l'employeur, après entente avec la personne salariée et le syndicat.

13.26 Congé pour responsabilités familiales

La personne salariée peut s'absenter du travail dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut être aussi fractionnée en demi-journée si l'employeur y consent.

La personne salariée 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. Les journées peuvent être prises à même les jours de maladie de la personne salariée. À défaut, elles sont sans salaire.

13.27 Congé pour responsabilités parentales

- a) Un congé sans traitement d'une durée indéterminée n'excédant pas une (1) année est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.
- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, la personne salariée peut obtenir un congé sans traitement d'une (1) année complète ou un congé partiel sans traitement réparti sur une (1) année.
- c) Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

14.01 La personne salariée a droit, sur avis à l'employeur, de s'absenter sans perte de salaire ni de droit dans les cas et pour le nombre de jours civils indiqués ci-après :

- a) lors de son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ;
- b) lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur : le jour du mariage ;
- c) lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- d) lors du décès de son enfant ou de celui de son conjoint, incluant l'enfant qui habite avec lui et pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises : sept (7) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- e) lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- f) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère et le décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'une demi-soeur, d'un demi-frère : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ;
- g) lors d'un changement de domicile : un (1) jour ouvrable pour le déménagement et une (1) seule fois par année ;
- h) lors de la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement ;
- i) dans une cause matrimoniale où il est partie : jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables ;
- j) à l'occasion des procédures en vue de l'obtention de sa citoyenneté canadienne : un (1) jour ouvrable ;
- k) pour affaires personnelles : un (1) jour ouvrable par année.

14.02 Dans les cas visés par les alinéas d), e) et f) de l'article 14.01, si l'événement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à deux (2) jours ouvrables additionnels.

Dans les cas visés par les alinéas a), b) et j) de l'article 14.01, si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

14.03 L'employeur peut accorder une autorisation d'absence sans perte de salaire à la personne salariée qui en fait la demande.

14.04 La personne salariée qui est appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

14.05 La personne salariée appelée à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

14.06 La personne salariée mise en quarantaine par une autorité compétente à la suite d'une maladie contagieuse ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire ni de droits si celle-ci n'est pas la cause de cette quarantaine.

14.07 En plus des congés prévus à l'article 14.01, la personne salariée a droit à un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, maladie grave du conjoint ou d'un enfant, père, mère) qui l'oblige à s'absenter de son travail ou toute autre raison sur laquelle l'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de salaire.

- 15.01** La personne salariée qui est candidate à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire ou de syndic d'écoles a le droit, après en avoir informé par écrit l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. La personne salariée doit retourner à son travail dans un délai de quinze (15) jours après la tenue du scrutin.
- 15.02** Si une personne salariée est appelée à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou si elle les remplit effectivement, l'employeur et la personne salariée concernée peuvent convenir de modalités permettant à cette dernière de poursuivre sa charge de travail ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.
- 15.03** La personne salariée en congé sans traitement pour l'exercice d'une charge publique peut continuer sa participation à tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière (part employé et employeur).
- 15.04** Si la personne salariée en congé en vertu de l'article 15.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, elle doit, dans un délai de trente (30) jours après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, la personne salariée est présumée démissionnaire. Si la personne salariée concernée désire retourner au travail, elle reprend le poste qu'elle occupait ou se prévaut de ses droits si celui-ci a été aboli ou qu'elle a été déplacée.
- 15.05** Lorsqu'une personne salariée entreprend un troisième (3^e) mandat, elle est présumée démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'elle renouvelle un congé sans traitement selon les dispositions de l'article 15.02.
- 15.06** La personne salariée qui désire aller travailler à l'étranger sous forme d'aide aux pays en voie de développement obtient de l'employeur un congé sans traitement pour une période minimale de un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans. Elle peut bénéficier de tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière (part employé et employeur).
- 15.07** À l'expiration de son congé sans traitement prévu à l'article 15.06, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait ou se prévaut de ses droits si celui-ci a été aboli ou qu'elle a été déplacée.

15.08 Si, par suite d'une entente approuvée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport entre une personne salariée, l'employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, cette personne salariée accepte de travailler à l'extérieur du Québec, elle est considérée à l'emploi de l'institution pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas deux (2) ans. Elle continue à bénéficier des avantages découlant de la convention collective et demeure assujettie au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales. La date du retour en fonction doit être fixée au moment du départ de la personne salariée.

15.09 À son retour, la personne salariée en congé en vertu de l'article 15.08 reprend le poste qu'elle occupait ou se prévaut de ses droits si celui-ci a été aboli ou qu'elle a été déplacée.

Cependant, la personne salariée est considérée comme démissionnaire si elle fait défaut de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'elle désire reprendre son poste.

16.01 Lorsque le syndicat ou une ou plusieurs personnes salariées se croient lésés par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention, le syndicat, ce ou ces personnes salariées peuvent se prévaloir des dispositions de l'article 18 de la convention si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

17.01 L'employeur consacre annuellement une somme, non cumulative, équivalant à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

17.02 L'employeur fournit aux personnes salariées les possibilités réelles et les facilités de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur charge professionnelle.

À cette fin, un comité paritaire de perfectionnement PNE/employeur est institué. Ce comité gère les montants, accepte les projets et accorde les sommes nécessaires à leur réalisation.

17.03 La personne salariée peut assister à des congrès et à des réunions après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur. Le nombre de personnes salariées pour chaque congrès est déterminé par le comité paritaire. Le comité assume à même le fonds qu'il administre, les coûts associés à l'administration courante des projets de perfectionnement et de mise à niveau des compétences.

L'employeur affecte à ces programmes de perfectionnement les montants prévus à la « Politique de perfectionnement » prévue à l'annexe F de la convention et les modalités de versements déterminés par le syndicat et l'employeur.

17.04 Une personne salariée peut obtenir un congé de perfectionnement à temps partiel à la condition qu'elle en fasse la demande au comité avant le 1^{er} juin de l'année précédente. Son traitement est alors fixé au prorata de sa charge.

17.05 La personne salariée en congé d'études avec traitement en vertu du présent article est considérée au service de l'employeur avec tous ses droits et privilèges pendant la durée d'un tel congé.

Il en est de même de la personne salariée en congé d'études sans traitement. Cependant, cette dernière, pour continuer de bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfiques émanant de plans de groupe, y compris le régime de retraite, doit en assumer le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses ou des régimes de retraite.

- 17.06** Après en avoir avisé l'institution dans un délai raisonnable et après en avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, la personne salariée permanente peut prendre un congé sans traitement pour fins de perfectionnement.
- 17.07** La durée normale d'un congé sans traitement prévu à l'article 17.05 est d'au moins une demie (1/2) année et d'au plus deux (2) années consécutives.
- 17.08** La personne salariée qui bénéficie d'un congé d'études doit informer l'employeur de la date de son entrée en fonction un (1) mois avant son retour. Elle reprend le poste occupé avant son départ ou se prévaut de ses droits si celui-ci a été aboli ou qu'elle a été déplacée.
- 17.09** La personne salariée bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter à l'employeur une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.
- 17.10** Toute personne salariée qui bénéficie d'un congé avec traitement entier s'engage, à son retour, à demeurer durant deux (2) années au service de l'employeur chez qui elle a obtenu le congé pour chaque année de traitement versé. Si tel engagement n'est pas respecté, la personne salariée rembourse, à son départ, le montant du traitement à raison de cinquante pour cent (50 %) pour chaque année où elle ne se conforme pas à son engagement.
- 17.11** Dans le cas d'un congé avec traitement d'une durée inférieure ou supérieure à une (1) année d'engagement, la personne salariée est tenue aux obligations de remboursement prévues à l'article 17.10, calculées au prorata d'une année complète.
- 17.12** En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail pour la personne salariée, l'employeur et la personne salariée conviennent de modalités différentes de remboursement ou de libération de dettes. Ces modalités doivent être portées à la connaissance du comité des relations de travail et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de griefs sur la base de l'équité.
- 17.13** En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est annulée.
- 17.14** Un congé d'études en vertu du présent article n'interrompt pas l'accumulation de l'expérience de travail d'une personne salariée, telle que prévue à la convention.

Médiation pré-arbitrale et procédure d'arbitrage

18.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

Aussi, à cet effet, les parties conviennent qu'en plus d'appliquer les procédures qui suivent pour les règlements des griefs, de s'enquérir auprès de Me Jean-Guy Ménard de l'intérêt ou de la pertinence des moyens suivants :

- avis
- jugement déclaratoire

18.02 Le terme grief signifie toute mésentente entre l'employeur et le syndicat ou la personne salariée relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

La rédaction du grief est à titre indicatif et est modifiable en tout temps. Advenant modification, la nature du grief ne doit pas être changée.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

Le dépôt d'un grief constitue en lui-même un avis que le grief est porté à l'arbitrage.

LES PARTIES CONVIENNENT DE SE CONFORMER A LA PROCEDURE SUIVANTE POUR TENTER DE REGLER LES GRIEFS

18.03 La personne salariée ou un représentant syndical qui désire poser un grief doit le formuler par écrit au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait dont le grief découle ou dans un délai de six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ; dans ce dernier cas, il incombe au plaignant de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de trente (30) jours ouvrables de son occurrence.

Le délai de trente (30) jours ci-haut mentionné ne commence à courir qu'au début du deuxième (2^e) mois de l'année scolaire et au début du deuxième (2^e) mois suivant l'entrée en service d'une nouvelle personne salariée.

Pendant les mois de juillet et août, les délais ne courent pas.

18.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'employeur doit donner sa réponse par écrit au syndicat et à la personne salariée concernée dans le cas où cette dernière a elle-même présenté son grief. Si l'employeur ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité des relations de travail dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la fin du délai de réponse.

Le porte-parole du syndicat et le porte-parole de l'employeur au comité des relations de travail conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief. À chaque réunion du comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et, s'il y a lieu, de la recommandation du règlement de grief. Ce procès-verbal doit être signé par le porte-parole de chacune des parties.

Il peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief.

18.05 À la suite de la tenue du comité des relations de travail, l'employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suit la réunion du comité, donner sa réponse par écrit et la communiquer au syndicat et à la personne salariée concernée.

18.06 Si un règlement intervient à la suite de la réponse de l'employeur prévue à la clause précédente, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur et être signé par les personnes représentantes autorisées des parties.

Procédure sommaire d'arbitrage

18.07 Considérant le souci commun des parties d'entretenir et de préserver un climat sain de relations de travail en tentant de trouver des solutions aux problèmes soulevés, tous les griefs qui n'ont pas trouvé règlement au comité des relations de travail sont traités selon la procédure qui suit.

18.08 Au plus tard le 15 novembre et le 15 mai de chaque année, Me Jean Guy Ménard contacte les parties pour faire le point et pour enclencher le processus de médiation pré-arbitrale si des griefs demeurent non réglés.

18.09 Lors du processus de médiation :

- a) le médiateur a les pouvoirs habituellement associés à cette fonction. À cette fin, il organise un échange d'information entre les parties quant aux griefs en suspens ;
- b) il y a réexamen par chaque partie du positionnement adopté en regard de chaque grief et communication au vis-à-vis des nouveaux positionnements, le cas échéant ;

- c) dans le meilleur intérêt des parties, le médiateur détermine toute autre modalité de la médiation ;
- d) chaque partie a droit, lors de la médiation, à un représentant.

18.10 Pour chaque grief qui demeure non réglé à la suite du processus de médiation, il y a soumission au médiateur, par l'employeur et par le syndicat, de la formule d'arbitrage que chaque partie privilégie (arbitrage régulier ou autre) et de la présentation d'une argumentation.

18.11 S'il y a mésentente, le médiateur décide pour chaque grief, dans le meilleur intérêt des parties, d'une formule d'arbitrage appropriée incluant, entre autres, la procédure d'arbitrage régulier ou une procédure sommaire, à moins que les parties n'aient convenu, par écrit, d'une autre procédure. L'arbitre dont il est question à l'article 17.01 du présent article assumera le rôle d'arbitre pour les cas référés suivant une procédure sommaire et, pour les cas d'arbitrage régulier, nommera un arbitre qui disposera du litige dans le respect des dispositions de la présente convention.

Cheminement lors d'une procédure sommaire d'arbitrage

18.12 Pour les cas référés suivant la procédure sommaire par le médiateur, à moins que le médiateur en décide autrement, la procédure suivante s'applique :

- a) Élaboration par chaque partie d'un document comportant :
 - i) une description écrite de l'objet du litige (situation de fait) ;
 - ii) une liste des témoins à laquelle devront s'ajouter les pièces jugées pertinentes ;
 - iii) une argumentation écrite ;
- b) Échange entre les parties des portions i) et ii) de ce document (description du litige, liste des témoins et pièces) ;
- c) Correction ou ajustement par les parties de leurs portions i) et ii) (description du litige, liste de témoins et pièces) de ce document à la suite de cet échange, si besoin est ;
- d) Envoi simultané par les parties de tout le document (portions i), ii) et iii) à l'arbitre ;
- e) Examen par l'arbitre des documents reçus pour déterminer s'il a besoin d'éclaircissements supplémentaires au plan des faits et/ou du droit.

Si le médiateur le juge nécessaire, tenue d'une séance d'audition avec les parties, pour le cas où il faudrait ajouter à la preuve ou à l'argumentation, prise en délibéré et décision.

Sinon, prise en délibéré et décision, étant entendu que l'item i) du point a) (description du litige) et les pièces intégrées à l'item ii) du point a) constituent la preuve et qu'il y a une réserve générale de juridiction pour ce qui est du quantum.

Dispositions s'appliquant à toutes formes d'arbitrage

18.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage. Il a notamment le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

18.14 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

18.15 Dans tous les cas de suspension ou autres mesures disciplinaires, l'employeur doit établir les motifs invoqués à la personne salariée et a le fardeau de prouver leur bien-fondé. L'arbitre peut :

- a) réintégrer la personne salariée dans ses fonctions avec tous ses droits ;
- b) maintenir la décision de l'employeur ;
- c) réduire la sanction imposée ;
- d) rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable dans les circonstances.

18.16 Si la décision de l'arbitre maintient une personne salariée dans ses fonctions, celle-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. L'arbitre peut aussi ordonner le remboursement des sommes que la personne salariée a pu perdre entre-temps et qui sont prévues à la convention.

18.17 Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération peuvent être soumis en tout temps et la personne salariée a droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise. De plus, les sommes dues portent intérêt au taux légal, à compter de la date où ces sommes étaient dues.

18.18 Pour les fins d'application du présent article, toute personne salariée est considérée au service de l'employeur tant qu'elle n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention collective.

- 18.19** L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 18.20** La décision de l'arbitre lie les parties, s'applique dès sa connaissance et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Un quantum est versé dès qu'il est connu.
- 18.21** Les dépenses et honoraires du médiateur et de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 18.22** En cas d'incapacité d'agir de Me Jean-Guy Ménard, Me Lise Tousignant remplace celui-ci.

19.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail se manifeste par des avances sexuelles non consenties ou imposées qui compromettent un droit qui découle de la présente convention.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée. Elle entraîne, pour la personne salariée, 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 la personne salariée.

19.02 La personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. À cet effet, l'employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

19.03 La personne salariée qui prétend être harcelée peut s'adresser à l'employeur pour tenter de trouver une solution à son problème. Lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre du présent article, une personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée si celle-ci le désire.

19.04 Tout grief de harcèlement en milieu de travail est soumis à l'employeur par la personne plaignante, ou par le syndicat avec l'accord de la personne plaignante, selon la procédure prévue à l'article 18.

19.05 Dans les dix (10) jours de la demande écrite de la personne plaignante, l'employeur et le syndicat forment un comité ad hoc composé de deux (2) personnes désignées 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.

19.06 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.

19.07 L'institution adopte une politique contre le harcèlement et les personnes salariées en bénéficient.

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail visant à contrer le harcèlement, plus spécifiquement les articles 81.18, 81.19, 81, 20, 123.7, 123.15 et 123.16, font partie intégrante de la présente convention.

20.01 Le régime de congé à traitement autofinancé a pour but de permettre à une personne salariée permanente à temps complet qui n'est pas mise en disponibilité d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

20.02 Le régime de congé à traitement autofinancé comporte une période de travail et une période de congé.

20.03 La durée du régime de congé à traitement autofinancé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans, cinq (5) ans ou sept (7) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux articles 20.14, 20.16 et 20.17.

20.04 La durée de la période de congé est de six (6) mois ou d'une (1) année de travail.

20.05 La personne salariée qui désire obtenir un congé à traitement autofinancé doit en faire la demande écrite à l'employeur.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

20.06 L'employeur ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement autofinancé d'une personne salariée invalide ou mise en disponibilité.

20.07 L'octroi d'un congé à traitement autofinancé est du ressort exclusif de l'employeur.

Lorsque l'employeur choisit parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement autofinancé de plusieurs personnes salariées, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté des personnes salariées. À ancienneté égale, la date de dépôt de la demande prévaut.

Lorsque l'employeur accepte une demande de participation au régime de congé à traitement autofinancé, il signifie son accord par écrit à la personne salariée.

20.08 Au terme de la période de congé, la personne salariée réintègre son poste à temps complet, sous réserve des dispositions de la convention collective.

20.09 Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement autofinancé, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime.

CONGÉ À DURÉE DE SIX (6) MOIS					
Durée de participation au régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	7 ans
	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %	92,86 %

Congé d'une durée d'un (1) an				
Durée de participation au régime	3 ans	4 ans	5 ans	7 ans
	66,66 %	75 %	80 %	85,71 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le traitement prévu à l'échelle pour la personne salariée.

20.10 Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge professionnelle de travail de la personne salariée sont les mêmes que celles qu'elle assume lorsqu'elle ne participe pas au régime.

20.11 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle a droit si elle ne participe pas au régime.

20.12 Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement autofinancé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement autofinancé.

La contribution de la personne salariée à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement autofinancé est établie par la Loi sur les régimes de retraite applicable.

20.13 Lorsqu'une personne salariée cesse d'être à l'emploi de l'employeur, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement autofinancé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime ;
- b) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou l'employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de l'article 20.09. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse ce solde à la personne salariée ;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement autofinancé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; la personne salariée peut cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s), selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200 %) R.R.E.G.O.P. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Le désistement n'est pas permis dans les cinq (5) mois précédant immédiatement le congé.

20.14 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée excède douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) de l'article 20.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

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

20.15 Décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à l'article 20.13 s'appliquent.

20.16 Invalidité

Advenant qu'une personne salariée devienne invalide pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

Elle a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle est invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, basée sur son traitement régulier ;

ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés, ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

d) L'invalidité dure plus de trois (3) mois

Dans les cas prévus aux alinéas a), b) et c) qui précèdent, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante, qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas.

À compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la

prestation d'assurance salaire, basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance salaire de la personne salariée est basée sur le traitement prévu au régime ;

e) Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa d) et au sous-alinéa i) de l'alinéa c) sont exclues de la durée du régime ;

f) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée est traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

20.17 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines et le régime est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines. Les règles relatives au congé de maternité s'appliquent pendant le congé.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

20.18 Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'employeur doit lui verser, dès la première (1^{re}) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement autofinancé.

20.19 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cet article ont préséance.

21.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant ou qu'un nouveau poste est créé, l'employeur en informe les membres du personnel salarié à son emploi par voie d'affichage d'une durée de sept (7) jours consécutifs. Pendant les mois de juillet et août, l'employeur informe également les membres du personnel salarié à son emploi par courrier recommandé, expédié à la dernière adresse domiciliaire connue, cinq (5) jours avant le début de l'affichage à l'institution. Une copie de cet affichage ainsi qu'une copie de la lettre circulaire, s'il y a lieu, sont transmises au syndicat.

L'employeur peut, sur avis motivé donné au syndicat, ne pas afficher un poste laissé vacant en raison du départ définitif d'une personne salariée. Cependant, l'abolition d'un poste ne doit pas avoir pour effet de créer une surcharge indue de tâche aux autres personnes salariées.

21.02 La personne salariée a un délai de cinq (5) jours à la suite de la fin de l'affichage ou de la mise à la poste, le cas échéant, pour faire part par écrit de sa candidature à ce poste. Une copie de sa candidature est transmise au syndicat.

Le poste est attribué à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales du poste, d'abord dans la catégorie d'emploi concerné puis, si non comblé, dans les autres catégories d'emploi. Les exigences de qualification doivent être pertinentes et en relation directe avec les tâches à exécuter.

21.03 Par voie d'affichage d'une durée de sept (7) jours consécutifs, l'employeur informe les personnes salariées du nom de la personne candidate qui obtient le poste. Une copie de cette information est transmise au syndicat.

21.04 La personne salariée qui obtient le poste selon les dispositions de l'article 21.02 est affectée à ce nouveau poste, à moins d'entente contraire avec le syndicat.

21.05 La personne salariée qui a obtenu un nouveau poste a droit à une période d'essai de trois (3) mois pour démontrer qu'elle rencontre les exigences normales du poste.

L'employeur peut cependant retourner la personne salariée à son ancien poste après une période de quinze (15) jours de travail, s'il est manifeste que la personne salariée est incapable de remplir les exigences normales du poste.

La personne salariée peut choisir de retourner à son ancien poste dans les trois (3) mois suivant son affectation dans sa nouvelle fonction.

En cas de grief de la part de la personne salariée concernée, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

21.06 Lorsqu'il y a un poste de direction disponible, l'employeur doit en informer, par voie d'affichage, les personnes salariées à son emploi. Dans le cas où une personne salariée de l'institution pose sa candidature à un tel poste et répond à tous les critères établis par l'employeur, celui-ci privilégie cette candidature.

Remplacement temporaire

21.07 Lorsqu'un poste est temporairement inoccupé pour une période prévisible de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'employeur comble le poste pour la durée prévue de l'absence de la personne titulaire.

21.08 L'employeur offre alors le poste par ordre d'ancienneté à la personne salariée qui rencontre les exigences normales du poste, d'abord dans la catégorie d'emploi concerné puis, si non comblé, dans les autres catégories d'emploi.

21.09 Durant le remplacement, la personne salariée reçoit le traitement rattaché au poste dont elle a obtenu le remplacement.

21.10 À la fin du remplacement, la personne salariée reprend le poste qu'elle détient ou tout autre obtenu en vertu de la convention, avec tous les droits et avantages, comme si elle ne l'avait jamais quitté.

Les mêmes dispositions s'appliquent si une personne salariée remplace temporairement une personne détenant un poste de cadre pour la durée maximale prévue à l'article 22.24 e).

21.11 La personne salariée qui ne peut, ou ne veut, demeurer au poste qu'elle occupe en remplacement, peut retourner à son ancienne fonction dans les trois (3) mois suivant le début du remplacement.

Engagement

22.01 L'engagement des personnes salariées est effectué par l'employeur.

22.02 Le contrat d'engagement d'une personne salariée est fait par écrit sur le formulaire prévu à l'annexe B de la convention et copie de ce contrat doit être transmise au syndicat dès sa signature.

22.03 L'employeur convient de remettre le texte de la convention collective à toute nouvelle personne salariée au moment de la signature de son contrat d'engagement.

22.04 Toute personne salariée fournit les documents attestant ses qualifications, son expérience ainsi que le formulaire d'antécédents judiciaires avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi son contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation de ces documents.

Dans ce dernier cas, la personne salariée, le syndicat et l'employeur conviennent d'un délai pour la remise de ces documents. Au terme de ce délai, le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et sans effet si la personne salariée n'a pas remis les documents.

22.05 Malgré l'article 22.04, le contrat conditionnel ne peut être annulé si le retard dans la remise des documents ne relève pas de la responsabilité de la personne salariée.

22.06 Avant d'annuler un contrat conditionnel, l'employeur rencontre le syndicat et la personne salariée afin de connaître les motifs du retard de la remise des documents. Les parties peuvent convenir d'un nouveau délai.

Si l'employeur décide d'annuler le contrat, cette annulation ne peut faire l'objet d'un grief.

Période d'essai

22.07 La personne salariée faisant partie des catégories de personnel de soutien (administratif, technique, paratechnique et manuel) est soumise à une période d'essai d'une durée de douze (12) mois de service continu.

La personne salariée faisant partie de la catégorie du personnel professionnel est soumise à une période d'essai de dix-huit (18) mois de service continu.

22.08 Pour la personne salariée à temps partiel, le service continu se calcule au prorata de la tâche d'un temps complet. Cependant, en aucun cas, la période d'essai ne peut excéder trente-six (36) mois de service continu.

22.09 Au cours de la période d'essai de la personne salariée, l'employeur procède à son évaluation selon la procédure qu'il juge appropriée, mais doit rencontrer la personne salariée au moins deux (2) fois par année d'engagement.

22.10 Le résultat de l'évaluation de l'employeur est communiqué par écrit à la personne salariée.

22.11 La personne salariée peut demander à rencontrer l'employeur au sujet de son évaluation. Elle peut être accompagnée, lors de cette rencontre, par une personne représentante syndicale.

22.12 La personne salariée à temps complet non permanente et la personne salariée à temps partiel non permanente ne peuvent se prévaloir de la procédure de griefs en cas de non-réengagement ou sur la procédure d'évaluation stipulée à l'article 22.09.

22.13 Le comité des relations de travail peut décider de prolonger la période d'essai de la personne salariée pour une période n'excédant pas six (6) mois.

Engagement temporaire

22.14 Lorsque l'application des dispositions de la convention concernant les remplacements temporaires n'a pas permis à l'employeur de combler un poste temporairement inoccupé, il peut procéder à l'engagement temporaire d'une personne provenant de l'extérieur.

22.15 À moins qu'un surcroît de tâches à exécuter soit réellement pour une durée temporaire, l'employeur ouvre un poste régulier.

Si, de fait, la durée du surcroît de travail équivaut ou dépasse le temps nécessaire à l'acquisition de la permanence, la personne salariée obtient sa permanence selon les délais applicables prévus aux articles 22.07 et 22.08 et que la personne salariée l'avait obtenu.

22.16 Le contrat de la personne engagée temporairement en vertu de l'article 22.15 doit stipuler :

- a) a) qu'il s'agit d'un poste temporaire ;
- b) le motif de l'engagement ;
- c) le nom de la personne salariée détentrice du poste ;
- d) qu'elle a droit à toutes les dispositions de la convention collective, sauf la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement et la procédure d'acquisition de la permanence.

22.17 Un tel contrat prend fin automatiquement au retour de la personne remplacée.

Permanence

22.18 À la fin de sa période d'essai, ou s'il y a lieu à la fin de la prolongation de sa période d'essai, si elle est maintenue à l'emploi, la personne salariée acquiert sa permanence.

22.19 Le contrat de la personne salariée qui a acquis sa permanence en vertu du présent article se renouvelle automatiquement d'année en année, sous réserve de l'application des articles 22.36 et suivantes (mise à pied) et des autres droits prévus à la convention.

Ancienneté

22.20 L'ancienneté de la personne salariée à temps complet se calcule en années, en mois et en jours.

La personne salariée qui occupe un poste à temps partiel équivalent à cinquante pour cent (50%) et plus d'une semaine normale de travail de sa classe d'emploi est réputée à temps complet pour le calcul de son ancienneté.

L'ancienneté de la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel de moins de cinquante pour cent (50 %) d'une semaine normale de travail de sa classe d'emploi se calcule au prorata d'un même poste à temps complet.

22.21 L'ancienneté de la personne salariée s'acquiert au moment où elle termine sa période d'essai ; à ce moment, l'ancienneté de la personne salariée rétroagit à la date de sa première (1^{re}) journée de travail.

22.22 À moins de disposition contraire, l'ancienneté de la personne salariée continue de s'accumuler dans tous les cas d'absences ou de congés prévus à la convention collective, dont les deux (2) premières années d'absence pour occuper un poste de cadre dans l'institution ou un poste d'enseignant.

22.23 L'ancienneté de la personne salariée est maintenue, mais ne s'accumule pas dans les cas suivants :

- a) pendant un congé pour charge publique en vertu de l'article 15 ;
- b) pendant la troisième (3^e) année, quatrième (4^e) année, cinquième (5^e) année et sixième (6^e) d'absence de l'unité d'accréditation pour occuper un poste de cadre ou d'enseignant et elle peut, au début de chaque année scolaire, réintégrer le poste qu'elle occupait à son départ, à condition de donner avis de son retour avant le 1^{er} avril de l'année précédant son retour. À la septième (7^e) année, à moins d'un retour à l'unité d'accréditation, la personne salariée est réputé avoir démissionné et perd son ancienneté, tel que prévu à l'article 22.24 e);
- c) pendant une période de mise à pied, tant que le nom de la personne salariée est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur prévue à l'article 22.42 b), pour une période de trente-six (36) mois.

22.24 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) lors d'un départ volontaire ;
- b) après une période excédant trente-six (36) mois de mise à pied, sauf si un poste est disponible pour elle au début de l'année de référence suivante et qu'elle accepte de l'occuper ;
- c) lors du refus ou de la négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail sur un poste régulier temps plein dans les quinze (15) jours de calendrier à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue ;
- d) à la suite d'un congédiement non contesté ou sanctionné par une sentence arbitrale ;
- e) après les six (6) premières années où la personne salariée occupe un poste de cadre ou d'enseignant.

22.25 L'employeur établit la liste d'ancienneté des personnes salariées par ordre décroissant d'ancienneté. Cette liste doit indiquer :

- a) le nom de la personne salariée ;
- b) son statut ;
- c) sa date d'embauche ;

- c d) son ancienneté en années, mois et jours ;
- e) son titre d'emploi ;
- f) son titre d'emploi temporaire, s'il y a lieu.

22.26 L'employeur affiche la liste d'ancienneté des personnes salariées dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

22.27 Dans les soixante (60) jours de la réception de la liste d'ancienneté par le syndicat, les parties se rencontrent afin de discuter et de corriger, s'il y a lieu, la liste d'ancienneté.

22.28 À la fin de la période prévue à la clause précédente, l'employeur établit une nouvelle liste d'ancienneté corrigée, s'il y a lieu.

L'employeur affiche la liste et en transmet copie au syndicat au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période prévue à l'article 22.27.

Cette liste doit demeurer affichée pendant soixante (60) jours.

22.29 La liste d'ancienneté prévue à l'article 22.28 devient la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées à la fin de la période d'affichage, et ce, sous réserve des contestations déposées auprès de l'employeur à l'intérieur de la période d'affichage.

22.30 Les contestations de la liste d'ancienneté prévue à l'article 22.29 sont traitées selon la procédure de griefs prévue à la convention.

22.31 Par la suite, au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'employeur affiche la liste d'ancienneté pendant une durée de quarante-cinq (45) jours.

Copie de cette liste est transmise au syndicat et par courrier aux personnes salariées en absence autorisée au sens de la présente convention.

22.32 Toute date d'ancienneté non contestée dans les quarante-cinq (45) jours de l'affichage de la liste par l'employeur devient officielle.

22.33 Toute contestation de la liste d'ancienneté doit être déposée par écrit auprès de l'employeur pendant la période d'affichage.

22.34 Seules les modifications apportées à cette liste par rapport à la dernière liste officielle sont contestables.

22.35 Toute contestation de la liste d'ancienneté est soumise par grief à l'employeur par la personne salariée ou le syndicat.

En cas de désaccord, le syndicat ou la personne salariée peut recourir aux dispositions de l'article 18 de la convention collective.

Mise à pied

22.36 Au plus tard le 1^{er} mai, l'employeur avise la personne salariée de l'abolition ou de la réduction de son poste en lui indiquant le motif de l'abolition.

L'abolition d'un poste ne doit pas avoir pour effet de créer une surcharge indue de tâche pour les autres personnes salariées.

22.37 La personne salariée dont le poste est aboli, réduit ou substantiellement modifié peut déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, dans tout titre d'emploi de son accréditation, pourvu qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche du poste.

22.38 La personne salariée ainsi déplacée déplace une autre personne salariée selon la même procédure et les mêmes conditions que l'article précédent.

22.39 Une personne salariée peut déplacer une personne en remplacement sur un poste temporairement inoccupé.

Cependant, cette personne salariée doit quand même indiquer le choix définitif du poste qu'elle choisit d'occuper au retour de la personne absente.

22.40 La personne salariée permanente qui ne peut procéder à aucun déplacement, dû au fait qu'elle n'a pas suffisamment d'ancienneté ou qu'elle ne répond pas aux exigences normales d'un poste est mise à pied.

22.41 L'employeur s'engage à faire les démarches nécessaires auprès de Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.) afin que la personne salariée ait droit au Régime de prestations supplémentaires de l'assurance emploi.

22.42 La personne salariée mise à pied bénéficie des dispositions suivantes :

- a) à sa demande, le nom de la personne salariée, ainsi que son curriculum vitae est transmis :
 - 1. aux institutions membres de la Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP) ou, s'il y a lieu, aux institutions membres de l'Association des collèges du Québec ;
 - 2. à Emploi-Québec ;
- b) le nom de la personne salariée permanente mise à pied est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur durant une période de trente-six (36) mois. Pendant cette période, la personne salariée mise à pied n'a pas droit au traitement prévu à la convention ;
- c) l'employeur verse à la personne salariée permanente effectivement mise à pied un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied. Ce montant forfaitaire est égal à vingt-cinq pour cent (25%) du dernier salaire annuel de base.

Ce montant peut être versé en tout ou en partie dans un compte REÉR, à la convenance de la personne salariée.

Le montant forfaitaire est payable malgré la constitution du fonds de sécurité d'emploi de l'article 22.46.

Rappel au travail

22.43 Le rappel au travail se fait sur un poste régulier et par courrier recommandé à la dernière adresse connue. La personne salariée permanente mise à pied doit, dans les quinze (15) jours de calendrier à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue, reprendre le travail ou demander à l'employeur de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours si elle désire conserver son lien d'emploi et continuer de bénéficier des avantages décrits au présent article.

L'employeur doit avertir les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel de tout remplacement de longue durée dès que l'employeur est informé de l'absence.

Dans tous les autres cas de rappel, l'employeur doit donner un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables par appel téléphonique.

Seul un refus de revenir au travail sur un poste régulier temps plein entraîne le retrait de la personne salariée de la liste de rappel.

22.44 Compte tenu du paragraphe b) de l'article 22.42 et après application de l'article 21 « Mouvement de main-d'œuvre », avant de procéder à tout nouvel engagement, l'employeur rappelle au travail les personnes salariées permanentes de la liste de rappel selon l'ordre d'ancienneté générale, en commençant par la plus ancienne parmi celles qui rencontrent les exigences normales du poste.

22.45 Sous réserve de dispositions contraires de la convention collective, les dispositions des articles 22.36 et suivantes (Mise à pied) s'appliquent à une personne salariée qui revient au travail après une absence prévue à la convention, mais qui ne peut reprendre le poste qu'elle occupait avant son départ.

Fonds de sécurité d'emploi

22.46 Le fonds de sécurité est constitué d'une (1) fois le salaire annuel de base moyen déterminé par le plan de classification de l'ensemble du personnel non enseignant.

L'employeur s'engage à verser au fonds une contribution annuelle de vingt-cinq pour cent (25 %) d'un salaire annuel de base moyen déterminé par le plan de classification de l'ensemble du personnel non enseignant jusqu'à concurrence du montant déterminé ci-haut.

Avec ce fonds, l'employeur paye les primes d'indemnité de mise à pied en cas de fermeture de l'institution.

L'employeur dépose annuellement au comité des relations de travail un état du fonds. L'employeur valide avec le comité des relations de travail les versements à être effectués par le fonds.

23.01 a) **Horaire normal**

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, répartie du lundi au vendredi, et la journée normale de travail est de sept (7) heures.

Pour le personnel de soutien manuel, la semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4), répartie du lundi au vendredi, et la journée normale de travail est de sept heures et trois-quarts (7 3/4).

b) **Horaire d'été**

Pour la période de l'été, qui correspond à la période d'absence des enseignants, l'employeur remet à la personne salariée un horaire dans lequel son temps normal de travail est réparti sur quatre jours et demi (4 1/2).

23.02 L'horaire de la personne salariée est celui prévu à l'annexe E.

Les personnes salariées ont droit à quinze (15) minutes de repos payées par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

23.03 L'horaire de travail doit permettre à une personne salariée de bénéficier d'une période de repas, sans traitement, d'une durée minimale de soixante (60) minutes consécutives.

Si la personne salariée doit demeurer au travail durant une partie ou la totalité de la période prévue pour son repas, cette période de travail est comptabilisée en temps supplémentaire selon entente avec l'employeur et la personne salariée a tout de même droit à trente (30) minutes, sans traitement, pour sa période de repas.

24.01 Tout travail requis par l'employeur et effectué par la personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa prestation de travail prévue à la journée normale de travail ou à la semaine normale de travail, est considéré comme des heures supplémentaires.

24.02 Pour tout temps supplémentaire effectué, la personne salariée doit remplir une fiche de travail mise à sa disposition et la remettre à son supérieur immédiat pour approbation et signature.

24.03 Les heures supplémentaires effectuées sont compensées à taux simple jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine et à taux et demi après quarante (40) heures de travail dans une même semaine.

Pour une personne salariée faisant moins de trente-cinq (35) heures dans une semaine normale de travail, toute heure supplémentaire effectuée non prévue à son horaire de travail et demandée par l'employeur est compensée à taux et demi.

Une compensation égale à une (1) journée ouvrable est donnée pour la participation de la personne salariée aux *Portes ouvertes*.

Cependant, pour les postes d'animateur de vie scolaire et technicien en loisirs, une entente annuelle particulière doit être entérinée en comité des relations de travail avant le 1^{er} juin de chaque année.

24.04 Après entente entre la personne salariée et l'employeur, les heures supplémentaires effectuées sont converties en temps au taux prévu ci-haut et s'ajoutent telles quelles aux jours de vacances annuelles. Ces jours de vacances sont repris à un moment à être entendu entre la personne salariée et l'employeur.

24.05 En cas d'impossibilité pour la personne salariée de reprendre en temps les heures supplémentaires effectuées, le résiduel de la banque d'heures accumulées est monnayé au 31 août de l'année suivante au taux prévu à l'article 24.03.

24.06 La personne salariée qui ne prend pas ses pauses de l'avant-midi et de l'après-midi ne peut cumuler ce temps en heures supplémentaires.

25.01 Les plans de classification des personnes salariées sont ceux apparaissant à l'article 1.18 et font partie intégrante de la convention.

Certains titres d'emploi de ces plans de classification se retrouvent à l'annexe G de la présente convention.

25.02 Compte tenu de la fonction que lui attribue l'employeur, la personne salariée engagée est intégrée dans l'un des corps d'emplois prévus au plan de classification de la convention.

Article 26

Calcul des années d'expérience

- 26.01** À son embauche, la personne salariée possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience selon le mode de calcul établi l'article 28.01.
- 26.02** La personne salariée sans expérience jugée pertinente à ses fonctions est classée au premier échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions relatives à la reconnaissance de la scolarité prévue à la convention.
- 26.03** À moins de dispositions contraires, toute personne salariée acquiert une (1) année d'expérience pour chaque année où elle est sous contrat.

27.01 Une (1) année d'étude supérieure (ou son équivalent, trente (30) crédits) dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification, ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification, réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente, et ce, quel que soit le nombre d'années de scolarité rattaché à ce diplôme.

Toutefois, sur entente préalable entre l'employeur et la personne salariée concernée, la maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus, et de moins de soixante (60) crédits, dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi, dans le plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le plan de classification réussie et complétée dans une institution reconnue, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience pertinente.

27.02 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

27.03 À sa date d'avancement régulier d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon, conformément aux dispositions de cet article.

27.04 Pour fin d'application de l'alinéa 2 de l'article 27.01, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel a droit à la reconnaissance d'une demi-année (1/2) d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier qui suit immédiatement sa date d'avancement régulier d'échelon.

28.01 Pour le personnel professionnel, la durée dans un échelon est d'une (1) année, sauf qu'elle est de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

Pour les autres catégories d'emploi, la durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

28.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet et le 1^{er} janvier, le cas échéant, à la condition que la personne salariée ait complété à ce titre une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel, ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme personne salariée.

Est considérée comme période de travail toute période pendant laquelle la personne salariée reçoit son traitement, toute période de congé pour études, toute période pendant laquelle la personne salariée est en congé parental, ainsi que les absences pour invalidité.

29.01 À partir de la signature de la convention collective, et pour sa durée, les taux et échelles de salaires qui s'appliquent sont ceux prévus à l'entente, ou au décret en tenant lieu, et qui sont en vigueur dans les commissions scolaires francophones. Le même engagement s'applique pour toutes rétroactivités, indexations et forfaitaires si de telles rétroactivités, indexations et forfaitaires sont prévus à l'entente ou au décret ci-haut ou sont déterminés ultérieurement.

À cette fin, les moments d'entrée en vigueur des taux et des versements des sommes sont les mêmes que ceux prévus pour les commissions scolaires francophones.

La classification et l'intégration aux échelles de salaires des personnes salariées se font selon les mécanismes et plans applicables au personnel des commissions scolaires francophones.

À moins qu'il ne soit déjà prévu à la convention, un poste mixte, tenant de plus d'une (1) classe d'emploi, n'existe qu'avec un accord écrit du syndicat. Le traitement pour un tel poste se calcule au prorata du temps effectivement travaillé dans chacune des classes d'emploi.

Il n'est pas de l'intention des parties, du fait de l'existence de tâches connexes tenant d'une classe d'emploi moins rémunérée, de créer des postes mixtes.

29.02 Le salaire de la personne salariée est payable à toutes les deux (2) semaines en vingt-six (26) versements égaux, et par dépôt direct auprès de l'institution financière de son choix.

29.03 L'employeur doit remettre à la personne salariée, en même temps que le versement de son salaire, un bulletin de paie qui doit indiquer notamment :

- a) le nom de l'employeur ;
- b) le titre d'emploi de la personne salariée ;
- d c) le nombre d'heures payées au taux normal ;
- d) le nombre d'heures supplémentaires payées ;
- e e) le traitement brut et le traitement net, ainsi que les cumulatifs de l'un et l'autre pour l'année fiscale en cours (1^{er} janvier au 31 décembre) ;
- f) la cotisation syndicale ;
- g) les retenues pour fins d'impôt, ainsi que les cumulatifs ;

- f h) les cotisations au fonds de pension ;
 - i) les cotisations au Régime de rentes du Québec ;
- g j) les cotisations aux régimes collectifs d'assurances ;
- h k) la cotisation d'assurance emploi ;
 - l) les cotisations au Régime québécois d'assurance-parentale ;
 - m) la période concernée ;
 - n) la déduction à une caisse d'économie ;
 - o) les heures supplémentaires accumulées ;
 - p) le solde des jours de congé de maladie accumulés monnayables et non monnayables.

29.04 Advenant une erreur de calcul sur la paie, et non une erreur de classification, l'employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors, avec le bulletin de paie, une note indiquant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

29.05 Avant de réclamer à une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement. Cependant, telles modalités ne doivent jamais être supérieures à cinq pour cent (5 %) du traitement net de la personne salariée, par paie.

Article 30

Vacances et congés fériés

30.01 La période de référence pour fins de calcul des vacances s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

- a) Une personne salariée ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 juin de l'année de référence a droit à des vacances payées équivalant à un (1) jour ouvrable par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné par la personne salariée pendant l'année de référence.
- b) Conformément à l'article 30.01, une personne salariée a droit à des vacances annuelles et à une indemnité de vacances telles que ci-après établies :

Ancienneté	Durée des vacances	Indemnité de vacances
1 an	3 semaines	6 %
3 ans	4 semaines	8 %
17 ans	4 semaines et un (1) jour	8,08 %
19 ans	4 semaines et deux (2) jours	8,50 %
20 ans	5 semaines	10 %

L'indemnité de vacances est calculée sur le pourcentage du salaire gagné par la personne salariée pendant la dernière période de référence.

30.02 Les vacances se prennent normalement entre le 30 juin et le 31 août, après entente avec l'employeur.

30.03 L'indemnité de vacances est payable selon les modalités habituelles ; cependant, pour la personne salariée à temps partiel, son indemnité de vacances lui est versée sur chacune de ses paies.

30.04 La personne salariée doit prendre ses vacances pendant l'année d'engagement où elles sont dues. Elles ne peuvent être cumulées ou reportées à une autre année, sauf pour les motifs prévus à l'article 30.05 ou à moins d'entente avec l'employeur.

30.05 La personne salariée absente du travail par suite de maladie, maladie industrielle, d'accident ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances peut reporter ses vacances à une autre période de la même année d'engagement ou, si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année, à une autre période de l'année suivante, déterminée après entente entre elle et l'employeur.

CONGÉS FÉRIÉS

30.06 La personne salariée bénéficie des jours chômés et payés, garantis et prévus à l'article 30.07, sans perte de traitement, au cours de chaque année d'engagement.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail, et le paiement est versé lors de chaque paie.

30.07 La personne salariée a droit :

- ✓ aux congés fériés prévus au calendrier scolaire ;
- ✓ aux congés mobiles prévus au calendrier scolaire ;
- ✓ 1^{er} juillet

30.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente avec le syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit, à l'exception du jour de la Fête nationale du Québec qui est respecté la journée même ou selon le jour du report décrété.

30.09 Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire ou une journée chômée pour la personne salariée en retraite progressive, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente, pris à un moment qui lui convient et après entente avec l'employeur.

- 31.01** La personne salariée obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement d'une (1) année ou d'une partie d'année, pour les raisons suivantes :
- affaires personnelles ou familiales ;
 - lors d'un transfert de la conjointe ou du conjoint ;
 - absence pour maladie, lorsque la personne salariée a épuisé les bénéfices de la convention ;
 - pour tout autre motif raisonnable.
- 31.02**
- a) Dans la mesure du possible, la demande pour un congé sans traitement devant débiter à la première (1^{re}) journée de travail de l'année scolaire suivante est déposée à l'employeur avant le 1^{er} avril.
 - b) La personne salariée peut demander un congé sans traitement durant l'année scolaire courante et, pour une raison juste et suffisante, l'employeur l'accorde.
 - c) L'employeur donne sa réponse par écrit à la personne salariée et au syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent la demande.
- 31.03** Sur demande écrite, la personne salariée obtient une prolongation de son congé sans traitement pour une année supplémentaire si cette demande est déposée avant le 1^{er} avril.
- 31.04** Les modalités pour les congés sans traitement, dont assurance collective et régime de retraite, incluant l'article 11.02, sont établies entre l'employeur, la personne salariée et le syndicat.

32.01 Le régime de mise à la retraite progressive a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

32.02 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle a vraisemblablement droit à une rente à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à l'employeur.

32.03

- a) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'employeur, normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite progressive.
- b) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite progressive, ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de chaque année visée.
- c) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à l'employeur une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle a vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

32.04 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite progressive est du ressort de l'employeur ; cependant, dans le cas de refus, l'employeur fournit les raisons à la personne salariée si elle en fait la demande.

32.05 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

32.06 Au cours de la période de mise à la retraite progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RRF, RREGOP et RRE, est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de

laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime.

- 32.07** La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RRF, RREGOP et RRE.
- 32.08** Pendant la durée de l'entente, l'employeur et la personne salariée doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 32.09** Pendant la durée de l'entente, la personne salariée accumule ancienneté et expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 32.10** La personne salariée a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 32.11** La personne salariée démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

33.01 a) En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents de travail, l'employeur doit maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. L'employeur s'engage à respecter, comme base minimum, les conditions de sécurité et de santé au travail, les lois et règlements.

En particulier, l'employeur doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les normes ou les règlements de régie interne ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

- b) L'employeur forme le comité de santé et sécurité au travail sur lequel siège une personne mandatée par le syndicat.
- c) Si une personne salariée est victime d'un accident de travail, l'employeur fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, dont une copie est remise au syndicat.

33.02 L'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées tout vêtement spécial qu'elles sont requises de porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

33.03 L'employeur s'engage à se procurer tous les permis exigibles en vertu d'une loi fédérale ou provinciale relative aux produits, matériaux et équipements liés à l'exercice de la tâche de la personne salariée.

34.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

34.02 À la demande écrite d'au moins cinq (5) personnes salariées, l'employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une caisse d'économie.

34.03 L'impression de la convention collective est aux frais de l'employeur.

34.04 La personne salariée qui inscrit son enfant à l'institution se voit accorder les avantages suivants :

- ✓ aucuns frais d'inscription par enfant ;
- ✓ un rabais de trois cents dollars (300 \$) sur l'ensemble des frais de scolarité encourus par la famille ;
- ✓ un rabais de vingt-cinq pour cent (25 %) sur les frais relatifs à la participation dans une équipe sportive interscolaire ;
- ✓ un rabais de vingt-cinq pour cent (25 %) sur les frais relatifs à une concentration.

34.05 Considérant que le syndicat à la convention est le même que celui qui représente les enseignants à l'emploi de l'employeur, il est convenu qu'il n'y a pas de dédoublement des structures syndicales et des obligations de l'employeur vis-à-vis le syndicat, à moins de dispositions expresses au contraire dans la convention.

35.01 L'employeur soumet au comité des relations de travail, au plus tard le 1^{er} avril, un projet de plan d'effectif pour le personnel couvert par l'unité de négociation pour l'année qui suit. Avant son adoption par l'employeur, les parties cherchent à s'entendre sur le plan d'effectif. À défaut d'entente, l'employeur peut tout de même l'adopter.

L'employeur adopte, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, le plan d'effectif pour l'année suivante. Il prend effet le 1^{er} juillet qui suit.

Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de déterminer les services qu'il entend maintenir, abolir ou créer au plan d'effectif.

Pour la prestation des services, sans que cela n'entrave l'évolution de l'institution, l'employeur tient compte, dans l'élaboration et l'adoption du plan d'effectif, notamment de la pratique passée et des besoins du service.

Le plan d'effectif adopté comprend les éléments suivants :

- a) Le nombre de postes maintenus par catégorie d'emploi, de même que la répartition de ces postes ;
- b) le nombre de postes en surplus qui sont abolis. Dans ce cas, l'employeur doit identifier chacun des postes à abolir, de même que le motif de son abolition ;
- c) pour chacun des postes, les éléments constituant la tâche ;
- d) le statut : temps complet ou temps partiel et, pour le temps partiel, le prorata d'un temps complet en pourcentage ;
- e) pour chacun des postes, la semaine normale de travail ;
- f) la répartition des journées de travail sur le calendrier scolaire.

Le plan d'effectif adopté pour l'année scolaire 2011-2012 figure à l'annexe G.

35.02 L'abolition d'un poste ne doit pas avoir pour effet de créer une surcharge induite de tâche chez les personnes salariées à temps complet déjà en poste.

35.03 L'employeur ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue au plan d'effectif.

Article 36

Durée de la convention

36.01 La convention collective entre en vigueur à compter du jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2014. Malgré son échéance, elle demeure en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires expresses.


36.02 Dans le cas de mesures disciplinaires qui peuvent avoir été imposées dans la période comprise entre le moment où le droit à la grève ou au lock-out est acquis à la suite de l'expiration de la convention et la date de son renouvellement, l'employeur accepte de maintenir la juridiction de l'arbitre pour entendre un grief relatif à une mesure disciplinaire et s'engage à ne pas soulever d'objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre dans ces circonstances.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saguenay, ce 27^e jour du mois de Juin 2011.

**Séminaire de Chicoutimi - Services
éducatifs**




Eric Lamontagne, directeur général

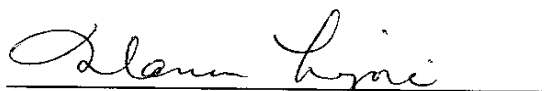


Richard Larouche, président


**Syndicat des employées et employés du
Séminaire de Chicoutimi**



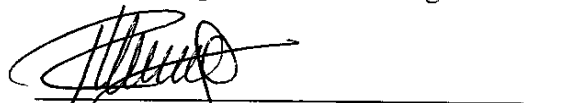
Alain Morin, président



Manon Lajoie, vice-présidente personnel
non enseignant



Francine Pageau, comité de négociation



Robin Verreault, comité de négociation

Annexe A

Fiche de la personne salariée

Année scolaire : _____

Nom de la personne salariée : _____

Titre d'emploi : _____ Poste : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Date de naissance : _____

Formation : _____

Scolarité : _____

Expérience au 30 juin 20____ : _____

Date d'entrée au Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs : _____

Date d'engagement : _____

Statut : permanent Tâche : temps plein
 en probation temps partiel ____ %
 occasionnel

Échelon de l'échelle salariale : _____

Salaire annuel : _____

Calcul salarial : _____

Salaire final actuel (régulier) : _____

Supplément (s'il y a lieu) : _____

SÉMINAIRE DE CHICOUTIMI - SERVICES ÉDUCATIFS

Ci-après appelée « l'institution »

- et -

M. ou Mme _____

Ci-après appelé « la personne salariée »

Déclaration de la personne salariée

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Tél : _____

Date de naissance : _____ Sexe : féminin masculin

Numéro d'assurance sociale : _____

Obligations de la personne salariée

Selon les dispositions de l'article 2.04 de la convention, la personne salariée convient de se conformer aux résolutions, règlements et statuts de l'institution. La personne salariée s'engage, si ce n'est pas déjà fait, à fournir sans délai à l'institution les informations et documents requis aux fins de qualification et reconnaissance d'expérience et antécédents judiciaires.

Obligations de l'institution

L'institution et la personne salariée s'engagent à se conformer aux règlements du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

La personne salariée reconnaît avoir reçu une copie conforme de la convention intervenue entre le Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, et le syndicat en date du _____ et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention.

Durée du contrat

Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____ . L'année de travail de la personne salariée comprend _____ jours, entre le 1^{er} juillet et le 30 juin.

Salaire: (selon la convention collective applicable)

Statut : permanent **Tâche :** temps plein
 en probation temps partiel ____ %
 occasionnel

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saguenay, ce ____^e jour du mois de _____
20____.

**Séminaire de Chicoutimi, services
éducatifs**

La personne salariée

Frais de déplacement

- ✓ En ville (environ 15 kilomètres)
- ✓ 5,50 \$ du déplacement
- ✓ En accord avec l'employeur

Catégorie 1 **Surveillance des corridors par le personnel de l'institution**

- Base volontaire
- Durée : de 11 h 40 à 13 h 10 les jours impairs
de 11 h 25 à 12 h 15 les jours pairs
- Du lundi au vendredi
- Taux horaire : selon le plan de classification-

Catégorie 2 **Surveillance extérieure et des corridors par du personnel interne et externe**

- Durée : de 8 h 00 à 8 h 30
de 11 h 30 à 13 h 20 les jours impairs
de 11 h 15 et 12 h 25 les jours pairs
- Du lundi au vendredi
- Taux horaire : selon le plan de classification

Catégorie 3 **Surveillance des retenues**

- Mardi et mercredi (15 h 30 à 16 h 30)
- Taux horaire : selon le plan de classification

Catégorie 4 **Surveillance du laboratoire informatique par du personnel interne et externe**

- Du lundi au vendredi
- Durée : de 12 h 00 à 13 h 00 les jours impairs
de 11 h 30 à 12 h 15 les jours pairs
- Taux horaire : selon le plan de classification

Catégorie 5 **Surveillance salle d'étude**

- Du lundi au vendredi
- Durée : de 12h00 à 13h00 les jours impairs
de 11h30 à 12h15 les jours pairs
- Taux horaire : selon le plan de classification

Catégorie 6 **Surveillance des activités interscolaires**

- Étude des équipes interscolaires (15 h 30 à 16 h 30)
- Du lundi au jeudi
- Activités au gymnase (soir et fin de semaine)
- Taux horaire : 12,50 /h, tâche non conventionnée

Pour la durée de la convention, les pourcentages d'augmentation obtenus de par les modalités prévues à l'article 29.01 sont appliqués au même moment aux taux prévus ci-haut.

Annexe E

Horaire de travail

PERSONNEL DE SERVICE

Andrée Allard	35 heures/semaine	8 h 15 à 15 h 45
Chantale Bourbonnais	35 heures/semaine	8 h 00 à 16 h 00
Marc Delisle	35 heures/semaine	8 h 00 à 16 h 00
Lucien Fortin	35 heures/semaine	8 h 00 à 15 h 30
Alain Gagnon	35 heures/semaine	7 h 30 à 15 h 30
Monique Gagnon	28 heures/semaine	lundi au jeudi, de 8 h 15 à 16 h 30
Gilda Villeneuve	35 heures/semaine	7 h 30 à 15 h 30
Marie-Michèle Bouchard	20 heures/semaine	8 h 00 à 13 h 00
Alexandre Alexandre	35 heures/semaine	8 h 00 à 15 h 30
Robin Verreault	35 heures/semaine	8 h 00 à 16 h 00

N.B. : L'heure du dîner est variable selon les besoins et entendue avec l'employeur.

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Cathia Grosjean	35 heures/semaine	7 h 30 à 15 h 30 Dîner : 11 h 30 à 12 h 30
Manon Lajoie	35 heures/semaine	8 h 15 à 16 h 30 Dîner : 12 h à 13 h 15
Denise Leblanc	35 heures/semaine	7 h 45 à 15 h 45 Dîner : 11 h 30 à 12 h 30
Francine Pageau	21 heures/semaine	Lundi au jeudi, de 7 h 30 à 15 h 30

CONCIERGES

Alain Boucher	38,75 heures/semaine	7 h 00 à 15 h 15
Jocelyn Côté	38,75 heures/semaine	15 h 15 à 23 h 30
Sylvain Gironne	38,75 heures/semaine	7 h 30 à 15 h 45
Dany Savard	38,75 heures/semaine	15 h 15 à 23 h 30

N.B. : · ½ heure pour le repas

SURVEILLANTS EXTERNES

Matin et midi

7 h 30 à 8 h 30

11 h 00 à 12 h 30

Réjean Maltais

Gilles-Philippe Déry

Alexandre Lallemand

Marylin Girard

Jérémy Rioux

1. **Montants admissibles pour une bourse de perfectionnement (cours)**

- a) Frais d'admission (frais de demande d'inscription, si inscription par la suite)
- b) Frais d'inscription
- c) Frais de scolarité
- d) Frais de transport (15,00 \$ par cours)
- e) Frais de pension et chambre (pour des cours à l'extérieur, les montants doivent être préalablement approuvés)
- f) Frais de volumes (sur facturation et remise des volumes à la bibliothèque du séminaire. Maximum : 35 \$)

2. **Montants admissibles pour une bourse de perfectionnement (congrès, stages, etc.)**

- a) Inscription (reçu officiel exigé)
- b) Logement (reçu officiel exigé)

N.B. : Si une personne salariée veut résider chez un parent ou ami au lieu de loger dans un hôtel, une compensation de trente dollars (30 \$), sans reçu, est possible au lieu de la chambre d'hôtel.

- c) Repas
 - Déjeuner : 8,00 \$
 - Dîner : 16,00 \$
 - Souper : 21,00 \$

d) Transport

- Lorsque la personne salariée utilise sa voiture
- Prix à la pompe à Ville Saguenay au moment du départ

<u>Prix de l'essence</u>	<u>Montant par kilomètre</u>
0,81 \$ à 1,00 \$	0,35 \$
1,01 \$ à 1,20 \$	0,40 \$

1,21 \$ à 1,40 \$	0,45 \$
1,41 \$ à 1,60 \$	0,50 \$
1,61 \$ à 1,80 \$	0,55 \$

La présente politique sur le transport est applicable à compter de la signature de la convention. Les parties réévaluent la situation si le prix venait à augmenter au-delà de ce qui est indiqué.

Liste des kilométrages

De Chicoutimi à :

Alma	61
Granby	438
Hull	666
Joliette	432
Jonquière	21
Lanoraie	413
La Pocatière	349
Lévis	236
Montréal	456
Québec	213
Rimouski	254
Rivière-du-Loup	151
Sept-Îles	544
Shawinigan	375
Sherbrooke	445
Sorel	420
Saint-Félicien	129
Saint-Georges-de-Beauce	344
Saint-Hyacinthe	409
Saint-Jean	239
Saint-Jérôme	499

Terrebonne	458
Thetford Mines	318
Trois-Rivières	334

Animateurs de vie étudiante (temps complet)

- ✓ 1 animateur temps complet au 1^{er} cycle (35 h)
- ✓ 1 animateur temps complet au 2^e cycle (35 h)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Technicien en documentation (temps complet)

- ✓ 1 technicien en documentation (35h)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Conseillère en orientation (temps plein)

Du lundi au jeudi

- ✓ 1 conseillère en orientation, 80 % de tâche

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Secrétaire d'école (temps complet)

Secrétariat pédagogique

- ✓ 1 secrétaire d'école (35h)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Secrétaire – secrétaire d'école (temps complet)

Réception

- ✓ 1 poste mixte secrétaire (75 %) et secrétaire d'école (25 %)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Technicien en travaux pratiques (temps complet)

- ✓ 1 poste de technicien en travaux pratiques 100 % (35 h)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Techniciens en administration (temps complet, temps partiel)

Au local de l'administration

- ✓ 1 technicien en administration 80% (28h)
- ✓ 1 technicien en administration, temps partiel 60% (21h)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Infirmière

Abolition du poste

Technicien en travail social (temps partiel)

- ✓ 1 poste de technicien en travail social à temps partiel (20 h), durée déterminée par le calendrier scolaire

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Technicien en informatique – technicien en loisirs (temps complet)

Poste à afficher

- ✓ 1 nouveau poste mixte technicien en informatique 50 % (17,5 heures) et technicien en loisirs 50 % (17,5 heures)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones.

Technicien en audiovisuel – technicien en loisirs (temps complet)

- ✓ 1 nouveau poste mixte de technicien en audiovisuel 50 % (17,5 heures) et technicien en loisirs 50 % (17,5 heures)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Concierges (temps complet et temps partiel)

De jour

- ✓ 1 concierge (homme d'entretien) temps plein
- ✓ 1 concierge (25 h/semaine) – Temps partiel

De soir

- ✓ 2 concierges (100 %)

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Ouvrier d'entretien (aide-concierger)

Abolition du poste

Tâches : Référence au plan de classification des commissions scolaires francophones

Abolition ou modification de postes

- ✓ Aide-concierger (-1)
- ✓ Concierger de jour (25 heures)
- ✓ Technicien en administration (-20 %)
- ✓ Technicien en informatique (-1)
- ✓ Appariteur-technicien en audiovisuel (-1)
- ✓ Infirmière-technicienne en travail social (-1)
- ✓ Technicien en loisirs (-1)

Création de nouveaux postes (à afficher)

- ✓ Technicien en informatique et technicien en loisirs (50 % - 50 %)
- ✓ Technicien en audiovisuel et technicien en loisirs (50 % - 50 %)
- ✓ Technicien en travail social (20 heures)

Annexe H

Taux de salaires applicables selon les titres d'emploi du plan de classification du secteur public

Les parties conviennent d'ajouter à la convention les taux de salaires applicables selon les titres d'emploi du plan de classification du secteur public dès que ceux-ci sont rendus disponibles.

Animateurs de vie étudiante	
Technicien en documentation	
Conseillère en orientation	
Secrétaire d'école	
Secrétaire – secrétaire d'école	
Technicien en travaux pratiques	
Techniciens en administration	
Technicien en travail social	
Technicien en informatique – technicien en loisirs	
Technicien en audiovisuel – technicien en loisirs	
Concierges	

Lors d'ajout ou de création de postes non actuellement existants, les parties conviennent que, quant au titre, aux tâches et au salaire, le plan de classification du secteur public, de même que les taux de salaires, s'appliquent pour ceux-ci.

Lettre d'entente 1 Fonds de sécurité d'emploi

ENTRE : Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi
(section personnel non enseignant) ci-après appelé « le syndicat »

ET : Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs ci-après appelé « l'employeur »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'article 22.46 est suspendu jusqu'au 30 juin 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saguenay, ce 27^e jour du mois de Juillet 2011.

Séminaire de Chicoutimi - Services éducatifs



Eric Lamontagne, directeur général



Richard Larouche, président

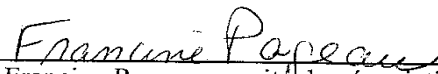
Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi




Alain Morin, président



Manon Lajoie, vice-présidente personnel non enseignant



Francine Pageau, comité de négociation



Robin Verreault, comité de négociation

Lettre d'entente 2 Remboursement des sommes perçues à la suite des coupures salariales de l'année scolaire 2010-2011

ENTRE : Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi
(section personnel non enseignant)
ci-après appelé « le syndicat »

ET : Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs
ci-après appelé « l'employeur »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La valeur totale de la participation des employés syndiqués quant à la coupure salariale de sept virgule soixante-douze pour cent (7,72 %) pour l'année 2010-2011 s'élève à _____ (montant précisé à la suite des vérifications comptables des états financiers de l'institution pour 2010-2011).
2. Un poste budgétaire est constitué par l'employeur au budget du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, à partir des surplus d'opération de l'année scolaire 2010-2011, en date du 30 juin 2011.
3. La valeur de départ de ce poste budgétaire au jour de sa constitution est l'excédent des revenus sur les dépenses avant amortissement, amputé de l'acquisition des volumes et du remboursement du capital de la dette à long terme, aux états des revenus et dépenses au 30 juin 2011.
L'employeur fournit au syndicat les données financières nécessaires pour établir ce montant.
4. Ce poste budgétaire doit être maintenu en permanence au budget de l'employeur. De plus, il doit être indexé au 30 juin de chaque année de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %), pour toute la durée de la convention collective intervenue entre les parties.
5. Le pourcentage de la valeur du poste budgétaire constitué selon le paragraphe 2 ci-haut par rapport à la contribution totale des employés selon le paragraphe 1 ci-haut est de _____ %.
6. Lorsque survient une cause de rupture définitive du lien d'emploi pour quelque raison que ce soit, l'employé reçoit, à titre de remboursement de salaire quant à sa participation au

redressement financier du Séminaire de Chicoutimi, services éducatifs, un montant qui correspond au pourcentage établi au paragraphe 5.

7. Les sommes reçues par l'employé en vertu du paragraphe précédent sont sujettes aux déductions habituelles, à l'exception de la cotisation syndicale, de la participation de l'enseignant à l'assurance collective et de la participation au RREGOP.

L'employé peut indiquer à l'employeur qu'il désire que le versement soit fait en partie ou en totalité dans un régime enregistré d'épargne retraite, auquel cas, les ajustements quant aux déductions obligatoires sont faites par l'employeur.

8. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
9. En cas de litige entre les parties nécessitant l'application de la procédure de grief et d'arbitrage, les parties conviennent que la convention collective du personnel non enseignant est celle qui s'applique.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saguenay, ce 27^e jour du mois de Juin 2011.

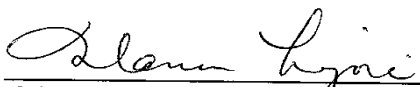
Séminaire de Chicoutimi - Services éducatifs


Eric Lamontagne, directeur général



Richard Larouche, président

Syndicat des employées et employés du Séminaire de Chicoutimi


Alain Morin, président


Manon Lajoie, vice-présidente personnel non enseignant


Francine Pageau, comité de négociation


Robin Verreault, comité de négociation