

En tête

EN TÊTE

Cahier spécial

Volume 18, numéro 1
Septembre 2007

La convention collective et vous

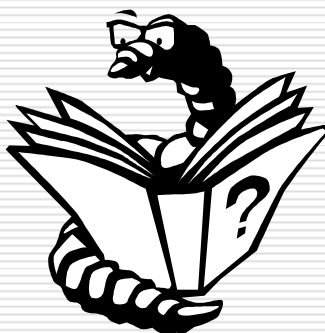
Dans ce numéro :

CHARGE DE TRAVAIL	ART. 11
- Heures de contact d'enseignement	8 - 9
- Facteurs de préparation	10 - 11
- Facteurs d'évaluation	12 - 15
- Heures attribuées : fonctions complémentaires	15-16
- Heures additionnelles attribuées	16
- Groupe de révision de la charge de travail [GRCT]	17 - 18

La convention collective et vous

Professeurs contractuels
3 types
Temps partiel
Charge partielle
Période limitée

pages 4 et 5



Subsides, salaires, congés, etc

Subsides pour frais de scolarité	19
Salaires ... échelon maximal	20
Invalité de courte durée	21
Invalité prolongée	22
Perfectionnement professionnel	23
Autorisations d'absence (deuil, assistance médicale, raisons personnelles, etc	24-26
Congé à salaire différé	27

Procédure de règlement des plaintes et griefs

Art. 32

Dossier personnel et évaluation	28
- dépôt d'une plainte	29
- dépôt d'un grief - (étape1)	30
- dépôt d'un grief - (étape2)	31

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL SCOLAIRE

**DES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS
ET DE TECHNOLOGIE DE L'ONTARIO**

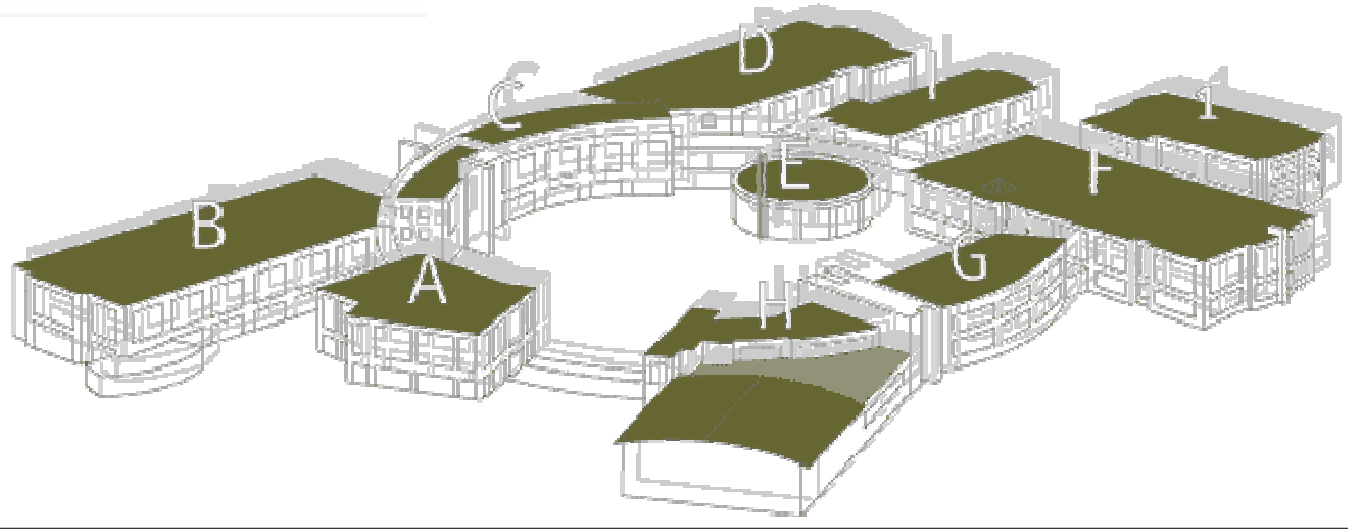
**ENTRE :
LE CONSEIL DE LA RÉMUNÉRATION ET DES
NOMINATIONS DANS LES COLLÈGES POUR
LES COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET
DE TECHNOLOGIE**

**ET :
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO
(POUR LE PERSONNEL SCOLAIRE)**

**EN VIGUEUR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2005
AU 31 AOÛT 2009**

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

La convention collective et
VOUS



LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 2

- Distinction entre les trois types de professeurs contractuels
 - Professeurs à temps partiel
 - Professeurs à charge partielle
 - Professeurs pour une période limitée

Professeurs à temps partiel

- Ils enseignent un maximum de 6 heures par semaine.
- Ils ne sont pas syndiqués car la loi ontarienne leur interdit.



LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Professeurs à charge partielle

- Ils enseignent entre 7 et 12 heures par semaine.
- Ils font partie du syndicat du personnel scolaire.
- Ils sont rémunérés selon la grille salariale de la convention collective (article 26).

Professeurs pour une période limitée

- Ils enseignent un minimum de 13 heures par semaine.
- Ils ne sont pas syndiqués car la loi ontarienne leur interdit.
- Article 2.03C « Si le collège maintient un poste à temps plein au-delà d'une année scolaire complète en recourant à des nominations pour une période limitée, le collège est tenu de désigner ce poste comme poste ordinaire à temps plein de l'unité de négociation et de le combler en ayant recours à une personne membre de l'unité de négociation dès qu'il peut en embaucher une capable d'effectuer le travail».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11

Formulaire de charge de travail : **discussion**

- 11.02A1(a) « Avant d'établir la charge de travail totale de l'enseignante ou de l'enseignant, la superviseur ou le superviseur doit en discuter avec l'enseignante ou l'enseignant. Le FCT doit être fourni par le collège et il doit en remettre une copie à l'enseignante ou l'enseignant au moins 6 semaines avant le début de la période visée par l'horaire, jours fériés et congé annuel exclus ».
-

Article 11

Charge de travail :

- Facteurs de pondération
 - Heures de contact d'enseignement
 - Heures attribuées à la préparation
 - Heures attribuées à l'évaluation et rétroaction
 - Heures attribuées aux fonctions complémentaires
-

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 (suite)

- Heures attribuées à la préparation au
 - Il existe 7 types de cours
 - Cours nouveau : première fois que vous l'enseignez ou encore ce cours a fait l'objet d'une révision importante nécessitant le facteur 1,1 compte tenu de la charge associée à la préparation.
 - Cours établi A : un cours que vous avez déjà enseigné pas durant les 3 dernières années scolaires; facteur 0,85

Article 11 (facteur de préparation-suite)

- Cours établi B : un cours que vous avez déjà enseigné au cours des trois dernières années; facteur de préparation: 0,60
- Cours répété A : c'est une section supplémentaire d'un cours nouveau ou que vous avez déjà enseigné mais à des étudiantes ou des étudiants qui suivent un autre programme ou une autre année d'étude; facteur de préparation : 0,45

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 (facteur de préparation-suite)

- Cours répété B : une autre section que vous enseignez, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation vous ont été attribuées dans le cadre d'un «cours nouveau», ou d'un «cours établi» ou d'un «cours répété A», mais à des étudiantes et étudiants qui suivent le même programme et la même année d'étude; facteur de préparation : 0,35



Article 11 (facteur de préparation-suite)

- Cours spécial A : des sections de cours auxquelles les étudiantes et étudiants peuvent s'inscrire en tout temps ou cours qui font partie d'un programme d'apprentissage individualisé.
 - La première section d'un «cours spécial A» que vous n'avez jamais enseigné auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un «cours établi A» ; facteur de préparation : 0,85.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 (facteur de préparation-suite)

Cours spécial A – suite

- La première section d'un «cours spécial A» que vous avez déjà enseigné au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un «cours établi B» ; facteur de préparation : 0,60.
- Les sections répétées d'un «cours spécial A» sont comptabilisées comme un «cours répété A» ; facteur de préparation : 0,45.

Article 11 (facteur de préparation-suite)

Cours spécial B : les sections d'un cours dont les objectifs décrivent l'application des connaissances par les étudiantes et les étudiants en situation réelle de travail.

- La première section d'un «cours spécial B» que vous n'avez jamais enseigné auparavant ou au cours des trois années scolaires précédentes est comptabilisée comme un «cours établi A» ; facteur de préparation : 0,85.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 (facteur de préparation-suite)

- Les temps de préparation additionnelle nécessaires pour ces situations d'apprentissage devront être attribués à raison d'une heure par heure et consignées sur le formulaire de charge de travail (FCT).



Heures additionnelles pour la préparation

Période visée : de _____ à _____

Cours ou matière	Heures de con- tract d'ensei- gnement assignées	Langue(s) d'enseignement	Préparation				Évaluation					
			Type	Facteur	Heures attribuées	Heures personnelles attribuées	Type	Facteur	Heures attribuées	Heures personnelles attribuées	Heures complémentaires assignées	
Articles de la con- vention collective	11.01 B & C	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 E	11.01 E	11.01 E	11.01 E	11.01 F	11.01 D,F,G
Charge hebdoma- daire totale												

Heures de préparation par cours/matière = Facteur X Heures de contract d'enseignement
 Heures d'évaluation/feedback par cours/matière = Facteur X Nombre d'étudiants X Heures de contact d'enseignement

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 - suite

Heures attribuées à l'évaluation et rétroaction

- 11.01 E 1 « Les heures hebdomadaires d'évaluation et de feedback rattachées à un cours doivent vous être attribuées et comptabilisées comme suit :

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES ET LES HEURES D'ÉVALUATION ET DE FEEDBACK ATTRIBUÉES		
Évaluation d'essais ou de projets	Évaluation de routine ou assistée	Évaluation pendant les heures de contact
1 : 0,030 par étudiant-e	1 : 0,015 par étudiant-e	1 : 0,0092 par étudiant-e

Article 11 - suite

11.01 E 2

- Évaluation d'essais ou de projets : 0,030 par étudiant :
 - Évaluation de travaux de type essai ou de tests
 - Évaluation de projets
 - Évaluation du rendement des étudiantes et des étudiants à partir des évaluations basées sur des observations concrètes et compilées par vous en dehors des heures de contact d'enseignement.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 - suite

11.01 E 2 (suite)

- Évaluation assistée ou de routine : 0,015 par étudiant:
 - Évaluation en dehors des heures de contact d'enseignement
 - Tests à réponses courtes ou autres
 - Corrections à l'aide de gabarit.

Article 11 - suite

11.01 E 2 (suite)

- Évaluation pendant les heures de contact: 0,0092 par étudiant :
 - Évaluation effectuée pendant les heures contact d'enseignement



LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Facteur d'évaluation

Période visée : de _____ à _____

Cours ou matière	Heures de con- tract d'ensei- gnement assignées	Langue(s) d'enseignement	Préparation					Évaluation				
			Type	Facteur	Heures attribuées	Heures réelles attribuées	Heures de référence	Type	Facteur	Heures attribuées	Heures réelles attribuées	Heures complémentaires assignées
Articles de la con- vention collective	11.01 B & C	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 D	11.01 E	11.01 E	11.01 E	11.01 E	11.01 F	11.01 D,F,G
Charge hebdomo- daire totale												

Heures de préparation par cours/matière = Facteur X Heures de contract d'enseignement
 Heures d'évaluation/feedback par cours/matière = Facteur X Nombre d'étudiant-es X Heures de contact d'enseignement

Article 11 - suite

- Heures attribuées aux fonctions complémentaires
 - 11.01 F : Votre charge de travail de travail maximale sans le temps supplémentaire est de 44 h.
 - De ce 44 h, 6 h doivent vous être allouées dont 4 h sont associées à l'aide normale individualisée pour vos étudiantes et étudiants en dehors de la salle de classe et 2 h sont associées pour vos tâches administratives normales.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 - suite

□ 11.01 F (suite)

- Des fonctions complémentaires appropriées à votre rôle d'enseignante ou d'enseignant peuvent vous être assignées par le collège.

□ Par exemple : Révision des normes de votre programme; préparation d'un guide détaillé de cours, etc.

Article 11 - suite

□ 11.01 G 2

- Si votre charge d'enseignement est modifiée par des circonstances atypiques qui ne sont énumérées dans les diapositives précédentes, des heures additionnelles doivent vous être attribuées à raison d'une heure par heure.

□ Par exemple : Vous avez besoin de temps de préparation supplémentaire compte tenu de la nature de votre cours. En ce sens, vous pouvez lors de la négociation de votre charge de travail, en discuter avec votre superviseur.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 11 - suite

- GRCT (Groupe de révision de la charge de travail) : Il est composé de 6 membres, 3 de la partie patronale, 3 de la partie syndicale.
- Si le formulaire de charge de travail (FCT) que l'on vous remet ne correspond pas à l'information présentée dans les diapositives précédentes, vous pouvez le référer, après en avoir discuté avec votre superviseur immédiat, au GRCT.

Exemple de cas référés au GRCT

- Exemple 1 : À la suite de renvois de FCT au GRCT en ce qui concerne le facteur attribué pour les comités d'évaluation et de promotion, ces derniers ont été augmentés en fonction du nombre de programmes où un professeur enseigne. Avant cette décision, il n'y avait pas d'équité à l'intérieur d'un secteur.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Exemple de cas référés au GRCT

- ❑ Exemple 2 : Selon l'article 11.02 A 5, l'horaire doit refléter les heures de travail assignées sur le FCT et vous devez recevoir une copie de votre horaire au moins deux semaines avant le début des classes.
- ❑ Ainsi, la partie syndicale effectue l'analyse des horaires et des FCT, elle relève les anomalies et en fait part lors d'un GRCT à la partie patronale afin que cette dernière puisse effectuer les changements appropriés pour respecter l'article de la convention collective.
- ❑ Pour l'hiver 2007, en ce qui concerne l'analyse des horaires, il y avait 31% d'erreurs...

Exemple de cas référés au GRCT

- ❑ Exemple 3 : Article 11.02 C2
- ❑ À la suite d'une révision importante de votre curriculum (les cours que vous enseignez), il est possible d'obtenir un facteur de préparation de 1,1 (CNO=cours nouveau). Des professeurs ont déjà référé leur FCT au GRCT et ils ont obtenu gain de cause.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

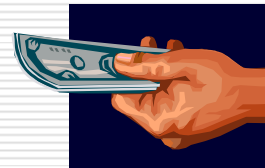
Article 12

Subsidés pour frais de scolarité

- 12.01 « L'employée ou l'employé membre de l'unité de négociation peut suivre, en acquittant des frais de scolarité ne dépassant pas 20,00 \$ par cours, et à même ses heures libres,
 - des cours ou programmes financés par le ministère, ou
 - d'autres cours ou programmes tels que convenus par accord mutuel, **offerts par le collège. L'employée ou l'employé doit répondre aux conditions normales d'inscription et d'admission du collège et doit se conformer aux politiques pédagogiques de ce dernier après son admission** ».
 - Par ailleurs, il existe au collège une entente qui permet aux professeurs de payer 5,00\$ pour les frais de scolarité pour les cours offerts à l'interne.**

Article 12 (suite)

- Exemple : Vous voulez suivre le cours de sommelier offert par le collège. Vous n'avez qu'à vous inscrire et vous allez payer les frais d'inscription de 5,00\$ plus les frais autres.



LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 14

Salaires

- Les professeurs à temps plein sont rémunérés selon la grille salariale de la convention collective.
- Votre positionnement dans l'échelle salariale est fonction de votre formation académique et de vos années d'expérience.

Échelon maximal

- Toutefois, il se peut que vous ne puissiez atteindre l'échelon maximal. Pour ce faire, vous pouvez suivre le programme de formation, sous forme de modules menant à l'obtention d'un certificat.
- Ainsi « les employées et employés qui ont au moins 15 ans de service et dont l'échelon maximum est actuellement inférieur à l'échelon maximal de l'échelle salariale, et qui s'inscrivent et participent à ce programme devront recevoir (une seule fois) une augmentation immédiate d'un échelon, sans dépasser l'échelon maximal de l'échelle, et devront se maintenir à cet échelon si leur rendement dans leur cours de formation est satisfaisant ».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 17

- Invalidité de courte durée (congé de maladie)
 - Au début de l'année scolaire, 20 jours de congé de maladie vous sont alloués.
 - 17.01F1 «En cas d'absence attribuable à une maladie ou à un accident, les employées et employés participant qui devraient normalement travailler doivent recevoir l'intégralité de leur salaire habituel jusqu'à concurrence de 20 jours ouvrables au cours d'une année de prestation, en plus des crédits non utilisés au cours des années précédentes. Les jours non utilisés au cours d'une année doivent être considérés comme des crédits (un crédit représentant 100% du salaire habituel pour un jour ouvrable) et doivent être reportés sur l'année de prestation ultérieure. Les prestations doivent être débitées du montant total affecté sur une base quotidienne ».

Article 17 (suite)

- 17.01F2 « En cas d'absence attribuable à une maladie ou à un accident dépassant les jours accumulés prévus en 17.01F1, les employées et les employés participant doivent recevoir 75% de leur salaire habituel jusqu'à concurrence de la différence entre le nombre de jours accumulés prévus en 17.01F1 et la date à laquelle les employées et employés seraient normalement admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée.
- Par exemple, vous êtes en septembre et êtes un employé à temps plein au collège depuis 4 ans. Vous avez utilisé 2 jours de congé de maladie. Il vous reste donc 78 jours. Si vous avez un accident et que vous êtes dans l'impossibilité de travailler, après vos 78 jours de maladie, vous serez payé à 75% de votre salaire et ce dernier est imposable.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 18

Invalidité prolongée

- Après 130 jours de congé maladie, vous êtes admissible au régime d'assurance-invalidité de longue durée. Vous serez payé à 60% de votre salaire, exempt d'impôt.

Article 18 (suite)

- Pour faire suite à notre exemple, vous avez eu 78 jours sans réduction salariale, environ 3 mois à 75% de votre salaire, imposable et si vous êtes toujours dans l'impossibilité de revenir travailler, vous aurez droit à 60% de votre salaire, exempt d'impôt puisque vous serez couvert par l'assurance-invalidité de longue durée.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 20

☐ Congé de perfectionnement professionnel

- Vous devez être membre de l'unité de négociation du personnel scolaire à temps plein depuis au moins 6 ans pour être admissible à un congé de perfectionnement professionnel. La durée du congé varie entre 1 mois et 12 mois (incluant les vacances estivales) et vous devez revenir à l'emploi du collègue.
- Salaire: « [...]55% du salaire de base après 6 ans d'emploi au collègue, majoré de 5% par an, jusqu'à concurrence de 70% du salaire de base après 9 ans».

Article 20 (suite)

☐ Demandes :

- « Les demandes de congé de perfectionnement professionnel devront être présentées par écrit au chef du département au moins 6 mois avant le début du congé, et indiquer la nature du congé prévu et ses avantages pour le collègue et l'employée ou l'employé ».
- « Les demandes de congé de perfectionnement professionnel ne peuvent être refusées de manière déraisonnable, et le refus doit être justifié par écrit ».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 21

Autorisation d'absence

- Deuil
- Assistance médicale aux proches
- Raisons personnelles et raisons spéciales
- Raisons religieuses
- Juridique

Deuil

- 21.04 « À l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, tel que défini dans le livret sur les avantages sociaux, ou d'un enfant, d'une belle-fille ou d'un beau-fils, de ses père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, une employée ou un employé doit avoir droit à un congé d'au moins 3 jours sans perte de salaire habituel, la durée du congé étant à la discrétion du collègue ».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Assistance médicale aux proches

- 21.07A « Chaque année, le collègue doit accorder à chaque employée et employé jusqu'à 5 jours de congé pour prendre soin des membres de sa famille immédiate lorsqu'ils sont malades ».
- Ces jours utilisés seront déduits de vos congés de maladie accumulés au fil des années.

Raisons personnelles et raisons spéciales

- 21.02 « Le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé sans perte de salaire habituel pour raisons personnelles et raisons spéciales dues à des circonstances particulières. Lorsqu'un congé pour raisons personnelles n'est pas accordé, le collègue doit fournir par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus ».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Raisons religieuses

- ❑ 21.03 « Le collègue peut, à sa discrétion, accorder un congé pour raisons religieuses sans perte de salaire habituel en conformité avec les normes actuelles régissant les droits de la personne en matière d'accommodement. Lorsqu'un congé pour des raisons religieuses n'est pas accordé, le collègue fournit par écrit, à l'employée ou l'employé qui le demande, les raisons qui motivent son refus ».

Juridique

- ❑ 21.05 « L'employée ou l'employé convoqué comme juré ou signifié de comparaître comme témoin de la Couronne ne doit subir aucune réduction de son salaire habituel pendant la période en cause, mais verse au collègue l'indemnité touchée en qualité de juré ou de témoin. L'employée ou l'employé est tenu d'informer sa superviseuse ou son superviseur immédiat dès réception de son assignation comme juré ou témoin. Le collègue peut lui demander une attestation signée par la greffière ou le greffier du tribunal avant de procéder au paiement visé au présent article. Pour avoir droit à ce paiement, l'employée ou l'employé doit travailler au collègue pendant les heures normales de travail que l'employée ou l'employé ne passe pas au tribunal. »

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 23

- Régime de congé à salaire différé
 - Vous devez avoir au moins 3 ans d'ancienneté pour être admissible.
 - 23.01 « Le régime de congé à salaire différé vise à offrir aux employées et employés à temps plein la possibilité de prendre un congé ne dépassant pas un an et de financer ce congé à même le salaire habituel différé des années précédentes qui s'accumule avec intérêt et est versé au début du congé ».

Article 23 (suite)

- Par exemple, vous êtes un employé du collège depuis 4 ans et vous planifiez utiliser dans 5 ans un congé différé à votre convenance. Vous devez soumettre votre demande de participation au régime à la présidence du collège.
- 23.03C «Le collège se réserve le droit exclusif d'approuver les demandes de participation au régime. Les demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable».
- À la suite de votre demande, le collège retiendra pendant 4 ans, «un montant atteindre un cinquième du salaire annuel habituel, suivi d'un an de congé».

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 31

- Dossier personnel** : Avant d'être déposée dans votre dossier personnel, toute évaluation concernant votre rendement doit vous être présentée par votre supérieur immédiat.
- 31.02** «L'employée ou l'employé doit recevoir copie des avis disciplinaires versés à son dossier. Si le collègue ou un conseil d'arbitrage établit qu'une suspension ou une réprimande écrite était sans fondement, la suspension ou la réprimande écrite et le grief en découlant doivent être retirés du dossier».
- Vous avez accès à votre dossier personnel consigné aux ressources humaines.

Article 31 (suite)

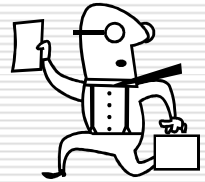
- Le collègue doit vous aviser que vous pouvez être accompagné d'un représentant syndical avant de vous remettre un avis disciplinaire incluant des réprimandes verbales.
- Si cette procédure n'est pas respectée, vous pouvez déposer une plainte pouvant découler en grief.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 32

Procédure de règlement des griefs

- Toute interprétation divergente entre votre supérieur immédiat et vous de la Convention collective peut faire l'objet d'une plainte pouvant faire l'objet d'un grief.
- Cependant, l'interprétation exclut les divergences d'opinion à propos de votre formulaire de charge de travail dont la démarche est définie à l'article 11.



Article 32 (suite)

- Exemple : Vous avez reçu une évaluation de rendement et selon vous cette dernière ne reflète pas la réalité. Vous pouvez déposer une plainte à votre superviseur immédiat à l'intérieur de 20 jours à partir du moment où vous avez reçu le document.
- Votre superviseur doit planifier une rencontre pour discuter de l'objet de votre plainte. À votre demande, vous pouvez être accompagné d'un représentant syndical.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 32 (exemple-suite)

- À la suite de cette rencontre, votre superviseur a 7 jours pour vous répondre.
- Si cette réponse ne vous satisfait pas, vous disposez de 7 jours pour déposer une plainte formelle qui devient un grief à votre superviseur.
- À l'intérieur de 7 jours de la réception de votre grief, votre superviseur doit organiser une nouvelle rencontre à laquelle son supérieur immédiat doit participer. Evidemment, vous avez le droit d'être accompagné d'un délégué syndical.

Article 32 (exemple-suite)

- Après la rencontre initiale découlant de votre grief à la **première étape**, le collègue dispose de 7 jours pour vous répondre.
- Si vous jugez cette réponse insatisfaisante, vous disposez de 15 jours à partir de sa réception pour soumettre votre grief à la **deuxième étape** à la présidence du collègue.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Article 32 (exemple-suite)

- Lorsque le collège reçoit cette requête, il dispose de 20 jours pour convoquer une rencontre de **deuxième étape**. Lors de cette rencontre, un délégué syndical et un représentant désignée par la section locale doit assister à cette rencontre, en plus de vous.
- Le collège est représenté par la présidence ou son délégué et pouvant être accompagnée par les personnes de son choix.

Article 32 (exemple-suite)

- À la suite de cette rencontre de **deuxième étape**, le collège dispose de 15 jours pour soumettre sa réponse.
- À la réception de cette réponse, que vous jugez toujours insatisfaisante, vous disposez de 15 jours pour soumettre votre grief à l'arbitrage.
- Il est à noter que le nombre de jours stipulés dans l'exemple découle du calendrier, c'est-à-dire que les jours de fin de semaine font partie du nombre.**



LA CONVENTION COLLECTIVE ET VOUS

Www.local470.org



Point d'information

- Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter au poste 2065 ou à venir nous voir au G3240.



- Ré **Ré** nal **d** Ay **otte** (bur. : F-1020.01; tél. : 2105)
- De **ni** s **De** Ca **ru** fel (bur. : D-2190.12, tél. : 2141)
- Be **no ît **Du** pui **s** (bur. : B-2200.16, tél. : 2519)**
- So **nia** Fec **te au (bur. : F-2290.19, tél. : 2135)**
- Di **ane** Du **pl in (bur. : C-1080, tél. : 2818)**
- Mi **chel** Si **ng h (bur. : F-2290.13, tél. : 2131)**
- Pi **erre** St **-G el ais (bur. : F-2290.03; tél. : 2160)**
- Sé **bast ien **G agn on (bur. : B-3160, tél. : 2257)****
- Ch **ar les **L aur in (bur. : F-3270.16, tél. : 2246)****
- Na **thal ie **G agn on (bur. : D-3210.24, tél. : 2564)****
- Fe **rn and **Bé gin (bur. : syndicat : G-3240; tél. : 2065)****