

No.

NOM

17907-02

Syndicat des Enseignants de
Saint-Jérôme

17907-02

MINISTÈRE DU TRAVAIL

AVR 4 11 09 AM '79

GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Le SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SESOCQ)

et

✓ LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE SAINT-JÉRÔME (SESJ)

En vigueur du 1er août 1977
27-10-78 au 31 juillet 1979.

78 NOV -3 9 41

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTREAL

POSTE

79 JAN 19 8 53

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTREAL

POSTE

Microfilmé

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I	page
1-1.00 Définition des termes	1
1-2.00 Buts de la convention	2
1-3.00 Champ d'application	3
1-4.00 Reconnaissance syndicale	3
1-5.00 Régime syndical	3
1-6.00 Retenue syndicale et professionnelle	4
1-7.00 Affaires syndicales	4
1-8.00 Engagement	5
1-9.00 Congédiement, suspension, non-rengagement	5
1-10.00 Jours de congé payés	7
1-11.00 Congés sociaux	8
1-12.00 Garantie de salaire	10
1-13.00 Ancienneté	12
1-14.00 Permanence	12
1-15.00 Appréciation du personnel	13
1-16.00 Versement périodique du traitement	14
1-17.00 Règlement de grief	15
1-18.00 Arbitrage	17
1-19.00 Caisse d'épargne et de crédit	17

CHAPITRE I

Art. 1-1.00 DEFINITION DES TERMES

- 1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "Association" désigne le Syndicat des Enseignants de St-Jérôme. (S.E.S.J.)
- 1-1.03 "Syndicat" désigne le Syndicat des Employés des Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec. (S.E.S.O.C.Q.)
- 1-1.04 "Employé" désigne une personne engagée par l'Association pour accomplir les tâches communément appelées "travaux de bureau".
- 1-1.05 "Années de service" désigne les années durant lesquelles une personne a été un employé au service de l'Association et/ou de la C.E.Q. et ses organismes affiliés.
- 1-1.06 "Jours" désigne tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi, sauf les jours déclarés non-travaux par l'article 1-10.00 de la présente convention.
- 1-1.07 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 1-1.08 "Mésentente" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autres qu'un grief.
- 1-1.09 "Différend" désigne une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.

	page
1-20.00 Droits acquis	18
1-21.00 Nullité d'une clause	18
1-22.00 Prolongation de la convention collective	19
1-23.00 Durée de la convention	19
 CHAPITRE II	
2-1.00 Vacances payées	20
2-2.00 Semaine et heures de travail	21
2-3.00 Temps supplémentaire	21
2-4.00 Fonds de perfectionnement	22
2-5.00 Assurances collectives et indemnités de décès	22
2-6.00 Traitement	23
2-7.00 Congé de maternité	24
2-8.00 Sécurité d'emploi	24
2-9.00 Plan de retraite	25
 ANNEXES:	
Annexe 1: Contrat-type	26
Annexe 2: Reconnaissance des années d'ancienneté et d'expérience	27
 LETTRE D'ENTENTE	 28
 SIGNATURES:	
Signature de la convention collective	25
Signature de l'entente	29

CHAPITRE I

Art. 1-1.00 DEFINITION DES TERMES

- 1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "Association" désigne le Syndicat des Enseignants de St-Jérôme. (S.E.S.J.)
- 1-1.03 "Syndicat" désigne le Syndicat des Employés des Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec. (S.E.S.O.C.Q.)
- 1-1.04 "Employé" désigne une personne engagée par l'Association pour accomplir les tâches communément appelées "travaux de bureau".
- 1-1.05 "Années de service" désigne les années durant lesquelles une personne a été un employé au service de l'Association et/ou de la C.E.O. et ses organismes affiliés.
- 1-1.06 "Jours" désigne tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi, sauf les jours déclarés non-travaux par l'article 1-10.00 de la présente convention.
- 1-1.07 "Grief" désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 1-1.08 "Mécontentement" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autres qu'un grief.
- 1-1.09 "Différend" désigne une mécontentement relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.

- 1-1.10 "Président" désigne la personne nommée par le Comité Exécutif afin de transiger avec les employés relativement à l'application de la présente convention.
- 1-1.11 "Suppléant" désigne une personne engagée par l'Association pour remplacer un employé absent,
- 1-1.12 "Temporaire" désigne une personne engagée par l'Association pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

Art. 1-2.00 BUTS DE LA CONVENTION

- 1-2.01 Cette convention a pour buts:
- 1-2.02 d'établir des relations entre les intéressés sur des bases de justice.
- 1-2.03 de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes.
- 1-2.04 établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

Art. 1-3.00 CHAMP D'APPLICATION

- 1-3.01 La présente convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 13 juillet 1977.

Art. 1-4.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1-4.01 L'Association reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel de tous les employés couverts par la convention collective. Elle accepte de négocier avec lui selon la législation du travail en vigueur au Québec, sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.
- 1-4.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.

Art. 1-5.00 REGIME SYNDICAL

- 1-5.01 Tout employé couvert par la présente convention devra faire sa demande d'adhésion au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de son engagement et en demeurer membre jusqu'à l'expiration de cette convention.
- 1-5.02 Le refus d'un employé de faire sa demande d'adhésion au Syndicat dans le délai prévu annule par le fait même son engagement. Par ailleurs, si le Syndicat refuse la demande d'adhésion d'un employé ou l'exclut de ses cadres, le contrat n'est pas annulé.
- 1-5.03 Tout employé peut démissionner du Syndicat. Dans ce cas, l'employé doit continuer à payer au Syndicat l'équivalent des cotisations payées par les membres de ce dernier.

Art. 1-6.00 RETENUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

- 1-6.01 L'Association déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.
- 1-6.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le dernier retrait.
- 1-6.03 Le Syndicat communique à l'Association le taux de la cotisation fixé par les règlements du Syndicat.
- 1-6.04 L'Association s'engage également à prélever sur la paie de tout employé couvert par la présente convention toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat pour fins syndicales et elle en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant cette perception.
- 1-6.05 L'Association transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

Art. 1-7.00 AFFAIRES SYNDICALES

- 1-7.01 Le Syndicat communique à l'Association les noms de ses officiers et délégués. Ces derniers ou leurs substituts, dans l'exercice de leur fonction syndicale, pourront s'absenter sans perte de salaire après que le Syndicat en ait avisé l'Association soixante-douze (72) heures à l'avance. Ces absences ne pourront dépasser deux (2) jours par année pour l'ensemble des employés couverts par la présente convention.
- 1-7.02 Les jours consacrés à la négociation, à la conciliation, à l'arbitrage ou à l'occasion de la procédure de règlement des griefs et mécontentes, si tels événements concernent à la fois l'employeur et le Syndicat, sont exclus de ces deux (2) jours.

Art. 1-8.00 ENGAGEMENT

- 1-8.01 Sous réserve de l'article 1-9.00 de la présente convention, les employés sont engagés par contrat annuel se terminant le trente-et-un (31) juillet de chaque année. Ce contrat se renouvelle automatiquement, à moins que l'une des parties n'avise l'autre, avant le premier (1er) mai de son intention de ne pas renouveler ledit contrat.
- 1-8.02 Tout nouveau contrat devra être en tous points conforme au contrat en annexe à la convention.
- 1-8.03 L'Association peut engager des employés suppléants et des employés temporaires.

Art. 1-9.00 CONGEDIEMENT, SUSPENSION, NON-RENGAGEMENT

- 1-9.01 Les employés ne peuvent être congédiés ou non-rengagés que pour les seules causes suivantes: incompétence, insubordination, incapacité.

L'incapacité étant définie comme une situation résultant d'une déficience physique ou psychique impliquant une impossibilité de retour au travail dans un délai de deux (2) ans. Cependant, l'Association ne peut invoquer l'incapacité d'agir attribuable à l'invalidité comme motif de renvoi ou de non-rengagement avant l'épuisement, par l'employé, des bénéfices prévus à la présente convention et à moins que l'incapacité ne soit totale et permanente.

- 1-9.02 Toutefois, avant de congédier un employé, l'Association doit donner un avis d'au moins vingt (20) jours à l'employé et au Syndicat, de son intention de congédier. Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, l'employé ou le Syndicat peuvent faire des représentations à l'Association, laquelle est tenue de les rencontrer.
- 1-9.03 Le délai de vingt (20) jours prévu à la clause 1-9.02 étant épuisé, l'Association peut procéder au congédiement.
- 1-9.04 L'employé non-rengagé qui désire obtenir les raisons de son non-rengagement doit poser cette demande dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de son non-rengagement.
- 1-9.05 Dans les dix (10) jours de la réception de la demande de raison, l'Association doit lui donner, par écrit, les raisons qui motivent sa décision de ne pas le rengager.
- 1-9.06 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement ou d'un non-rengagement doit soumettre son grief, par l'entremise du Syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception des raisons de son non-rengagement ou dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son congédiement. Le Syndicat peut soumettre directement son grief à l'arbitrage dans le même délai.
- 1-9.07 Si le Syndicat n'a pas fait de grief et/ou n'a pas soumis le congédiement ou le non-rengagement à l'arbitrage dans le délai prévu à l'article 1-9.06, il perd de ce fait tous ses droits de recours.
- 1-9.08 Si l'Association n'a pas respecté toute la procédure prévue ou si elle n'a pas respecté les délais mentionnés, l'employé est réintégré par le fait même dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges, comme si l'on n'avait jamais eu l'intention de le congédier ou de ne pas le rengager.

- 1-9.09 Lorsque l'employé a commis une faute ne justifiant pas un congédiement mais nécessitant une mesure disciplinaire ou encore lorsque l'employé a causé par son action un préjudice à l'Association, cet employé peut alors être suspendu avec perte de traitement.
- 1-9.10 Lorsque l'employeur décide de suspendre un employé, il doit faire parvenir un avis à l'employé et au Syndicat, lequel avis doit contenir les raisons de suspendre et le temps de suspension. Tel avis doit être signifié dans les deux (2) jours de la suspension.
- 1-9.11 Dans les cinq (5) jours suivant la réception de cet avis, l'employé ou le Syndicat peut demander une rencontre avec le Comité Exécutif de l'Association.
- 1-9.12 Dans les dix (10) jours suivant la demande prévue en 1-9.11, le Comité Exécutif de l'Association doit rencontrer l'employé et/ou le Syndicat.
- 1-9.13 Dans les cinq (5) jours de cette rencontre, l'employeur doit faire parvenir sa décision à l'employé et au Syndicat.
- 1-9.14 Si cette décision ne satisfait pas l'employé, ou si la décision n'est pas parvenue dans les délais prévus, le cas peut être porté immédiatement à l'arbitrage.
- 1-9.15 Si l'Association lève la suspension ou si une décision arbitrale fait de même, l'employé est réintégré sans subir de perte de salaire ni de bénéfices marginaux.

Art. 1-10.00 JOURS DE CONGE PAVES

- 1-10.01 Entre le 1er septembre et le 30 juin, l'employé jouit des mêmes congés annuels que ceux accordés aux enseignants en vertu du calendrier scolaire de la C.S. St-Jérôme, avec, en plus, le congé légal du 1er juillet.

1-10.02 A moins d'impossibilité, l'employé peut prendre, en plus des congés prévus à la clause 1-10.01, trois (3) jours par année pour affaires personnelles. En aucun temps, ces jours ne peuvent être utilisés pour prolonger une période de vacances ou de congés payés.

L'employé doit s'entendre avec le président sur les dates d'utilisation des jours prévus à la présente clause.

1-10.03 Si l'un des jours de congé précités tombe un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté au premier jour ouvrable qui suit ce congé.

Art. 1-11.00 CONGES SOCIAUX

1-11.01 L'employé, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables; après entente avec l'employeur, l'employé peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde;
- b) le mariage de ses père (second père), mère (seconde-mère), fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur de l'employé, noces d'or des parents de l'employé ou du conjoint: le jour de l'évènement;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant, père (second père), mère (seconde mère), frère, soeur, concubin(e): cinq (5) jours ouvrables;

- d) le décès de ses beau-père, belle-mère: quatre (4) jours ouvrables;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, demi-frère, demi-soeur, fiancé de l'employé: trois (3) jours ouvrables;
- f) le décès de ses gendre, bru, grand'mère, grand-père, petit-fils, petite-fille, oncle, tante, neveu, nièce de l'employé: le jour des funérailles;
- g) le divorce de l'employé: trois (3) jours ouvrables y incluant la journée de comparution;
- h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- i) le baptême d'un(e) filleul(e): le jour du baptême;
- j) cérémonies religieuses: première communion ou confirmation d'un fils, fille, frère, soeur, ordination d'un frère ou d'un fils, prononciation des vœux d'un enfant, frère, soeur, marraine de confirmation: le jour de la cérémonie;
- k) à la demande de l'employé, l'employeur peut accorder tout autre congé. (Cérémonies religieuses, ordination, affaires personnelles, etc...);
- l) nonobstant toute disposition contraire, l'employé a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables, lors du décès d'un parent qui vivait dans son foyer ou lorsqu'il a la charge des funérailles;
- m) si l'évènement prévu à b), c), d), e) et f) a lieu à plus de cent (100) milles du lieu de résidence: un (1) jour additionnel.

- 1-11.02 Lorsque l'employé ne peut se rendre à son travail pour cause d'intempérie, il n'y a pas de déduction de salaire avant entente entre les parties.
- 1-11.03 L'employé convoqué comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire.

Art. 1-12.00 GARANTIE DE SALAIRE

- 1-12.01 L'Association s'engage à continuer de verser, à 100%, le salaire et les avantages sociaux des employés dont l'absence au travail est provoquée par un accident ou une maladie, à compter du cinquième (5ème) jour d'invalidité jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.
- 1-12.02 L'employé s'engage à adhérer au plan d'assurance-salaire de l'assureur; L'Association s'engage à assumer la totalité du coût annuel d'une telle protection.
- 1-12.03 Pour couvrir le délai de carence, le 1er août de chaque année, à compter du 1er août 1977, l'Association crédite à tout employé à temps plein à son emploi, sept (7) jours ouvrables de congé-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 31 juillet de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de 1/260 du traitement applicable à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

Au 1er août 1977, l'Association crédite à tout employé à son emploi, un nombre additionnel de six (6) jours ouvrables. Par la suite, l'Association crédite à tout nouvel employé un nombre additionnel de six (6) jours ouvrables pour la première année de service à son emploi. Les six jours de crédit additionnels sont cumulatifs mais non monnayables.

- 1-12.04 Dans le cas d'un employé à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata des heures travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par un employé occupant un poste à temps plein à l'Association.
- 1-12.05 Aux fins d'application des présentes, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident de travail ou hors du travail, ou résultant d'une complication de grossesse nécessitant des soins médicaux, et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.
- 1-12.06 Toutes périodes successives d'invalidité durant une même année civile ou non seront considérées comme formant une seule et même période d'invalidité, à moins que:
- a) il y ait eu reprise du travail régulier pendant une période continue de trente-et-un (31) jours de calendrier dans le cas d'invalidité provenant de la même cause ou de causes non entièrement différentes;
 - b) il y ait eu retour au travail régulier pendant au moins une (1) journée, dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes.
- 1-12.07 Dans le cas d'absence pour maladie, l'employé s'engage à remettre à l'Association tout montant qui lui serait versé par une compagnie d'assurance ou autre, agissant au nom de l'Association, et ce uniquement pendant la période prévue en vertu de l'article 1-12.01.

A défaut par l'employé de remettre lesdits montants à l'Association, celle-ci cessera de verser le salaire et les avantages sociaux.

1-12.08 L'Association ne peut exiger un certificat médical avant la 4^{ème} journée consécutive d'une même période d'absence.

1-12.09 Pendant une période d'invalidité, l'employé est exonéré du paiement des cotisations au régime de retraite, cependant l'Association est tenue de continuer les versements prévus.

1-12.10 En cas d'absence pour maladie, l'employé doit avertir le président ou toute autre personne désignée par lui, selon une modalité à intervenir entre les parties.

Art. 1-13.00 ANCIENNETE

1-13.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Association, de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du 1^{er} jour de travail pour le compte de l'Association. Toutefois, les employés engagés à l'occasion d'une fusion, une intégration ou une annexion, peuvent faire reconnaître, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur engagement, leur ancienneté acquise comme employé à l'emploi de l'employeur précédent.

1-13.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1. démission
2. congédiement pour une juste cause.

1-13.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Association ne constituent pas une interruption de service.

Art. 1-14.00 PERMANENCE

1-14.01 Tout employé à l'emploi de l'Association au moment de la signature des présentes est reconnu comme employé permanent et bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges qu'un tel statut lui accorde.

1-14.02 Tout nouvel employé est considéré employé permanent de l'Association dans les cas suivants:

1. Après une période de trois (3) mois de service pour tout employé qui arrive à l'Association avec une (1) année d'expérience.
2. Après une période d'essai de six (6) mois de service pour tout employé qui arrive à l'Association sans avoir au moins une (1) année d'expérience.

1-14.03 Tout employé engagé lors d'une fusion, annexion ou intégration est sujet à l'application de l'article 1-14.00 si son ancienneté reconnue est inférieure aux périodes stipulées en 1-14.02.

1-14.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employé suppléant ni à l'employé temporaire, à moins que celui-ci ne soit engagé à titre d'employé régulier.

Art. 1-15.00 APPRECIATION DU PERSONNEL

1-15.01 Les employés relèvent quant à leur mandat et à l'exercice de leur tâche, du président de l'Association ou de la personne désignée par le Comité exécutif, pour diriger, superviser, coordonner le travail des employés.

1-15.02 Au moins une fois par année, le travail de l'employé doit être évalué et cette évaluation doit être présentée au Comité exécutif de l'Association.

1-15.03 En cours d'année, toute réprimande à l'endroit d'un employé doit être faite par écrit et doit avoir été précédée d'avertissements écrits. Ces réprimandes doivent porter la signature de l'employé afin d'attester qu'il en a pris connaissance.

A défaut, par l'employé, de signer cette réprimande, la preuve que l'employeur lui en a fait parvenir une copie par courrier recommandé suffit.

L'employé peut contester toute réprimande selon la procédure de grief prévue à l'article 1-17.00.

- 1-15.04 Le Comité exécutif peut aussi réprimander un employé par résolution. En ce cas, copie de la résolution devra parvenir à l'employé concerné.
- 1-15.05 Un avertissement devient nul et sans effet trois (3) mois après la naissance de l'évènement. Une réprimande devient nulle et sans effet six (6) mois après la naissance de l'évènement, sauf si l'un ou l'autre de ces avis a été suivi d'un deuxième avis semblable à l'intérieur de l'un ou l'autre des mêmes délais sur le même sujet.
- 1-15.06 Les seuls avertissements, les seules réprimandes qui peuvent être invoqués contre un employé sont ceux décrits aux clauses 1-15.02, 1-15.03 et 1-15.04 en autant que toute la procédure a été suivie et qu'ils ne sont pas caducs en vertu de la clause 1-15.05.

Art. 1-16.00 VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT

- 1-16.01 Le traitement annuel de l'employé est partagé en vingt-six (26) parties égales.
- 1-16.02 Le traitement des employés sera payé à tous les deux (2) jeudis, par chèque expédié à l'adresse désignée par l'employé.
- 1-16.03 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé lui seront remis en avance au moment de son départ.
- 1-16.04 Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurance collective, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

Art. 1-17.00 REGLEMENT DE GRIEF

1-17.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mésentente pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'Association et le Syndicat conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief ou d'une mésentente et de se conformer à la procédure suivante:

1-17.02 Première étape:

Tout grief ou toute mésentente entre un employé et l'Association devra être soumis au Comité de griefs et de mésentes du Syndicat, lequel étudie le cas, fait l'enquête requise et décide, s'il y a lieu, du genre d'action et des moyens à prendre pour régler le grief ou la mésentente ainsi transmis au susdit comité.

1-17.03 Deuxième étape:

Dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'évènement par l'employé, un ou des représentants dûment autorisés du comité précité choisis par le Syndicat en vue de la nature précise du grief ou de la mésentente, soumettent l'objet dudit grief ou de ladite mésentente au président ou au comité exécutif qui tente de le régler. Une décision motivée devra être transmise par écrit au Syndicat dans les deux (2) semaines de la présentation.

1-17.04 Troisième étape:

Dans le cas où la procédure de l'étape précédente ne donne pas satisfaction, soit premièrement que le comité précité estime ses démarches infructueuses, soit deuxièmement, qu'aucune décision n'ait été rendue dans le délai prévu, le ou les représentants autorisés du susdit comité pourront soumettre par écrit à l'Association l'objet du grief ou de la mésentente. L'Association en sera alors saisie à la prochaine session régulière de son Comité exécutif et, après discussion avec le comité précité, fera tenir un compte-rendu écrit et motivé de la décision dans les deux (2) semaines qui suivent.

- 1-17.05 Si le comité des griefs et des mécontentés du Syndicat conteste la décision de l'Association ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le grief pour étude et décision à l'arbitrage, conformément aux dispositions prévues par la loi, en tenant compte de l'article 1-18.00 de la présente convention.
- 1-17.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et l'ordre à suivre.

Art. 1-18.00 ARBITRAGE

- 1-18.01 *Tout grief concernant les conditions de travail ou d'emploi, autre qu'un différend au sens de l'article 1 du Code du travail, est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue dans la présente convention.*
- 1-18.02 *L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'une décision de l'Association, a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.*
- Dans tout cas de grief, l'arbitre a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.*
- 1-18.03 *L'Association et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre; celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.*
- 1-18.04 *Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à part égale par les parties au taux prévu par l'arrêté-en-conseil en vigueur au moment de l'arbitrage.*

Art. 1-19.00 CAISSE D'EPARGNE ET DE CREDIT

- 1-19.01 *Advenant la création d'une caisse d'épargne et de crédit chez les employés de l'Association, celle-ci accepte de prélever à la source les montants déterminés par chacun des membres de ladite caisse d'épargne et de crédit. A cette fin, une formule devra être remplie et signée par le membre intéressé pour que cette déduction puisse être faite. Le premier de chaque mois, l'Association fera remise de ces montants déduits à qui de droit.*

Art. 1-20.00 DROITS ACQUIS

- 1-20.01 *A moins d'une stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé régi par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouissait au moment de la signature de la convention.*
- 1-20.02 *Cependant, en cas de conflit entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut pour fin d'interprétation.*

Art. 1-21.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

- 1-21.01 *Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité de telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.*
- 1-21.02 *Les chapitres I et II, ainsi que les annexes mentionnées comme référence dans les articles des chapitres de la convention collective et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et la procédure de gréef et d'arbitrage s'applique à toute ladite convention collective.*
- 1-21.03 *Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention collective.*

Art. 1-22.00 PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1-22.01 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement. Cependant, advenant le cas où la convention n'est pas encore renouvelée le 31 juillet 1979, les échelles de salaire sont majorées de 3%, à titre d'avance, à revoir lorsque la nouvelle convention sera conclue, le tout rétroactivement au 1er août 1979.

Art. 1-23.00 DUREE DE LA CONVENTION

- 1-23.01 La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans commençant le premier (1er) août 1977 et se terminant le trente-et-un (31) juillet 1979.

CHAPITRE II

Art. 2-1.00

VACANCES PAYEES

- 2-1.01 L'employé a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'il ait complété une année de service au trente (30) juin de l'année en cours.
- De plus, une sixième semaine de vacances est accordée durant laquelle l'employé doit être disponible, sur demande de l'employeur. Toutefois, telle demande de l'employeur devra être formulée au moins quarante-huit (48) heures d'avance, ou le vendredi précédent, si l'employeur prévoit le besoin de service pour le lundi.
- 2-1.02 Si l'employé compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complétés au service de l'Association. Cependant, la moitié ou plus d'un mois est comptée pour un mois complet.
- 2-1.03 L'employé qui quitte le service de l'Association a droit au paiement des jours de vacance accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des clauses 2-1.01 et 2-1.02.
- 2-1.04 Les vacances sont rémunérées au taux régulier de salaire. La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.
- 2-1.05 A moins de stipulation contraire dans la présente convention, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Association ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 2-1.06 La période générale des vacances est fixée par l'Association après consultation des employés.

Art. 2-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 2-2.01 Du lundi au vendredi inclusivement, de neuf heures (9 hres) à cinq heures (5 heures) de l'après-midi.
L'employé a droit à une heure et trente minutes (1 h 30) pour prendre son repas du midi.
L'employé a droit à un quart d'heure ($\frac{1}{4}$ d'heure) de repos l'avant-midi et à un quart d'heure ($\frac{1}{4}$ d'heure) de repos l'après-midi.
- 2-2.02 Durant les mois de juillet et d'août, la durée de la semaine de travail est de 27 heures et demi (27 $\frac{1}{2}$ heures) réparties après entente entre le syndicat et l'employeur.

Art. 2-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 2-3.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.
- 2-3.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par l'Association ou son représentant.
- 2-3.03 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après la fermeture des bureaux, l'après-midi, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure) de la façon suivante:
- a) au taux de salaire horaire et demi (150%) de l'employé concerné en dehors des heures régulières et quotidiennes de travail; les samedis et les jours de congé.
 - b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé concerné après onze heures (11 heures) du soir.
- 2-3.04 Le temps supplémentaire est payé au plus tard avec la deuxième (2^{ème}) paie qui suit le moment où le temps supplémentaire a été effectué. Le calcul se fait au taux du temps supplémentaire au moment où celui-ci a été fait.
- 2-3.05 L'Association rembourse les dépenses effectuées par les employés dans l'exercice de leurs fonctions conformément au tarif fixé par le Comité exécutif. Ce tarif ne pourra pas cependant constituer une baisse, comparativement à la situation au 31 juillet 1977.

Art. 2-4.00 FONDS DE PERFECTIONNEMENT

- 2-4.01 Les employés peuvent suivre des cours de perfectionnement. A cette fin, l'Association dépose dans un compte spécifique une somme égale au montant prévu par la convention collective des enseignants.
- 2-4.02 Les études devront être en relation avec leurs fonctions.
Les employés qui désirent se prévaloir de la clause 2-4.01 devront, au préalable, s'entendre avec l'employeur quant au moment approprié pour suivre ces cours.
- 2-4.03 L'argent qui n'est pas utilisé à la fin d'une année s'ajoute au dépôt effectué par l'Association au début d'une nouvelle année.

Art. 2-5.00 ASSURANCES COLLECTIVES ET INDEMNITES DE DECES

- 2-5.01 L'Association participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres les bénéfices suivants d'assurances collectives: "vie - maladie - accident", services chirurgicaux, services d'anesthésie, maternité, services médicaux, frais hospitaliers, frais de diagnostic, frais d'ambulance.

La contribution régulière de l'Association à la prime d'assurance est de \$75.00 pour l'assuré célibataire et de \$150.00 pour le plan familial, la première année de la convention. Elle est de \$80.00, pour le célibataire et de \$160.00 pour le plan familial, la deuxième année.
- 2-5.02 Le plan d'assurance régit les employés au service de l'Association ainsi que leurs dépendants.
- 2-5.03 Le choix du plan et de l'assureur est fait par le Syndicat.
- 2-5.04 L'adhésion au plan d'assurance est facultative pour tous les employés qui sont au service de l'Association.

Art. 2-6.00 TRAITEMENT

2-6.01 Les employés sont payés selon leur expérience à raison de un échelon par année d'expérience. (1/1)

2-6.02 L'Association applique au personnel de secrétariat à son emploi, les échelles de traitement ci-après:

Echelon d'expérience	Traitement au 1er août 77 (hebdomadaire)	Traitement au 1er août 78 (hebdomadaire)
1	200.77	212.82
2	210.68	223.33
3	220.59	233.84
4	230.50	244.35
5	240.41	254.86
6	250.32	265.37
7	260.23	275.88
8	270.16	286.37

2-6.03 Au premier (1er) août 1978, les échelons de traitement seront réajustés d'un pourcentage égal à celui qui aura servi à réajuster les échelles de salaire des enseignants au 1er juillet 1978.

Art. 2-7.00 CONGE DE MATERNITE

2-7.01 Le congé de maternité est un congé sans solde de dix-sept (17) semaines. Cependant, à l'occasion d'un tel congé, l'employeur consent à l'employée enceinte, un prêt équivalant à la différence entre le salaire brut de l'employée et les prestations qu'elle reçoit de l'assurance-chômage.
Le prêt consenti par l'employeur à l'employée en congé de maternité est remboursable à l'Association au retour de l'employée, par une majoration de salaire brut équivalant au montant du remboursement.
Cette majoration est établie sur une période similaire à celle du congé de maternité.

Les dix-sept (17) semaines sont réparties au choix de l'employée.

2-7.02 L'employée en congé de maternité a droit, à son retour, de reprendre le poste qu'elle détenait.

2-7.03 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande;
- b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
- c) d'autres conditions peuvent être fixées par résolution du Comité exécutif après entente entre ce dernier et l'employée concernée;
- d) pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'Association et en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.

Art. 2-8.00 SECURITE D'EMPLOI

2-8.01 L'Association s'engage à conserver à son emploi au moins un employé à temps plein et reconnaît que cet employé est la secrétaire présentement en poste.

2-8.02 En cas de surplus de personnel, tout congédiement ou non-renouvellement devra s'effectuer dans l'ordre inverse d'ancienneté.

2-8.03 L'employé congédié ou non-renouvelé pour surplus de personnel a droit à une indemnité de perte d'emploi égale à 50% de son traitement annuel en vigueur au moment du congédiement ou du non-renouvellement. Cette somme sera versée à l'employé selon des modalités à être fixées entre les parties.

Art. 2-9.00 PLAN DE RETRAITE

2-9.01 L'Association s'engage à contribuer avec l'employé, à un régime de retraite enregistré auquel l'employé adhère. La part de l'employeur est égale à celle de l'employé selon un taux choisi par l'employé sans toutefois dépasser 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employé durant l'année concernée.

2-9.02 Tel régime de retraite enregistré devra être mis sur pied par l'employé dans les huit (8) mois suivant la signature de la présente convention et prendra effet rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Tout nouvel employé a droit d'adhérer à un régime enregistré de retraite dans les mêmes délais que ceux déterminés dans le paragraphe précédent.

Fait et signé à St-Jérôme, le 27 octobre 1978

POUR LE SYNDICAT DES ENSEI-
GNANTS DE ST-JEROME
(S.E.S.J.)

Robert Gauthier
Marie Alarie

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU
QUEBEC (S.E.S.O.C.Q.)

Serge Guil, prés.
Denis Lemblay
Germaine S. Joyal, sec.

ANNEXE I

Contrat-type

CONTRAT INTERVENU ENTRE LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE ST-JEROME

_____ d'une part,
et _____ d'autre part.

1. a) Les parties conviennent à se lier mutuellement pour une période allant du 1er août 19... au 31 juillet 19...

b) Contrat à temps partiel: Modalités et temps de travail:

2. Ce contrat est renouvelé par tacite reconduction, conformément à l'article 1-8.00 de la convention collective intervenue entre Le Syndicat des enseignants de St-Jérôme et le Syndicat des Employés des syndicats et des Organismes collectifs du Québec.

3. Ce contrat remplace et annule tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.

4. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre le Syndicat des Enseignants de St-Jérôme et le Syndicat des Employés des Syndicats et des Organismes collectifs du Québec.

Fait et signé à, le.....jour du mois de.....19....

Employeur

Employé

ANNEXE II

LISTE D'ADHÉRENTS

ANCIENNETÉ ET EXPERIENCE

L'ancienneté est comptée pour la période se terminant le trente-et-un (31) juillet 1977.

ANCIENNETÉ:

	<u>Années</u>	<u>Mois</u>	<u>Jours</u>
GERMAINE S. JOYAL	10	8	-

EXPERIENCE DE SECRETARIAT:

GERMAINE S. JOYAL	16	9	-
-------------------	----	---	---

L'ancienneté et l'expérience à acquérir après le 31 juillet 1977 s'ajoutent à l'ancienneté et l'expérience ci-haut décrites.

L E T T R E D ' E N T E N T E

ENTRE

Le Syndicat des Employés de syndicats et
d'Organismes Collectifs du Québec,

et

Germaine Sanche Joyal, secrétaire,

d'une part,

ET

Le Syndicat des Enseignants de
Saint-Jérôme, employeur,

d'autre part.

- 1.00 Les parties s'entendent pour fixer des conditions particulières d'emploi relativement à certaines clauses de la convention collective en vigueur du 1er août 1977 au 31 juillet 1979, conditions qui s'appliqueront à la secrétaire actuellement en poste, Germaine Sanche Joyal.
- 1.01 La secrétaire est régie par toutes les clauses, telles que rédigées dans les textes de la convention collective, sauf ceux qui sont modifiés ou remplacés par la présente entente.
- 1.02 Les clauses qui suivent s'appliquent intégralement et exclusivement à Germaine Sanche Joyal.
- 1.03 Clause 1-10.02: Jours de congé.
- La clause 1-10.02 est reformulée pour accorder une (1) journée par mois de congé pour affaires personnelles au lieu de trois (3) jours par année.
- 1.04 Clause 2-1.01: Vacances.
- La clause 2-1.01 est remplacée par la suivante:
- L'employée a droit annuellement à six (6) semaines de calendrier de vacances payées. De plus, une septième (7^e) semaine de vacances est accordée durant laquelle l'employée doit être disponible, à la demande de l'employeur, telle demande devant être formulée au moins quarante-huit (48) heures d'avance, ou le vendredi précédent, si l'employeur prévoit le besoin de service pour le lundi.

1.05 Clause 2-6.02: Traitement

La clause 2-6.02 est remplacée par la clause suivante:

Expérience	Traitement au 1er août 77 (bi-hebdomadaire)	Traitement au 1er août 78 (bi-hebdomadaire)
16 ans 9 mois	\$593.83	\$611.64

1.06 La clause 2-6.03 ne s'applique pas.

1.07 Clause 2-9.01: Plan de retraite

La clause 2-9.01 est remplacée par la suivante:

L'Association s'engage à contribuer à un régime de retraite enregistré auquel l'employée adhère, à raison de 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employée durant l'année concernée. Telle contribution de l'employeur n'entraîne pas obligatoirement celle de l'employée.

Fait et signé à St-Jérôme, le 27 octobre _____ 1978.

Pour le S.E.S.J.

Robert Gauthier
Marie Ah Paré

Pour le S.E.S.O.C.Q.

Serge Bevil, prés.
Denis Lemblay
Germaine S. Joyal, sec.