

NOM

NO 01389-6

C.A.E. 8915 NO. CONV. 13896
AFFIL. 14 NB. EMPL.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 03 063

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	IL-17906-02
Date	Signature	Réception	Durée
80-11-27		81-01-26	
			Du 80-03-01 Au 83-07-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective 1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec 105 boul. Labelle Ste-Rose, Laval, Qué. H7L 2E3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Enseignants du Long Sault 587 rue Principale Lachute, Qué. J8H 1H8

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-09	Activité	9315 (10)	Affiliation	2
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec
 Ath. N. Sarge Hall
 15-C rue Cholette
 Hall, Qué.
 J8Y 1J5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yves P. David</i>	81-03-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003/080

COPIE 4

01389-6

17906-02

GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

81 JAN 28 13 55

CONVENTION COLLECTIVE

17906-02

ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DU LONG-SAULT

ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET
DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

Du 1ier août 1980 au 31 juillet 1983

TABLE DES MATIERES

		<u>page</u>
1-0.00	<u>DEFINITIONS</u>	1
1-1.00	Définitions des termes.....	1
2-0.00	<u>CHAMP D'APPLICATION ET DROITS SYNDICAUX</u>	3
2-1.00	Buts de la convention.....	3
2-2.00	Champ d'application.....	3
2-3.00	Reconnaissance syndicale.....	3
2-4.00	Régime syndical.....	4
2-5.00	Retenue syndicale et professionnelle.....	4
2-6.00	Affaires syndicales.....	5
3-0.00	<u>SECURITE D'EMPLOI</u>	6
3-1.00	Employé à temps plein et employé à temps partiel..	6
3-1.03	Employé suppléant et employé surnuméraire.....	6
3-2.00	Permanence.....	7
3-3.00	Ancienneté.....	7
3-4.00	Dossier personnel.....	8
3-5.00	Congédiement et non-réengagement.....	9
3-6.00	Surplus de personnel.....	10
3-7.00	Fusion - Annexion - Restructuration - Division....	11
3-8.00	Démission.....	12
4-0.00	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	12
4-1.00	Année de travail.....	12
4-2.00	Semaine et heures de travail.....	12
4-3.00	Temps supplémentaire.....	13
4-4.00	Vacances.....	14
4-5.00	Rémunération.....	14
4-6.00	Versement périodique du traitement.....	15

5-0.00	<u>DROITS SOCIAUX</u>	15
5-1.00	Congés spéciaux et congés sociaux.....	15
5-2.00	Droits parentaux.....	15
5-3.00	Assurances-collectives.....	16
5-4.00	Garantie de salaire.....	16
5-5.00	Plan de retraite.....	17
5-6.00	Fonds de perfectionnement.....	17
5-7.00	Congé sans solde.....	17
6-0.00	<u>GRIEFS - MESENTENTES - ARBITRAGE</u>	18
6-1.00	Procédure des griefs et mécontentes.....	18
6-2.00	Arbitrage.....	19
7-0.00	<u>DIVERS</u>	20
7-1.00	Droits acquis.....	20
7-2.00	Nullité d'une clause.....	20
7-3.00	Texte de la présente convention.....	20
7-4.00	Durée de la convention et prolongement.....	21
7-5.00	Sécurité et hygiène.....	21
7-6.00	Responsabilité civile.....	21
7-7.00	Respect des libertés.....	22
7-8.00	Caisse d'épargne et de crédit.....	22

ANNEXES

Annexe I	Contrat d'engagement.....	23
Annexe II	Ancienneté et expérience.....	24
Annexe III	Echelle de salaires 1980-81 des employés de bureau.....	25
Annexe IV	Echelle de salaires 1980-81 des conseillers syndicaux.....	26
Annexe V	Congés spéciaux et congés sociaux.....	27
Annexe VI	Droits parentaux.....	29
Annexe VII	Lettre d'entente relative au temps supplémentaire des employés de bureau pour l'année 1980-81	39

1-0.00 DEFINITIONS1-1.00 DEFINITIONS 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 "S.E.L.S " désigne Syndicat des Enseignants du Long-Sault.
- 1-1.03 "Syndicat" ou S.E.S.O.C.Q." désigne Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employé" comprend toute personne rémunérée par l'employeur pour remplir des fonctions de conseiller syndical ou d'employé de bureau.
- 1-1.05 "Employé à temps plein" comprend toute personne engagée par le S.E.L.S de façon permanente pour accomplir une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire habituel.
- 1-1.06 "Employé à temps partiel" comprend toute personne engagée par le S.E.L.S de façon permanente pour accomplir une tâche selon une partie de l'horaire hebdomadaire habituel.
- 1-1.07 "Employé surnuméraire" comprend toute personne engagée par le S.E.L.S pour accomplir une tâche pour une période limitée.
- 1-1.08 "Employé suppléant" comprend toute personne engagée par le S.E.L.S pour remplacer un employé (au sens des clauses 1-1.05 et 1-1.06) absent.
- 1-1.09 "Conseiller syndical" comprend tout employé embauché par le S.E.L.S. pour accomplir une fonction de consultation, de formation, d'animation, d'application et d'exploitation des lois et des conventions collectives auprès de ses membres et ses instances selon les mandats confiés par celles-ci en conformité avec les présentes sous la responsabilité directe du Conseil Exécutif.

- 1-1.10 "Employé de bureau" comprend tout employé embauché par le S.E.L.S. pour accomplir des tâches et/ou des travaux de secrétariat sous la responsabilité directe du Conseil Exécutif.
- 1-1.11 "Années d'expérience" comprend les années d'expérience dans l'enseignement, à l'emploi d'un Syndicat ou de la C.E.Q. et/ou dans l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec la fonction pour lesquelles les services de l'employé sont requis le tout en conformité avec la clause 4-5.0-1.
- 1-1.12 "Jours" désigne tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi.
- 1-1.13 "Grief" désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 1-1.14 "Mécontentement" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autres qu'un grief.
- 1-1.15 "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.
- 1-1.16 "Président" désigne la personne nommée par le Conseil Exécutif du S.E.L.S. afin de transiger avec les employés relativement à l'application de la présente convention.
- 1-1.17 "Annexe" désigne tout texte signé par les deux parties spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective.
- 1-1.18 "Délégué syndical" comprend la personne nommée par le Syndicat pour agir comme son représentant auprès du S.E.L.S..
- 1-1.19 "Unité d'accréditation" comprend l'ensemble des employés au service de l'employeur et couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.

2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET DROITS SYNDICAUX2-1.00 BUTS DE LA CONVENTION

- 2-1.01 Cette convention a pour buts:
- 2-1.02 D'établir des relations entre les intéressés sur des bases de justice.
- 2-1.03 De définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes.
- 2-1.04 Etablir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

2-2.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-2.01 La présente convention s'applique intégralement aux employés à temps plein et à temps partiel au sens des clauses 1-1.05 et 1-1.06.
- 2-2.02 Pour les employés surnuméraires prévus à la clause 3-1.03b s'appliquent tous les droits et avantages de la présente convention sauf: 3-6.00, 3-7.00, 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00, 5-4.00, 5-6.00 et 5-7.00.
- 2-2.03 Pour les employés suppléants prévus à la clause 3-1.03b s'appliquent tous les droits et avantages de la présente convention sauf: 2-6.00, 3-6.00, 3-7.00, 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00, 5-4.00, 5-6.00 et 5-7.00

2-3.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel de tous les employés couverts par la convention collective. Il accepte de négocier avec le Syndicat selon la législation du travail en vigueur dans la province de Québec, sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.

2-4.00 REGIME SYNDICAL

- 2-4.01 Tout employé, couvert par la présente convention, devra faire sa demande d'adhésion dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de son engagement et le demeurer jusqu'à l'expiration de cette convention.
- 2-4.02 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.
- 2-4.03 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.

2-5.00 RETENUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

- 2-5.01 L'employeur déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.
- 2-5.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, sur le formulaire fourni par le Syndicat.
- 2-5.03 Le Syndicat communique à l'employeur avant le 1er mai de chaque année le taux de cotisation fixé par les règlements du Syndicat.
- 2-5.04 L'employeur 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 il en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième jour qui suit le mois où les déductions sont effectuées.
- 2-5.05 L'employeur transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

- 2-5.06 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacun des employés à son emploi les montants déduits pour cotisation syndicale pour l'année fiscale écoulée.
- 2-6.00 AFFAIRES SYNDICALES
- 2-6.01 Au plus tard quinze jours après leur nomination, le S.E.S.O.C.Q. communique à l'employeur le nom de ses officiers ainsi que de ses deux représentants syndicaux auprès de l'employeur.
- 2-6.02 L'ensemble des employés couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de deux (2) jours par employé par année pour libérations syndicales sans perte de traitement ni remboursement. Dans le cas d'un employé à temps partiel le pourcentage de la libération est égal au pourcentage inscrit à son contrat.
- 2-6.03 L'employé qui est officier syndical bénéficie de dix (10) jours par année pour libérations syndicales. Ces jours sont sans perte de salaire mais avec remboursement par le S.E.S.O.C.Q. des frais occasionnés par la suppléance. Dans le cas d'un employé à temps partiel le pourcentage de la libération est égal au pourcentage inscrit à son contrat.
- 2-6.04 Deux fois par année, lors des assemblées générales du S.E.S.O.C.Q. chaque employé peut jouir d'une journée de libération et ce, sans affecter le nombre de jours prévus en 2-6.02. Ces jours sont sans perte de salaire mais avec remboursement par le S.E.S.O.C.Q. des frais occasionnés par la suppléance.
- 2-6.05 Le Syndicat a droit à des jours consacrés à la négociation, à la conciliation ou à l'occasion de l'application de la procédure de règlement de griefs et différends. Tels jours sont exclus de la banque prévue à la clause 2-6.02. Les jours de négociation seront déterminés dans un protocole de pré-négociation.
- 2-6.06 Pour tout employé qui doit s'absenter pour affaires syndicales, le délégué prévient l'employeur à l'intérieur des quarante-huit (48) heures précédents l'absence.

2-6.07 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout employé doit être accompagné d'un représentant syndical.

2-6.08 Le S.E.S.O.C.Q. peut tenir des réunions syndicales pour les employés dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.

3-0.00 SECURITE D'EMPLOI

3-1.00 EMPLOYE A TEMPS PLEIN ET EMPLOYE A TEMPS PARTIEL

3-1.01 Sous réserve de l'article 3-5.00 de la présente convention, les employés permanents temps plein et temps partiel, 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 juin) de son intention de ne pas renouveler ledit contrat. De plus un contrat à temps partiel et un contrat à temps plein ne peuvent être diminués en terme de pourcentage d'emploi. Le contrat à temps partiel qui lie le conseiller syndical au S.E.L.S. doit contenir le pourcentage de la charge normale de travail déterminée par les présentes et commande un traitement dans les mêmes proportions. Le pourcentage de la charge de travail inclus au contrat ne pourra être modifié sans l'accord des parties.

3-1.02 Tout nouveau contrat à temps plein ou à temps partiel devra être en tous points conforme au contrat en annexe à la convention.

3-1.03 EMPLOYE SUPPLEANT ET EMPLOYE SURNUMERAIRE

- a) Dès la première journée d'absence de la part d'un employé, l'employeur engage un employé suppléant pour remplacer l'employé absent à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'employé concerné et l'employeur.
- b) Lorsque l'absence de l'employé excède dix (10) jours ouvrables consécutifs, l'employeur engage un employé suppléant en lui donnant un contrat conforme à l'annexe I. Dans ce cas, le contrat doit spécifier que l'employé suppléant est engagé pour remplacer nommément l'employé absent; ce contrat de suppléant se termine automatiquement au retour de l'employé absent. Le même contrat est donné à un employé surnuméraire qui est au

travail pour plus de 10 jours ouvrables consécutifs.

- c) L'employé suppléant de même que l'employé surnuméraire dont la présence au travail est de dix (10) jours ouvrables consécutifs ou moins est payé sur la base de \$60.00 par jour pour l'année 1980-81 *.
- d) L'employé suppléant et l'employé surnuméraire au sens de la clause 3-1.03 b) a les droits prévus aux clauses 2-2.02 et 2-2.03 selon le cas.

3-2.00 PERMANENCE

3-2.01 Tout employé à l'emploi du S.E.L.S. au sens de la clause 3-1.01 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.

3-2.02 Tout nouvel employé (sauf les employés désignés à 3-1.03) est considéré employé permanent du S.E.L.S. dans les cas suivants:

- 1- Après une période de trois (3) mois de service continu pour tout employé qui arrive au S.E.L.S. avec une (1) année d'expérience.
- 2- Après une période d'essai de six (6) mois de service continu pour tout employé qui arrive au S.E.L.S. sans avoir au moins une (1) année d'expérience.

3-2.03 Tout employé engagé lors d'une fusion, annexion ou intégration est sujet à l'application de la clause 3-2.00 si son ancienneté reconnue est inférieure aux périodes stipulées en 3-2.02.

3-3.00 ANCIENNETE

3-3.01 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 le S.E.L.S. de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du 1ier jour de travail pour le compte de l'employeur. Toute-

* \$65.00 par jour pour l'année 1981-82

* \$70.00 par jour pour l'année 1982-83

fois, 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 du ou des employeurs précédents.

3-3.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- 1- Départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'employeur;
- 2- Congédiement pour une juste cause.

3-3.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

3-4.00 DOSSIER PERSONNEL

3-4.01 Seuls les avertissement et les réprimandes peuvent être utilisés comme mesures disciplinaires.

3-4.02 Tout avertissement ou toute réprimande doit être versé au dossier pour valoir contre un employé et ne peut être versé au dossier de l'employé que si il ou elle est fait par écrit, daté(e) et signé(e) par une personne en autorité dûment mandatée et que si l'employé l'a signé(e) à la seule fin d'attester qu'il en a pris connaissance. Si l'employé refuse de signer la preuve qu'on lui a fait parvenir, la copie versée au dossier est suffisante.

3-4.03 Toute réprimande ne peut être versée au dossier de l'employé que si elle a été précédée d'un (1) avertissement écrit sur un acte similaire.

3-4.04 Entre tout avertissement ou réprimande, l'employé doit jouir d'un laps de temps raisonnable pour s'amender.

3-4.05 Tout avertissement porté au dossier d'un employé devient nul et sans effet trois (3) mois après la date de son émission sauf s'il est suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire dans ce délai.

- 3-4.06 Toute réprimande portée au dossier d'un employé devient nulle et sans effet six (6) mois après la date de son émission sauf si elle est suivie d'une autre réprimande sur un acte similaire dans ce délai.
- 3-4.07 L'employeur retire du dossier de l'employé et remet à celui-ci tout avertissement ou toute réprimande devenue caduque.
- 3-4.08 Tout avertissement ou toute réprimande doit contenir la nature exacte du ou des actes reprochés à l'employé.
- 3-4.09 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant celui où il en a pris connaissance, l'employé ou le Syndicat peut contester le bien-fondé d'un avertissement ou d'une réprimande en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 6-1.00.
- 3-4.10 Tout avertissement ou toute réprimande est nulle et sans effet si l'employeur ne respecte pas les règles décrites au présent article.
- 3-4.11 En tout temps, l'employé, accompagné ou non d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.
- 3-4.12 Une copie de tout avertissement ou de toute réprimande est remise simultanément à l'employé concerné et au Syndicat ou à son représentant.
- 3-4.13 Seuls les avertissements et réprimandes conformes au présent article peuvent être invoqués comme écrits ou autrement lors d'un arbitrage contre l'employé par l'employeur.
- 3-5.00 CONGEDIEMENT ET NON-REENGAGEMENT
- 3-5.01 Les employés permanents ne peuvent être congédiés ou non-réengagés que pour cause juste et suffisante.
- 3-5.02 Tout avis de congédiement ou de non-réengagement doit être précédé d'au moins un (1) avertissement et d'au moins une (1) réprimande portant sur un acte similaire.

- 3-5.03 Avant de congédier ou de non-réengager un employé, l'employeur doit donner un avis motivé écrit par courrier recommandé d'au moins un (1) mois à l'employé et au Syndicat de son intention de congédier ou de non-réengager.
- 3-5.04 Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-5.03, l'employé et le Syndicat peuvent faire des représentations à l'employeur, lequel est tenu de les rencontrer.
- 3-5.05 Dans les quarante-huit(48) heures suivant la tenue de telle rencontre, l'employeur avise par écrit l'employé concerné et son représentant syndical de la décision qu'il a prise ainsi que les raisons qui motivent sa décision si celle-ci est à l'effet de congédier ou de non-réengager l'employé.
- 3-5.06 Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-5.05, tout employé qui se croit lésé dans ses droits ou son Syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.
- 3-5.07 L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement ou le non-réengagement sont fondées, justes et suffisantes. Il peut alors, s'il y a lieu, maintenir ou annuler la décision de l'employeur et déterminer un montant de compensation pour les préjudices subis par l'employé.
- 3-5.08 Les délais et procédures prévus au présent article sont de rigueur et doivent être suivis.

3-6.00 SURPLUS DE PERSONNEL

3-6.01 L'employeur reconnaît à ses employés le droit à une sécurité d'emploi.

3-6.02 Les employés ne peuvent être congédiés ou non-réengagés que pour cause.

Nonobstant la clause 3-1.01, "surplus de personnel" peut constituer une cause de non-réengagement. Cependant, l'employeur ne peut invoquer "surplus de personnel"

par suite d'une décision de changer ses structures et/ou sa constitution, d'un réaménagement budgétaire, d'une réduction de ses revenus de l'ordre de moins de 20% par rapport au revenu de son précédent budget ou de l'introduction d'une plus grande mécanisation.

S'il y a "surplus de personnel" l'employeur détermine s'il y a surplus de conseillers syndicaux ou d'employés de bureau et procède à la mise à pied par ordre inverse d'ancienneté tel qu'établi à l'annexe II de la présente convention.

3-6.03 L'employé ainsi non-réengagé pour surplus de personnel a droit à une indemnité de perte d'emploi égale à 50% de son traitement annuel. Cette somme étant versée selon des modalités à être fixées entre les parties.

3-7.00 FUSION - ANNEXION - RESTRUCTURATION - DIVISION

3-7.01 Aucun employé ne peut être mis à pied suite à la fusion, l'annexion, la restructuration, la division, les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.

3-7.02 Dans les cas prévus à 3-7.01, tous les employés doivent être relocalisés selon des critères établis conjointement par le S.E.S.O.C.Q. et le S.E.L.S.

3-7.03 Si le nouveau lieu de travail se trouve à plus de trente (30) kilomètres du lieu de travail précédent par le chemin le plus court, l'employeur paiera à l'employé ainsi relocalisé les frais de recherche de logement, de déménagement et de cassation de bail. Le montant desdits frais sera fixé après entente entre l'employeur et l'employé. A défaut d'entente un grief sera logé à l'arbitrage selon la procédure et les délais prévus à la clause 6-1.00.

3-7.04 Sans égard à la division, à l'annexion, à la fusion, à la restructuration, aux modifications des affiliations ou des structures de services des organismes auxquels l'employeur est affilié, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de l'organisme précédent.

3-8.00 DEMISSION

- 3-8.01 Tout employé peut démissionner en tout temps moyennant un avis à l'employeur de trente (30) jours avant la date effective de sa démission ou moins, si le remplacement est effectué avant.
- 3-8.02 Toute démission ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employé en vertu de la présente convention y incluant celles décrétées par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom antérieurement à son départ conformément au chapitre 6-0.00 de la présente convention.
- 3-8.03 Tout employé démissionnaire est réputé être un salarié représenté par le Syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention.

4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL4-1.00 ANNEE DE TRAVAIL

- 4-1.01 L'année de travail d'un employé à temps plein est de 210 jours répartis de la façon suivante entre le 1^{er} juillet et le 30 juin. L'année de travail d'un employé à temps partiel est à 210 X % inscrit à son contrat.
- a) 200 jours entre le début de l'année scolaire des enseignants et le 30 juin de l'année suivante;
 - b) 10 jours entre le 1^{er} juillet et le début de l'année scolaire suivante.
- 4-1.02 Chaque année, le calendrier de travail pour l'ensemble et chacun des employés s'établit après entente entre l'employeur et les employés.

4-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 4-2.01 La durée de la semaine régulière de travail est de 32 $\frac{1}{2}$ heures de septembre à juin et de 27 $\frac{1}{2}$ heures en juillet et août. De plus le conseiller syndical s'engage à assister aux réunions du Conseil Exécutif du S.E.L.S.

4-2.02 La semaine régulière de travail se situe entre le lundi et le vendredi inclusivement.

4-2.03 La répartition de la journée de travail se fait après entente entre le Syndicat et l'employeur. Si aucune entente n'intervient, l'horaire sera réparti de 09:00 à 17:00.

4-2.04 L'employeur accorde à tout employé une pause de 15 minutes pour chaque demi-journée de travail.

4-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4-3.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.

4-3.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le président du S.E.L.S. ou son représentant, à moins qu'il ne soit physiquement impossible d'obtenir telle autorisation.

4-3.03 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins 15 minutes après la fermeture des bureaux l'après-midi, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une demi-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, ainsi que durant les samedis, les congés et les vacances;
- b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé le dimanche et après 11 heures du soir.

4-3.04 En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer du temps supplémentaire.

4-3.05 A la demande de l'employé, l'employeur rembourse le temps supplémentaire effectué en équivalence de journées de congé au taux prévu aux clauses 4-3.03 a) ou 4-3.03 b) selon le cas et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties. Cette récupération doit être prise avant le 31 juillet de l'année de travail concernée.

4-3.06 Tout temps supplémentaire remboursé en argent doit être versé normalement dans les 15 jours suivant l'exécution du temps supplémentaire ou au plus tard à la fin de l'année concernée.

4-3.07 L'employeur rembourse les dépenses effectuées par les employés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux conditions et tarif fixés pour le Conseil Exécutif. Ce tarif ne pourra pas cependant constituer une baisse comparative à la situation au 31 juillet 1980.

4-4.00 VACANCES

4-4.01 Tous les jours non-inclus dans l'année de travail prévue à 4-1.01 sont considérés comme jours de vacances.

4-4.02 Tout employé qui n'a pas complété 210 jours de travail a droit à la rémunération de vacances prévue par la Loi des Normes Minimales de Travail. Aux fins d'application de ce qui précède, toute absence pour maladie ou accident de même que toute absence autorisée par la convention collective ou l'employeur est considérée comme jour travaillé.

4-4.03 Tout employé qui rompt son lien d'emploi avec l'employeur avant la période de vacances a droit à un montant forfaitaire en guise de compensation pour la période de vacances. Ce forfait est égal à la rémunération de vacances prévue par la Loi des Normes Minimales de Travail.

4-4.04 Tout employé suppléant ou surnuméraire a droit aux vacances prévues par la Loi des Normes Minimales de Travail (ordonnance # 3).

4-5.00 REMUNERATION

4-5.01 Les employés de bureau sont payés selon l'échelle 14 ans de scolarité de la convention collective des enseignants et selon leur expérience en années entières conformément à l'annexe II.

4-5.02 Les conseillers syndicaux sont payés selon le salaire en vigueur pour les employés conseils de la C.E.Q. y

incluant la protection du revenu prévue à la clause 16.11 de l'entente en vigueur au 31 juillet 1980 entre la C.E.Q. et le Syndicat des Employés Conseils. (Annexe IV)

4-6.00 VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT

4-6.01 Le traitement annuel de l'employé est partagé en vingt-six (26) parties égales.

4-6.02 Le traitement des employés sera payé à tous les deux (2) jeudis, à compter du deuxième jeudi d'août, par chèque ou à son choix transféré directement à son compte à la Caisse d'Economie Laurentienne.

4-6.03 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé lui seront versés en avance au moment de son départ.

4-6.04 Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurance collective, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

5-0.00 DROITS SOCIAUX

5-1.00 CONGES SPECIAUX ET CONGES SOCIAUX

5-1.01 Les congés spéciaux et les congés sociaux apparaissant à la convention collective (tant locale que provinciale) des enseignants pour la période du 1er juillet 1980 au 31 décembre 1982 sont ceux en vigueur pour la durée de la présente convention collective. (Annexe V)

5-1.02 De plus, tout employé jouit d'un congé payé pour intempérie à chaque fois que les enseignants de son territoire sont en congé pour ce motif.

5-2.00 DROITS PARENTAUX

5-2.01 Les droits parentaux apparaissant à la convention collective des enseignants au 30 juin 1980 sont ceux en vigueur pour la durée de la présente convention. (Annexe VI)

5-3.00 ASSURANCES-COLLECTIVES

5-3.01 L'employeur participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres les bénéfiques suivants d'assurances collectives:

vie, médicaments, frais médicaux, hospitaliers et ambulanciers etc....

5-3.02 Le plan d'assurance régit les employés au service du S.E.L.S. ainsi que leurs dépendants.

5-3.03 Le choix du plan et de l'assureur est fait par le Syndicat.

5-3.04 L'employeur paie la totalité des primes encourues par un tel plan, à l'exclusion des primes couvrant la partie relative à l'assurance-salaire, jusqu'à un maximum annuel de \$175.00. Dans le cas d'un employé à temps partiel le pourcentage de la prime payée est égal au pourcentage inscrit à son contrat.

5-4.00 GARANTIE DE SALAIRE

5-4.01 L'employeur s'engage à continuer de verser le salaire et les bénéfiques marginaux des employés dont l'absence au travail est provoquée par un accident ou une maladie à 100% du début de l'invalidité à la 52ième semaine (inclusivement) et à 85% de la 53ième semaine à la 104ième semaine (inclusivement).

5-4.02 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 31 jours de calendrier dans le cas d'invalidité provenant de la même cause.

b) Il y ait eu retour au travail régulier pendant au moins une journée, dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes.

5-4.03 Pour les fins du présent article toute complication attestée par un certificat médical et découlant de la grossesse de l'employée constitue une maladie.

5-5.00 PLAN DE RETRAITE

5-5.01 L'employeur s'engage à verser à l'employé, afin de l'aider à contribuer à un régime de retraite enregistré, 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employé durant l'année concernée.

5-5.02 Le montant prévu à 5-5.01 sera versé sur base forfaitaire en deux versements égaux, soit le 20 décembre et le 30 juin de chaque année.

5-6.00 FONDS DE PERFECTIONNEMENT

5-6.01 Dans le but de favoriser le perfectionnement de ses employés, l'employeur verse annuellement dans un fonds prévu à cette fin pour chaque employé au sens de la clause 3-1.01 un montant d'argent égal à celui prévu à la convention collective des enseignants au chapitre du perfectionnement*. Dans le cas d'un employé à temps partiel le pourcentage du montant versé est égal au pourcentage inscrit à son contrat.

3-6.02 Ce fonds est cumulatif d'une année à l'autre.

3-6.03 Ce fonds est administré conjointement par l'employé et l'employeur.

5-7.00 CONGE SANS SOLDE

5-7.01 Sur demande à l'employeur, l'employé obtient un congé sans solde d'une durée maximale d'une année ou moins avec la garantie de réintégrer son poste à son retour.

5-7.02 Ce congé est renouvelable avec l'acceptation des deux parties tout en tenant compte de l'application de la clause 5-2.00.

5-7.03 Durant un congé sans solde tout employé a droit de participer aux régimes d'assurances. Les primes exigibles doivent être payées en totalité par l'employé et ne doivent pas être supérieures à celles normalement payées par l'employé et l'employeur.

* 141 \$ chaque année.

6-0.00 GRIEFS - MESENTENTES - ARBITRAGE6-1.00 PROCEDURE DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 6-1.01 Tout grief ou toute mésentente individuel(le) ou autre concernant les conditions de travail ou d'emploi autre qu'un différend au sens du Code du Travail est régi(e) par le présent article.
- 6-1.02 a) Dans les 90 jours de la connaissance de l'événement donnant lieu à un grief, le Syndicat peut loger ledit grief au moyen d'un avis écrit transmis à l'employeur.
- b) L'avis de grief contient succinctement les faits à l'origine du grief et le(s) correctif(s) demandé(s), le tout sans préjudice.
- 6-1.03 a) Dans les 15 jours suivant la réception de l'avis prévu en 6-1.02, l'employeur rencontre le délégué syndical, accompagné ou non du représentant du Syndicat, ainsi que l'employé concerné, s'il y a lieu.
- b) Au moins 2 jours ouvrables avant la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause, le délégué syndical doit être avisé de la date et de l'heure de telle rencontre.
- c) Sauf entente entre le délégué syndical et le représentant de l'employeur, la rencontre prévue à la présente clause se tient au siège social de l'employeur, durant les heures de travail.
- 6-1.04 Dans les 10 jours suivant la rencontre prévue à la clause 6-1.03, l'employeur fournit au délégué syndical, au 1er représentant du Syndicat, s'il y a lieu, et à l'employé concerné, s'il y a lieu, un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé.
- 6-1.05 a) Tout règlement du grief est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur et le délégué syndical ou à défaut, le représentant syndical, et devient exécutoire dans les 10 jours qui suivent à moins que l'accord n'y pourvoie autrement.

- b) Tout règlement du grief ou toute position de l'employeur faisant droit au grief est réputé constituer une sentence arbitrale au sens de l'article 89 du Code du Travail.

6-2.00 ARBITRAGE

- 6-2.01 a) S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 6-1.04 est inadéquate ou insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

- b) La demande d'arbitrage prévue au paragraphe a) de la présente clause doit être signifiée par écrit, à l'employeur, dans les 60 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6-1.04.

- 6-2.02 a) L'arbitre sera désigné après entente entre les parties.

- b) En cas de désaccord entre le représentant de l'employeur et le représentant du Syndicat dans un délai raisonnable, pour désigner une autre personne à titre d'arbitre, le Syndicat peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre conformément à l'article 88 du Code du Travail.

- 6-2.03 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 45 jours qui suivent la date de l'audition.

Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

- 6-2.04 En tout temps avant le prononcé de la sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

- 6-2.05 L'arbitre saisi d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte réelle subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée de la convention par l'employeur.

Il peut également, dans les cas de mésententes, déterminer les conditions de travail ou la manière de les expliquer aux lieux et places des parties.

6-2.06 a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.

b) Chacune des parties assume ses frais.

7-0.00 DIVERS

7-1.00 DROITS ACQUIS

7-1.01 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.

7-1.02 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.

7-2.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

7-2.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention 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.

7-3.00 TEXTE DE LA PRESENTE CONVENTION

7-3.01 Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention. Toute telle modification doit être faite par écrit et signée par les deux parties.

7-3.02 L'employeur s'engage à publier dans un délai ne dépassant pas 60 jours après la signature de la présente convention, les annexes et les lettres d'entente s'y rattachant.

7-3.03 Les annexes de même que les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

7-4.00 DUREE DE LA CONVENTION ET PROLONGEMENT

- 7-4.01 La présente convention est en vigueur du 1ier août 1980 jusqu'au 31 juillet 1983.
- 7-4.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

7-5.00 SECURITE ET HYGIENE

- 7-5.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux.
- 7-5.02 L'employé dispose pour l'exercice de ses fonctions de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires de telle sorte que son travail et sa santé n'en soient pas affectés.
- 7-5.03 Toute carence ou défectuosité doit être signalé à l'employeur ou à son représentant autorisé qui prendra dans les plus brefs délais les mesures correctrices qui s'imposent.
- 7-5.04 Dans le cas où les employés jugent que les conditions de sécurité et d'hygiène sont telles qu'ils ne peuvent demeurer sur les lieux du travail, ils sont dispensés d'y demeurer et ce, sans aucune perte de traitement.

7-6.00 RESPONSABILITE CIVILE

- 7-6.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard.
- 7-6.02 L'employeur s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité et à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à sa défense.

7-7.00 RESPECT ET LIBERTES

7-7.01 Tout employé a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles et l'employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination, menace, contrainte ou distinction.

7-7.02 Tout employé couvert par la présente convention ne peut être obligé par l'employeur à franchir une ligne de piquetage ni à entrer dans un édifice dont les employés sont en grève.

7-8.00 CAISSE D'EPARGNE ET DE CREDIT

7-8.01 Advenant la création d'une caisse d'épargne et de crédit chez les employés du S.E.L.S., celui-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, le S.E.L.S. fera remise de ces montants déduits à qui de droit.

ANNEXE IIANCIENNETE ET EXPERIENCE

L'ancienneté est comptée pour la période se terminant le trente et un (31) juillet 1980.

ANCIENNETE

	<u>Années</u>	<u>Mois</u>	<u>Jours</u>
Mme Ghyslaine Brewer	4	0	0
M. Claude Durand	25	0	0

EXPERIENCE DE SECRETARIAT

	<u>Années</u>	<u>Mois</u>	<u>Jours</u>
Mme Ghyslaine Brewer	4	0	0

EXPERIENCE POUR FIN DE TRAITEMENT

	<u>Années</u>	<u>Mois</u>	<u>Jours</u>
Mme Ghyslaine Brewer	4	0	0
M. Claude Durand	14	0	0

L'ancienneté et l'expérience à acquérir après le 31 juillet 1980 s'ajoute à l'ancienneté et l'expérience ci-haut décrites.

6-5.05

ECHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS - ANNEE SCOLAIRE 1980-1981

ECHELONS D'EXPERIENCE*	C A T E G O R I E S**						
	14 ans ou moins	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans***
1	14 568	15 774	17 077	18 501	20 036	21 715	24 137
2	15 034	16 280	17 640	19 111	20 689	22 421	24 843
3	15 518	16 824	18 201	19 716	21 367	23 132	25 554
4	16 033	17 358	18 800	20 362	22 064	23 889	26 311
5	16 549	17 930	19 401	21 030	22 780	24 685	27 107
6	17 077	18 501	20 036	21 715	23 505	25 484	27 906
7	17 640	19 111	20 689	22 421	24 291	26 316	28 738
8	18 201	19 716	21 367	23 132	25 077	27 169	29 591
9	18 800	20 362	22 064	23 889	25 895	28 069	30 491
10	19 401	21 030	22 780	24 685	26 735	28 983	31 405
11	20 036	21 715	23 505	25 484	27 603	29 943	32 365
12	20 689	22 421	24 291	26 316	28 516	30 911	33 333
13	21 367	23 132	25 077	27 169	29 443	31 934	34 356
14	22 064	23 889	25 895	28 069	30 415	32 990	35 412
15	22 780	24 685	26 735	28 983	31 423	34 080	36 502

* TELS QUE DEFINIS A LA CLAUSE 1-1.15

** TELLES QUE DEFINIES A LA CLAUSE 1-1.05

*** SCOLARITE DE 19 ANS OU PLUS AVEC UN DOCTORAT DE 3e CYCLE. Cette échelle est obtenue à partir de l'échelle de 19 ans plus une prime de 2 422 \$, cette prime étant assujettie à l'ajustement du niveau des suppléments annuels tel que prévu à la clause 6-5.18.

(REU ET CORRIGE EN DATE DU 80-08-13, c.f. INDEXATION)

ANNEXE III

ANNEXE IVECHELLE DE TRAITEMENTS POUR 1980-81

	<u>1979-80</u>		<u>1980-81</u>
1	26,141.15	x 1.0823	28,292.57
2	27,457.82		29,717.60
3	28,774.57		31,142.72
4	30,089.98		32,566.39
5	31,259.73		33,832.37
6	32,430.61		35,099.65
7	33,453.36		36,206.57
8	34,332.73		37,158.31
9	35,063.96		37,949.72
10	35,795.18		38,741.12
11	36,526.40		39,532.52
12	37,110.66		40,164.87

L'échelle de traitements pour 1981-82 est recalculée conformément aux dispositions de l'alinéa c) de la clause 16.07, et conformément à la note # 2 apparaissant au bas de l'alinéa B de la clause 16.07, ce qui donne un ajustement de 9,72%.

16.11 Protection du revenu

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout employé qui répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir été rémunéré au début de la période de convention;
- 2) être toujours à l'emploi à la fin de la période de convention.

ANNEXE V

5-14.00 CONGES SPECIAUX

- 5-14.01 L'enseignant en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-14.02.
- 5-14.02
- a) en cas de décès de son conjoint*, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - b) en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - c) en cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles;
 - d) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant: le jour du mariage;
 - e) le changement de domicile autre que celui prévu à l'article 5-3.00: le jour du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année;
 - f) le mariage de l'enseignant: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage;
 - g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir: tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales.
- 5-14.03 L'enseignant bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-14.02 si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant ou de deux (2) jours additionnels si la distance à parcourir est supérieure à 480 kilomètres.

De plus, en ce qui concerne les commissions scolaires Crie, Kativik, Nouveau-Québec et Littoral, les régions visées par les primes pour disparités régionales et le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, pour couvrir les événements mentionnés aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-14.02.

* Au sens de la clause 5-10.02.

5-14.02 (G) CONGES SPECIAUX (3 jours maximum)

- .01 Maladie grave du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère nécessitant des soins à l'extérieur de son domicile.
- .02 Présence à la cour ou devant un tribunal administratif dans sa propre cause.
- .03 Décès de son oncle, de sa tante, de son neveu, de sa nièce: le jour des funérailles.
- .04 Divorce ou séparation légale de l'enseignant.
- .05 Enregistrement civil de son enfant: 1 jour ouvrable
- .06 Lorsque deux conjoints travaillent à la Commission scolaire et qu'un d'eux est touché par une des causes mentionnées à la clause 5-14.00, le maximum des jours permis pour l'un des conjoints s'applique aux deux (2) enseignants.
- .07 Tout événement de force majeure qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail.
- .08 Dans le cas du décès d'un enseignant à la commission, cette dernière accepte d'analyser la situation en fonction de la clause 5-14.25.

5-14.00 CONGES SPECIAUX (SUITE)

5-14.04 En outre, la commission, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, durant le temps où:

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

5-14.05 La commission peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

ANNEXE VI

5-13.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-13.01 Le présent régime prend effet au moment de la signature de la présente entente.
- 5-13.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-13.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou para-public.
- 5-13.04 La commission ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'enseignante excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 5-13.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.
- L'enseignante 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.
- 5-13.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.
- 5-13.07 L'enseignante qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 5-13.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du 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 l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-13.09 A) Cas admissibles à l'assurance-chômage

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-13.10:

- a) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement** prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 p. cent*** de 1/200 du traitement** annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-4.05 prévu durant ces semaines;

- b) durant les semaines où l'enseignante reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, la commission verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit:

le versement de traitement** prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation d'assurance-chômage reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de 7 p. cent*** de 1/200 du traitement** annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-4.05 prévu durant ces semaines;

- c) durant les semaines qui suivent, celles décrites à l'alinéa b), la commission verse à l'enseignante, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement** prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 p. cent*** de 1/200 du traitement** annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-4.05 prévu durant ces semaines.

* L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

** On entend par traitement, le traitement régulier de l'enseignante incluant les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes prévues aux alinéas 1 et 2 du paragraphe c), article 8. de l'Annexe VIII à l'exclusion des autres, sans aucune superposition additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

*** 7 p. cent: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage équivalent en moyenne à 7 p. cent de son traitement.

5-13.09 (SUITE)

Pour les fins de l'alinéa b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

L'enseignante à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de traitement** prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 p. cent de 1/200 du traitement** annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-4.05 prévu durant ces semaines à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service, avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de traitement** prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 5 p. cent*** de 1/200 du prorata du traitement** annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-4.05 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

* L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

** On entend par traitement, sous réserve de la clause 6-7.01 pour l'enseignante à temps partiel, le traitement régulier de l'enseignante incluant les suppléments prévus à l'article 6-6.00 et les primes prévues aux alinéas 1 et 2 du paragraphe c), article 8. de l'Annexe VIII à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 8-0.00.

*** Lire 7 p. cent si l'enseignante à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage.

5-13.09 (SUITE)

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

C) Pour les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 5-13.09

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et para-public (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec).
- d) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-7.01.

5-13.10 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-13.09.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240 \$.

5-13.11 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-13.12, l'enseignante bénéficie, en tant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des congés-maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

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

5-13.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une extension 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.

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité, ni traitement sous réserve quant au traitement du 3e paragraphe de la clause 5-10.44.

5-13.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-13.14 La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.26.

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

5-13.15 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGE SPECIAL

5-13.16 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la commission n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public*. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 p. cent du revenu net de l'enseignante.

AUTRES CONGES SPECIAUX

5-13.17 L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la commission; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

* Cela est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

- 5-13.18 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.11, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-13.15. L'enseignante visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-13.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

CONGE DE PATERNITE

- 5-13.19 L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.*

CONGES POUR ADOPTION

- 5-13.20 L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.
- 5-13.21 L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 5-13.20 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.*
- 5-13.22 Pour chaque semaine de ce congé prévu à la clause 5-13.20, l'enseignant ou l'enseignante reçoit une indemnité égale au traitement qu'il ou qu'elle aurait reçu si il ou elle avait été au travail.

CONGES SANS TRAITEMENT

- 5-13.23 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignant pour la prolongation du congé de maternité ou à l'enseignant en prolongation du congé de paternité sous réserve quant au traitement du 3^e paragraphe de la clause 5-10.44.
- Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- 5-13.24 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignant ou à l'enseignante, en prolongation du congé pour adoption sous réserve quant au traitement du 3^e paragraphe de la clause 5-10.44.
- Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

* Ces clauses remplacent les congés sociaux sur la question dans les conventions collectives.

5-13.25 Au cours du congé sans traitement, l'enseignant ou l'enseignante accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il(elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il(elle) en fait la demande au début du congé et s'il(elle) verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il(elle) a droit à un poste qui lui est attribué conformément aux dispositions de l'article 5-4.00.

DISPOSITIONS DIVERSES

5-13.26 Les périodes de congés visés aux clauses 5-13.20, 5-13.23 et 5-13.24 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-13.27 La commission doit faire parvenir à l'enseignant ou à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignant ou l'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-13.26.

L'enseignant ou l'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant ou l'enseignante qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-13.28 L'enseignant ou l'enseignante à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 5-13.23 et 5-13.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il(elle) est considéré(e) comme ayant démissionné(e).

L'enseignant ou l'enseignante 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 avant son retour.

5-13.29 L'enseignant ou l'enseignante qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-13.20 bénéficie des avantages prévus par la clause 5-13.11, en tant qu'il(elle) y ait normalement droit, et par la clause 5-13.15.

5-13.30 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

5-13.31 L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95 p. cent de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-13.20 a droit à 100 p. cent de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

5-13.32 Malgré la clause 5-13.01:

a) l'enseignante dont le congé de maternité a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, se voit appliquer le présent article à l'exception des clauses 5-13.01 de la section I, 5-13.06 et 5-13.08 de la section II, de l'alinéa b) du paragraphe C de la clause 5-13.09. Les versements subséquents sont effectués à intervalle de deux (2) semaines; et

Aux fins de ce qui précède:

le premier versement de l'indemnité, qui comprend le montant dû jusqu'alors, s'effectue à la date de paiement de la rétroactivité sur les salaires et autres obligations de payer. De plus, pour l'enseignante éligible à l'assurance-chômage, ce versement ne peut être fait avant l'obtention par la commission d'une preuve de prestations d'assurance-chômage au sens de l'alinéa b) du paragraphe C de la clause 5-13.09. Les versements subséquents sont effectués à intervalle de deux (2) semaines; et

Si, à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, l'enseignant s'est déjà prévalu, pour cause de paternité, d'un congé sans solde, son traitement lui est remboursé jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé de paternité prévu au présent article.

L'enseignant qui n'a pas bénéficié du congé de paternité a droit de prendre ce congé avant le 30 juin 1980, le tout sur préavis de deux (2) jours et jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé.

b) L'enseignant(e) qui adopte légalement un enfant entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale a droit aux congés pour adoption, le tout aux conditions et avantages prévus pour ces congés au présent article.

5-13.32 (SUITE)

c) L'enseignante qui à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale est en congé sans traitement, à la suite d'un congé de maternité ayant débuté avant le 21 novembre 1979, a droit à une prolongation qui porte la durée de son congé sans traitement à un maximum de deux (2) ans, avec les avantages conférés par les clauses 5-13.23 et 5-13.25 et aux conditions prévues par la clause 5-13.28.

L'enseignante qui veut se prévaloir de la présente disposition doit en aviser sa commission par écrit avant la fin du congé sans traitement initial dont elle désire prolonger la durée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Lachute, ce 27^e
jour du mois de novembre 1980.

[Signature]
REPRESENTANT DU SELS

[Signature]
REPRESENTANT DU SESOCQ

[Signature]
REPRESENTANT DU SELS

[Signature]
REPRESENTANT DU SESOCQ

[Signature]
REPRESENTANT DU SELS

[Signature]
REPRESENTANT DU SESOCQ

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DU LONG-SAULT

ET LE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

Les parties soussignées s'entendent pour:

- 1) Qu'a compter du 10 novembre 1980 aucun travail supplémentaire de secrétariat ne puisse être effectué sans une autorisation préalable du président ou du secrétaire du S.E.L.S. Cette autorisation devant être donnée par écrit conformément à la formule en annexe.
- 2) Que le nombre de jours générés par du temps supplémentaire puissent être supérieur à cinq (5) à la condition:
 - A) Que les congés supplémentaires au nombre maximum prévu soient pris consécutivement après entente entre le président et l'employée quant à la date dudit congé
 - B) Qu'une suppléance adéquate soit alors assurée lors desdits congés supplémentaires.
- 3) Que pour tout temps supplémentaire pour lequel il y a eu entente de paiement entre le président et l'employée le paiement effectué soit sur la base de 1/1365 du salaire annuel par heure ainsi comptabilisée.

En foi de quoi les parties ont signée à Lachute, ce ____ de novembre 1980

Suzelaine Breves

S.E.S.O.C.Q.

Jean-Pierre

S.E.L.S.

ANNEXE VII

(Autorisation de temps supplémentaire)

Lachute, le -----

Je soussignée (e) autorise la secrétaire du S.E.L.S. a effectué du
temps supplémentaire, le ----- pour une période de
----- heure(s) comptabilisable(s) conformément à la convention
collective.

----- ou -----
Président(e) secrétaire.

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL
LAVAL 81-10-08 76

41 013896 80-01-28 B1 90 1000000 1 23 31 2 984080209012000X0X92099050
 81-01-28 C1 090000003 1000000000000000800000000 10 0
 D1 0000001011000000039018000990X0000980000000
 E1 99999999000000000999999992000000001191000000000000000
 E2 000000 000000000000000000 0X000000000000000000000000000000
 E3 000000000 0000 0000000000 0
 F1 21002999999991990011000000000000000000000000000000000000
 F2 2070205011051700110012942099229040
 G1 1 1 1 2 2 80004 1 2 1
 H1 0 00000 0 00 1 6000 1 9999510460000000000
 I1 0 1 2 1 1 1 10000999980 0 10000 00000
 J1 0106999939999999299992030 000 0 00 000 000 100
 K1 000 0 0 0 0 1 3 11 0 0 1 2069810721065

RAISON DU REJET

810 IL Y A CONFLIT SUR DATE DE DEPOT OU DOSSIER INCOMPLET OU CONDITIONS DE TRAVAIL DEJA LA OU C'EST UNE ENTENTE REGIONALE

SUR LE FICHER : DOSSIER 013896 DATE DEPOT 810128 DATE DEPOT CONV. VIG. 810128 PRES. ID. 0 PRES. CDT. 2

ORIGINE	DATE DU LOT	NO LOT	TYPE DE DOCUMENT: 41										CONDITION DE TRAVAIL	
LAVAL	81-08-31	74												

41	013896	80-01-28	B1	90	1000000	1	23	31	2	984080209012000X0X92099050				
C1	090000003 100000000000000800000000 10 0													
D1	0000001011000000039018000990X0000980000000													
E1	999999990000000000999999992000000001191000000000000000													
E2	000000 00000000000000000 0X00000000000000000000000000000													
E3	000000000 0000 0000000000 0													
F1	21002999999991100011000000000000000000000000000000000000													
F2	2070205011051700110012942099229040													
G1	1	1	1	2	2	80004	1	2	1					
H1	0	00000	0	00	1	6000	1	9999510460000000000						
I1	0	1	2	1	1	1	10000999980	0	10000	00000				
J1	010699939999999299992030	000	0	00	000	000	100							
K1	000	0	0	0	0	1	3	11	0	0	1	2069810721065		

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR	CHP MESSAGE	VALEUR
F08 A VAL. INEX (NON-NUM, NON-PER)	10		

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL
LAVAL 81-08-11 43

41	013896	80-01-28	B1	90	1000000	1	23	31	2	984080209012000X0X92099050
			C1	090000003	1000000000000000800000000	10	0			
			D1	00000010110000000	39018000990X0000980000000					
			E1	99999999000	00000099999999200000000119100000000000000000					
			E2	000000	0000000000000000	0X000000000000000000000000000000000				
			E3	000000000	0000	0000000000	0			
			F1	210020000000011000110000000000000000000000000000000						
			F2	2070205011051700110012942099229040						
			G1	1 1 1	2 2	80004	1	2	1	
			H1	0 00000	0 00	1 6000	1	9999510460000000000		
			I1	0 1 2	1 1 1	10000999980	0	10000	00000	
			J1	010699939999999299992030	000	0	00 000	000	100	
			K1	000 0	0 0 0	1 3	11	0 0	1	2069810721065

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE
F08 A VAL,INEX(NON-NUM, NON-PER)

VALEUR
10

CHP MESSAGE

VALEUR