

NOM

No.

04272-1

8915

C.A.E.	8915	NO.CONV.	42721
AFFIL.	12	NB.EMPL.	14
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	6546 63
PERS.VIS.	14	NO.ACC.	M10703003



DÉPÔT

MTC 4272-1

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-10703-03
Date	Signature: 84-10-25 Réception: 84-11-01 Durée: _____ Du: _____ Au: _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Bureau et d'Entretien Att: Mme Michèle Besse, prés. 4455 rue St-Hubert Montréal, QC. H2J 2X1	<input type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal 4455 rue St-Hubert Montréal, QC. H2J 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

- Entente: concernant les changements technologiques.
 - Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU ET D'ENTRETIEN DE L'ALLIANCE**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci
 - Tel que demandé sur lettre, je vous retourne trois (3) ententes. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-14

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL, d'une part

'84 NOV -1 11 38

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ET D'ENTRETIEN

(S.E.B.E.A.)

d'autre part

CONCERNANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Aucun employé régulier ne peut être congédié pour cause de changements technologiques.
2. Si l'Alliance abolit le poste d'un employé régulier pour cause de changements technologiques, elle en informe le Syndicat un (1) mois à l'avance. L'Alliance et le syndicat discutent alors de la nouvelle affectation de l'employé régulier et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et nécessités de l'Alliance, l'opportunité d'acquérir, aux frais de l'Alliance, l'entraînement nécessaire. En cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un grief.
3. Aucun employé régulier ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion de changements technologiques. L'employé régulier continue à progresser à l'intérieur de son échelle de salaires actuelle ou nouvelle.
4. Les employés réguliers concernés doivent cependant, à la demande et aux frais de l'Alliance, eu égard à leurs aptitudes, subir l'entraînement qui pourrait être requis aux fins de recyclage ou d'adaptation aux exigences des tâches.

En aucun temps le manque de formation en matière technologique ne peut être invoqué à l'encontre d'un employé qui poserait sa candidature à un poste vacant ou nouveau.

5. Lorsqu'une employée travaillant sur une machine avec écran cathodique est enceinte, elle est, sur demande, dispensée de tout travail effectué sur telle machine. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical attestant de sa grossesse. L'Alliance peut alors réaménager sa tâche ainsi que celles d'un maximum de deux (2) autres employés s'il y a lieu suite à telle demande après entente entre les parties.

A défaut d'entente, le litige est soumis sans délai à l'arbitrage auprès des personnes choisies conjointement par l'Alliance et le Syndicat et apparaissant en annexe, selon l'ordre qui y apparaît et selon leur disponibilité en respectant les règles suivantes:

- 1) L'arbitre est maître de la procédure
- 2) La décision doit être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'audition et doit comprendre, si possible dans ce délai, une motivation sommaire
- 3) L'arbitre a juridiction pour choisir entre la position de l'Alliance et celle du S.E.B.E.A.

Dans l'intervalle et sans préjudice aux positions respectives des parties l'employeur peut mettre sa décision en application.

L'Alliance doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'Alliance et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

Montréal, le 25 octobre 1984

Bernard Dadduzio

POUR L'ALLIANCE DES PROFESSEURS
DE MONTREAL

Michèle Lasse

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
ET D'ENTRETIEN DE L'ALLIANCE (SEBEA)

LISTE DES ARBITRES

1. Jacques Desmarais
2. René Laperrière
3. Louise Otis



DÉPÔT

42721

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10703-03
	Date	Signature	Réception	Durée		
	84-02-28	84-03-30				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant S.E.B.E.A. 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal Att.: M. Hubert Sacy, dir. gén. 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties [Région <u>06-06</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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						
ENTENTE: Abrogement et remplacement des clauses 24.01 et 24.03 du chapitre 24.00 "Remboursement d'autres frais" Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Employés de Bureau et d'Entretien de l'Alliance. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci						
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Odette McMullen /sg <i>Q M.</i></td> <td>84-04-16</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Odette McMullen /sg <i>Q M.</i>	84-04-16
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
Odette McMullen /sg <i>Q M.</i>	84-04-16					

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

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

L'Alliance des professeurs de Montréal et le S.E.B.E.A. conviennent ce qui suit :

1. La présente lettre d'entente abroge et remplace les clauses 24.01 et 24.03 du chapitre 24.00 "Remboursement d'autres frais".

2. Les normes de remboursement de dépenses s'établissent comme suit :

a) Du 1er septembre 1983 au 31 août 1984 :

- . Déjeuner : 5,25 \$
- . Dîner : 9,50 \$
- . Souper : 12,75 \$
- . Collation : 5,25 \$

- . Kilométrage : 24 ¢ du kilomètre.

b) Du 1er septembre 1984 au 31 août 1985 :

- . Déjeuner : 5,50 \$
- . Dîner : 10,00 \$
- . Souper : 13,25 \$
- . Collation : 5,50 \$

- . Kilométrage : 25 ¢ du kilomètre.

3. Ces normes sont remplacées par les normes en vigueur à l'Alliance si celles-ci s'avéraient supérieures.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal le 28 février 1984

Pour le S.E.B.E.A.

Pour l'Alliance des professeurs de Montréal

Michèle Besse

Michèle Besse, Présidente

Hubert Sacy

Hubert Sacy, Directeur général

84 MAR 30 14 10

DÉPÔT **A272-1**

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-10703-03				
Date	Signature 85-05-31	Réception 85-06-10	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Bureau et d'Entretien de l'Alliance Att.: Mme Michèle Besse, prés. 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1	<input type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué H2J 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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							
ENTENTE: Modification du chapitre, vacances payées - article 19.01 b) de la convention collective							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David /sg</td> <td style="text-align: center;">85-06-27</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	85-06-27
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	85-06-27						

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

ENTENTE INTERVENUE

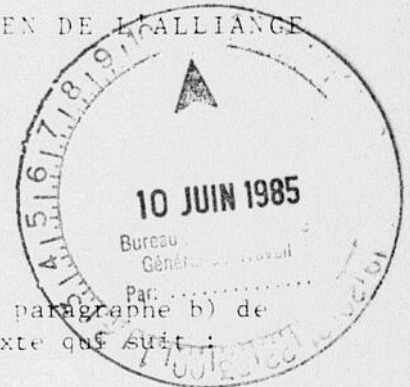
entre, d'une part

L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL
ci-après désignée "L'ALLIANCE"

et, d'autre part

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ET D'ENTRETIEN DE L'ALLIANCE
(S.E.B.E.A.)

ci-après désigné le "Syndicat"



1. L'Alliance et le Syndicat conviennent de remplacer le paragraphe b) de la clause 19.01 de la convention collective par le texte qui suit :
 - b) L'employé qui a moins d'un (1) an de service dans l'année qui précède le 30 juin a droit à un nombre de jours de vacances égal au prorata du nombre de mois complets de service accompli depuis son dernier engagement par rapport au nombre de jours prévu au paragraphe a) qui précède. Cependant, toute fraction de la moitié ou plus d'un mois est comptée pour un (1) mois complet.
2. La présente entente prend effet à la date de sa signature.

En foi de quoi les parties ont signé ce 31^e jour de mai 1985Michèle BesseLouis Senécal

Pour le Syndicat

Jodrigue DubéJenise Casavant

Pour l'Alliance



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

4272-1

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-10703-03
Date	Signature: 85-03-21 Réception: 85-03-28 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Bureau et d'Entretien de l'Alliance Att: Mme Michèle Besse, prés. 4455 rue St-Hubert Montréal, QC. H2J 2X1	<input type="checkbox"/> Déposant Alliance des Professeurs de Montréal 4455 rue St-Hubert Montréal, QC. H2J 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

- Entente: Création d'un poste "secrétaire préposée aux services économiques".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-10

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

E N T E N T E

intervenue

entre, d'une part,

L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTREAL
ci-après désignée "L'Alliance"

et

EDU-SERVICES INC.
ci-après désigné "Edu-Services"

et, d'autre part,

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU ET D'ENTRETIEN DE L'ALLIANCE
ci-après désigné "Le Syndicat"

85 MAR 28 15 16

Bureau du Professeur
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CONSIDERANT que l'Alliance assume depuis plusieurs années des services économiques à ses membres;

CONSIDERANT que depuis quelques mois ces services se sont accrus par rapport à ce qu'ils étaient;

CONSIDERANT que l'Alliance est propriétaire de Edu-Services Inc.;

CONSIDERANT que le S.E.B.E.A. représente les employées et employés de bureau et d'entretien;

L'Alliance, Edu-Services et le Syndicat reconnaissent et/ou conviennent:

1. Le fait qu'Edu-Services se voyant confier la responsabilité d'assumer certains services aux membres de l'Alliance qui étaient jusqu'à maintenant offerts directement par l'Alliance constitue une situation couverte par l'article 45 du Code du travail;

Conséquemment, la convention collective en vigueur liant l'Alliance et le Syndicat s'applique aux employés d'Edu-Services qui entrent dans le champ de juridiction du syndicat.

2. De la création d'un poste temporaire à temps plein de "secrétaire préposée aux services économiques";
3. Que le poste de "secrétaire préposée aux services économiques" fait partie de la classe III au sens de la convention collective;
4. Que la définition du poste de "secrétaire préposée aux services économiques" sera la suivante:

Assume le secrétariat des services économiques et assure l'exécution de ces services sous la responsabilité du Directeur général ou de la personne désignée par lui. Collabore à l'organisation du Salon des exposants du colloque annuel de l'Alliance;

5. Que le traitement rattaché au poste de "secrétaire préposée aux services économiques" est celui rattaché à la classe III à l'article 30 de la convention collective.
6. Que le poste de "secrétaire préposée aux services économiques" est offert à Diane Forget.

7. Que le paragraphe d) de la clause 8.01 de la convention collective ne s'applique pas au poste temporaire de "secrétaire préposée aux services économiques";
8. Sous réserve de l'article 9, que le poste temporaire de "secrétaire préposée aux services économiques" sera maintenu jusqu'au 31 août 1986 en incluant la période des vacances annuelles;
9. Qu'au plus tard le 1er mai 1986, l'Alliance et/ou Edu-Services devront prendre une décision relativement au caractère permanent du poste de "secrétaire préposée aux services économiques" à défaut de quoi, le poste deviendra permanent à cette date;
10. Nonobstant les articles 7, 8 et 9, le poste de "secrétaire préposée aux services économiques" devient permanent le 1er septembre 1986 s'il existe encore à cette date;
11. D'un accord de principe relativement à la possibilité, pour les employées et employés de bureau et d'entretien de l'Alliance et d'Edu-Services Inc. qui en font la demande, de transférer, d'un employeur à l'autre, quant aux affectations, aux ouvertures et fermetures de postes et ce, sous réserve des modalités à convenir dans le cadre des négociations des conventions collectives;
12. La présente entente prend effet à compter du 4 février 1985 et l'article 5 est rétroactif au 10 septembre 1984.

En foi de quoi les parties ont signé ce 23^e 21^e 31^e MB. jour de mars 1985.

Bernard Daddridge
Pour l'Alliance

Yodouguellut
Pour Edu-Services Inc.

Michèle Besse
Pour le Syndicat

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 04272-1

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		M-10703-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-10-26	82-10-28		82-09-01	85-08-31	14

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de Bureau et d'Entretien de l'Alliance 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué. H2J 2X1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Alliance des Professeurs de Montréal Att: M. Hubert Sacy 4455 rue St-Hubert Montréal, Qué. H2J 2X1

Unité de négociation

"Les employés de bureau et d'entretien."

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-06	Activité	8915 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. L'association n'est pas affiliée chez cet employeur.

3. L'association n'est pas affiliée chez cet employeur.

4. L'association n'est pas affiliée chez cet employeur.

5. L'association n'est pas affiliée chez cet employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-11-25

Pour renseignements

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

10703-03

'82 OCT 28 10 03

hnd

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU
ET D'ENTRETIEN DE L'ALLIANCE (SEBEA)**

**du 1^{er} septembre 1982
au 31 août 1985**

T A B L E D E S M A T I E R E S

<u>Chapitre</u>	<u>Page</u>
1. Définitions	1
2. Juridiction	3
3. Reconnaissance syndicale	4
4. Régime syndical	5
5. Permanence de l'emploi	6
6. Congédiement - suspension	7
7. Engagement - promotion - mutation	9
8. Employés temporaires	11
9. Sécurité d'emploi	12
10. Restructuration	14
11. Affaires syndicales	15
12. Procédure de règlement des griefs et mécontentes	16
13. Procédure d'arbitrage des griefs et des mécontentes	17
14. Assurance-salaire (congés-maladie)	18
15. Accidents de travail	20
16. Droits parentaux	21
17. Congés sociaux et congés sans salaire	24
18. Jours de fête chômés	26
19. Vacances payées	27
20. Perfectionnement	28
21. Ancienneté	30
22. Semaine de travail	31
23. Temps supplémentaire	32
24. Remboursement d'autres frais	34
25. Sécurité et hygiène	35

26.	Assurances complémentaires	36
27.	Respect des libertés	37
28.	Dispositions générales	38
29.	Fonds de pension	39
30.	Traitements	40
31.	Classification	42
32.	Responsabilité civile et criminelle	44
ANNEXE "A"	Liste officielle d'ancienneté des employés	45
ANNEXE "B"	Liste des employés par catégorie, échelon, fonction	46
ANNEXE "C"	Lettre d'entente (Promotion d'un membre du S.E.B.E.A. à un poste d'employé-conseil)	47
ANNEXE "D"	Lettre d'entente (concernant Mme Liliane Pichon, documentaliste-archiviste)	48
ANNEXE "E"	Lettre d'entente (concernant la clarification du terme "Directeur général" et "Secrétaire général")	49

CHAPITRE I - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1.02 "Alliance" désigne Alliance des Professeurs de Montréal.
- 1.03 "Syndicat" désigne le syndicat des employés de bureau et d'entretien de l'Alliance (S.E.B.E.A.).
- 1.04 "Employé" désigne toute personne engagée par l'Alliance pour accomplir l'une ou l'autre des tâches décrites au chapitre 31.00 de la présente convention.
- 1.05 "Employé temporaire" désigne un employé qui est engagé pour une période de temps déterminée et pour effectuer une tâche particulière.
- 1.06 "Année de service" désigne les années durant lesquelles une personne a été au service de l'Alliance, soit comme employé de bureau, soit comme employé d'entretien.
- 1.07 "Année d'expérience" désigne les années de service et les années antérieures reconnues conformément aux stipulations de la présente convention.
- 1.08 "Fonction" signifie un ensemble de tâches définissant un type d'emploi tel qu'il appert au chapitre 31.00 de la présente convention collective.
- 1.09 "Promotion" signifie le passage d'un employé, de sa fonction actuelle à une autre fonction appartenant à une catégorie supérieure.
- 1.10 "Mutation" signifie le passage par un employé, de sa fonction actuelle à une autre fonction de même classe.
- 1.11 "Grief" désigne tout désaccord ou litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail.

- 1.12 "Mésentente" désigne tout désaccord ou litige autre qu'un grief ou différend pouvant survenir entre les parties pendant la durée de la présente convention collective de travail.
- 1.13 "Différend" désigne un désaccord relatif à la négociation ou renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.
- 1.14
- a) "Directeur général" désigne un employé-cadre engagé par l'Alliance pour assurer la gestion de celle-ci selon les mandats déterminés par les organismes politiques de l'Alliance et pour veiller à l'exécution des projets déterminés par les organismes politiques de l'Alliance.
 - b) "Secrétaire général" désigne un membre du Conseil d'Administration de l'Alliance désigné par celui-ci pour assumer les fonctions de secrétaire général.

CHAPITRE 2.00 - JURIDICTION

- 2.01 La présente convention s'applique à tous les employés de bureau et d'entretien à l'emploi de l'Alliance et couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en faveur du syndicat.

CHAPITRE 3.00 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Alliance reconnaît le syndicat comme le seul représentant des employés couverts par la présente convention et accepte de négocier avec lui selon la législation du travail en vigueur au Québec sur toute matière qui concerne les relations de travail de l'Alliance avec ses employés.

CHAPITRE 4.00 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 L'appartenance au syndicat est une condition de maintien de l'emploi pour tout employé régi par la présente convention. Toutefois, l'Alliance ne peut être tenue de renvoyer un employé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre cet employé comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) l'employé a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Alliance, ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le syndicat.
- 4.02 Tout employé doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours suivant son entrée en fonction ou suivant la signature de la présente convention, et le demeurer.
- 4.03 Tout employé, membre du syndicat, au moment de la signature de la présente convention, doit le demeurer.
- 4.04 L'Alliance s'engage à prélever sur la paie de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et selon les modalités fixées par celui-ci.

CHAPITRE 5.00 - PERMANENCE DE L'EMPLOI

- 5.01 Tout employé dont le nom apparaît à l'annexe "B" des présentes est reconnu par l'Alliance comme employé permanent et bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges qu'un tel statut lui accorde.
- 5.02 Tout nouvel employé est considéré employé permanent de l'Alliance, dans les cas suivants:
- 1) après une période d'essai de trois (3) mois de service, pour tout employé qui arrive à l'Alliance avec expérience;
 - 2) après une période d'essai de six (6) mois de service, pour tout employé qui arrive à l'Alliance sans aucune expérience.
- 5.03 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement.
- 5.04 En tout temps, l'employé peut quitter son service à l'Alliance à condition de donner un avis écrit de quinze (15) jours.

CHAPITRE 6.00 - CONGEDIEMENT - SUSPENSION

6.01 Aucune sanction ne peut être imposée à un employé à moins qu'il n'ait été averti par écrit de ce qu'on lui reproche et qu'il n'ait eu l'occasion de s'amender. Tout avertissement écrit devient nul et sans effet cinq (5) mois après la date de son émission et retiré du dossier.

6.02 Un employé ne peut être suspendu ou congédié que pour cause.

6.03 En cas de suspension, l'Alliance doit donner un avis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures à l'employé concerné et au syndicat.

L'Alliance doit, dans les cinq (5) jours de la date de la suspension, annoncer son intention de congédier l'employé concerné, ou le réinstaller.

6.04 Lorsque l'Alliance a l'intention de congédier un employé, elle doit donner un avis écrit d'au moins dix (10) jours à la personne concernée et au syndicat pour leur permettre de faire toutes les représentations jugées utiles.

Au terme de cette période, l'Alliance doit décider dans les cinq (5) jours suivants de congédier ou de réinstaller l'employé concerné.

Si l'Alliance ne prend pas la décision de congédier l'employé dans le délai prévu au présent article, ce dernier est automatiquement réinstallé.

6.05 Dans le cas de congédiement et de suspension, l'avis écrit doit contenir un énoncé précis des raisons invoquées pour ledit congédiement ou ladite suspension. A compter de cet avis, seuls les motifs y inscrits par l'Alliance peuvent être invoqués contre l'employé.

6.06 Dans les quinze (15) jours de la date de la décision qui le concerne, tout employé qui se croit lésé à la suite d'un congédiement ou d'une suspension peut recourir directement à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre 13.00 de la présente convention. En tel cas, la preuve incombe à l'Alliance.

6.07 En cas de réinstallation, l'employé ne subit aucune perte de salaire et recouvre tous ses droits comme si son service n'avait jamais été interrompu.

CHAPITRE 7.00 - ENGAGEMENT - PROMOTION - MUTATION

7.01 A moins d'entente avec le syndicat, tout poste vacant doit être comblé dans un délai de trente-cinq (35) jours ouvrables.

7.02 Tout poste vacant ou nouveau est ouvert à tous les employés (à l'exception des employés temporaires) pour une période de cinq (5) jours ouvrables. La sélection s'effectue dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Après ce délai, le poste est ouvert aux candidats de l'extérieur.

- 7.03
- a) L'Alliance forme un comité de sélection pour tout poste nouveau ou vacant. Les critères de sélection devant servir à l'appréciation des candidats sont établis conjointement par l'Alliance et le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date effective de la vacance ou de la création du poste.
 - b) Ce comité comprend deux (2) représentants de l'Alliance et deux (2) représentants du syndicat. Chaque personne du comité n'a droit qu'à un (1) vote.
 - . Les décisions se prennent par la majorité des voix.
 - . Le Conseil d'Administration de l'Alliance s'engage à entériner toute décision unanime ou majoritaire du comité de sélection.
 - . Si le comité est incapable d'en arriver à une recommandation unanime ou majoritaire, le rapport du comité de sélection est transmis au complet au Conseil d'Administration de l'Alliance qui prendra la décision concernant l'engagement ou la promotion.
 - c) Ce comité doit rencontrer d'abord tous les employés qui ont posé leur candidature, puis les candidats de l'extérieur qu'il juge opportun de convoquer, si le poste n'a pas été comblé par un employé.

7.04 A défaut d'entente entre les parties concernant les critères de sélection, l'Alliance et le syndicat conviennent de soumettre le litige directement à l'arbitrage tel que prévu au chapitre 13.00 de la présente convention dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai fixé à l'article 7.03.

Dans ce cas, les délais prévus à l'article 7.01 sont reportés d'un nombre de jours égal à la période de temps prise depuis le dépôt du litige à l'arbitre désigné jusqu'à ce qu'un accord soit intervenu ou à défaut, jusqu'à la réception du jugement rendu.

- 7.05 S'il y a égalité d'appréciation entre deux (2) employés, l'ancienneté prévaut.
- 7.06 Tout employé qui pose sa candidature et dont la candidature n'est pas retenue, peut en connaître les raisons à condition d'en faire la demande écrite.
- 7.07 Un employé qui a posé sa candidature à un poste vacant ou nouveau et qui se croit lésé par la décision de l'Alliance, peut recourir à la procédure de grief et de mésentente prévue dans la présente convention.
- 7.08 Lors d'une nomination à un nouveau poste, la personne reçoit immédiatement le titre et le salaire attachés à cette fonction.
- 7.09 Lorsqu'un employé reçoit mandat du Directeur général ou du secrétaire général ou du Conseil d'Administration de remplacer de façon temporaire le titulaire d'une fonction supérieure, il reçoit, selon le cas, la prime ou le traitement rattaché à cette fonction pour tout le temps qu'il occupe cette fonction.
- 7.10 Avant de procéder à la mutation d'un employé, l'Alliance doit consulter ce dernier. Tout désaccord de l'employé doit être signifié à l'Alliance par le syndicat dans les cinq (5) jours de la décision concernée.
- 7.11 En cas de désaccord de l'employé, l'Alliance et le syndicat conviennent d'essayer de trouver une ou des solutions dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de l'employé.
- 7.12 En cas de désaccord persistant à 7.11, l'Alliance et le syndicat conviennent de soumettre le litige directement à l'arbitrage tel que prévu au chapitre 13.00 de la présente convention dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article précédent.

En pareil cas, l'employé concerné conserve sa nouvelle affectation jusqu'à ce que l'arbitre dépose sa décision concernant le litige.

CHAPITRE 8.00 - EMPLOYES TEMPORAIRES

- 8.01 a) L'Alliance ne peut engager un employé temporaire sur une base de plein temps ou de temps partiel sans avoir préalablement informé le syndicat. En pareil cas, l'Alliance doit indiquer de façon précise le travail ou le poste qui sera confié à cet employé temporaire, la durée de son engagement et les raisons pour lesquelles on lui propose un engagement temporaire.
- b) L'engagement d'un employé temporaire ne peut être prolongé ou renouvelé sans que le syndicat ait été consulté au préalable et informé des raisons qui motivent cette prolongation.
- c) Toutefois, le nombre total d'employés temporaires que l'Alliance peut avoir à son service ne doit pas excéder l'équivalent de vingt-cinq pour cent (25%) du nombre de ses employés réguliers.
- d) Dans le cas du remplacement temporaire d'un employé, la durée de l'emploi temporaire ne peut dépasser un (1) an. Dans tous les autres cas, la durée de l'engagement temporaire ne doit pas dépasser six (6) mois.
- 8.02 Les dispositions des chapitres 5.00 (permanence de l'emploi), 20.00 (perfectionnement) et 10.00 (restructuration) ne s'appliquent pas aux employés temporaires.
- 8.03 a) Le chapitre 9.00 B (surplus de personnel) s'applique dès la première (1^{ère}) journée de travail.
- b) Le chapitre 6.00 (congédiement-suspension) s'applique après une période d'essai de:
- 1 mois pour l'employé avec expérience;
 - 2 mois pour l'employé sans expérience.
- c) Toutefois, les chapitres 6.00 (congédiement-suspension) et 9.00 B (surplus de personnel) ne s'appliquent qu'à l'intérieur de la période que doit durer cet engagement et qui est déterminée au moment de l'engagement.
- 8.04 Le chapitre 26.00 (assurances complémentaires) s'applique ainsi: l'adhésion temporaire au régime d'assurance-maladie n'est pas obligatoire; elle est laissée au libre choix de l'employé.

CHAPITRE 9.00 - SECURITE D'EMPLOIA) CREATION OU ABOLITION DE FONCTION OU NOUVELLE REPARTITION DES TACHES

- 9.01 L'Alliance informe le syndicat quinze (15) jours ouvrables à l'avance lorsqu'elle entend abolir une fonction ou en créer une nouvelle ou procéder à une nouvelle répartition des tâches.
- 9.02 Advenant l'abolition d'une fonction ou une nouvelle répartition des tâches, l'Alliance doit en fournir par écrit les motifs au syndicat.
- 9.03 Si les motifs fournis par l'Alliance pour effectuer une nouvelle répartition des tâches ne sont pas jugés valables par le syndicat, ce dernier peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévus à la présente convention.
- 9.04 Tout employé qui se croit lésé par une répartition des tâches peut en tout temps soumettre son cas à un comité de revision des tâches.
- a) Ce comité est constitué de deux (2) représentants de l'Alliance et de deux (2) représentants du syndicat.
 - b) Ce comité se réunira dans les cinq (5) jours qui suivent la demande de l'employé.
 - c) En cas d'unanimité, l'Alliance applique la décision du comité. Dans le cas contraire, l'employé pourra se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.
- 9.05 Advenant un changement relatif à la gestion du secrétariat, les conditions de travail des employés affectés par un tel changement sont négociées entre le syndicat et l'Alliance. A défaut d'entente, voir article 9.06.
- 9.06 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Alliance crée une fonction ou modifie une fonction existante, elle doit s'entendre avec le syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction nouvelle ou modifiée.

A défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le cas, pour étude et décision, à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 12.00 de la présente convention.

B) SURPLUS DE PERSONNEL

- 9.07 Pour les fins de ce chapitre, en aucun cas, les changements relatifs à la gestion du secrétariat ou l'abolition d'un programme ne peuvent provoquer un surplus de personnel.
- 9.08 Nonobstant l'article précédent, si l'Alliance, à cause d'un surplus de personnel amené par une diminution de ses activités, diminution provoquée par une réduction massive de ses membres, et par conséquent diminution substantielle de ses revenus, se voit dans l'obligation de procéder à la mise à pied d'un ou plusieurs employés, elle met à pied le ou les employés qui ont le moins d'ancienneté.
- En cas d'égalité d'ancienneté, l'Alliance conserve à son emploi le ou les employés possédant l'expérience en rapport avec les poste qui demeurent.
- 9.09 Avant de procéder à une mise à pied pour surplus de personnel, l'Alliance doit, au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, en informer par écrit le syndicat et le ou les employés concernés.
- 9.10 a) Toute démission d'un employé, soumise dans les trente (30) jours précédant la date prévue pour la mise-à-pied d'un employé a pour effet de réduire le nombre de mises-à-pied prévues.
- b) Nonobstant l'article 5.04, une telle démission est effective à la date prévue de la mise-à-pied.
- 9.11 a) Au départ de l'employé mis-à-pied, de même qu'au départ d'un employé dont la démission a pour effet de réduire le nombre de mises-à-pied, l'Alliance doit leur verser, en guise de dédommagement, une compensation équivalente à dix pour cent (10%) du salaire annuel, par année de service complète ou fraction d'année s'il y a lieu au moment de son départ. La compensation est limitée à un maximum de cinquante pour cent (50%) du salaire annuel et ne peut en aucun cas être inférieure à trente pour cent (30%) dudit salaire.
- b) Si le nombre d'employés qui ont remis leur démission, selon l'article 9.10 a) est plus grand que le nombre d'employés en surplus la prime de séparation est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté.
- 9.12 Advenant le cas d'un besoin de personnel additionnel, les employés mis-à-pied pour surplus de personnel sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied.

CHAPITRE 10.00 - RESTRUCTURATION

- 10.01 Les dispositions de la présente convention collective lieront l'Alliance, ses successeurs et mandataires durant tout le terme de sa durée et les obligations y contenues ne seront affectées ou modifiées d'aucune façon en cas d'aliénation ou de concessions totales ou partielles. En pareil cas, l'accréditation du syndicat des employés de bureau et d'entretien de l'Alliance ne sera pas invalidée non plus.
- 10.02 Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structures de l'Alliance, tout nouvel employeur éventuel des employés de bureau et d'entretien de l'Alliance sera lié par l'accréditation du syndicat des employés de bureau et d'entretien de l'Alliance et par la présente convention comme s'il y était nommé et deviendra par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'Alliance.
- 10.03 Au cas où malgré l'application des dispositions des deux (2) paragraphes précédents il ne subsiste pas de lien de droit entre un tiers et l'Alliance, cette dernière s'engage:
- a) à verser, le cas échéant, à chacun des employés de bureau et d'entretien qui serait employé par une tierce association offrant des services analogues à ceux de l'Alliance, sur partie ou totalité du territoire actuel de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal ou en dehors du territoire métropolitain, une allocation compensatoire correspondant à la différence entre le salaire versé ou promis par ce tiers et le salaire prévu par la présente convention collective pour le terme de sa durée;
 - b) à verser à chacun des employés de bureau et d'entretien qui ne serait pas employé par une tierce association offrant des services analogues à ceux de l'Alliance, sur partie ou totalité du territoire actuel de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal ou en dehors du territoire métropolitain, une allocation compensatoire équivalente à un (1) mois de salaire régulier par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois.

CHAPITRE 11.00 - AFFAIRES SYNDICALES

- 11.01 Lors d'une rencontre avec l'Alliance à l'occasion d'un grief, d'une mésentente, d'un différend, d'une session de négociation de la convention collective ou lors de l'audition d'un arbitrage, les employés désignés par le syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire. Dans de tels cas, trois (3) employés au maximum peuvent s'absenter en même temps, sauf si le syndicat et l'Alliance conviennent d'une autre modalité.
- 11.02 Sur demande du syndicat vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'Alliance accorde à tout employé désigné par le syndicat un congé avec salaire pour affaires syndicales et professionnelles.
- 11.03 Le nombre de jours d'absence permissible en vertu de l'article 11.02 est de douze (12) jours par année pour l'ensemble des employés désignés par le syndicat.
- 11.04 Toutefois, le nombre de jours d'absence prévu à 11.03 pour l'ensemble des employés, est cumulatif d'une année à l'autre pour la durée de la présente convention.
- 11.05 Si parfois, à la fin de cette présente convention, il y avait un solde de jours pour affaires syndicales, ce solde s'efface automatiquement.
- 11.06 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre quelque représentant du syndicat ou délégué syndical au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

CHAPITRE 12.00 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

12.01 Pour tout grief ou toute mésentente entre d'une part, un employé, un groupe d'employés et/ou le syndicat et, d'autre part l'Alliance, les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante:

12.02 PREMIERE ETAPE

Le syndicat soumet par écrit le grief ou la mésentente au directeur général ou au secrétaire général qui tente de le régler. Une décision motivée doit être transmise par écrit au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la présentation.

12.03 DEUXIEME ETAPE

Si aucun accord n'est intervenu ou aucune décision n'a été rendue dans le délai prévu à l'article 12.02, le syndicat peut remettre par écrit à l'Alliance le grief ou la mésentente. L'Alliance doit fournir une réponse écrite et motivée dans les quinze (15) jours ouvrables.

12.04 TROISIEME ETAPE

Si aucun accord n'est intervenu ou aucune décision n'a été rendue dans le délai prévu à l'article 12.03, le syndicat peut alors soumettre le grief ou la mésentente à l'arbitre conformément aux dispositions du chapitre 13.00 de la présente convention.

CHAPITRE 13.00 - PROCEDURE D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES MÉSÉSENTES

- 13.01 Si le syndicat conteste la décision de l'Alliance rendue selon l'article 12.03 ou si aucune décision n'est communiquée dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief ou la méséentente pour étude et décision à l'arbitrage.

Cet avis d'arbitrage est adressé au premier arbitre désigné à l'article 13.03 avec copie au directeur général ou au secrétaire général.

Si ce premier arbitre se trouvait dans l'impossibilité de statuer, le syndicat fait appel au deuxième arbitre désigné à l'article 13.03.

- 13.02 L'arbitre chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief ou d'une méséentente a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie.

Dans tout cas de grief ou de méséentente, l'arbitre a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit et privilèges partiellement ou totalement. Il peut également, dans les cas de méséentente, déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer au lieu et place des parties.

- 13.03 M _____ agit comme premier arbitre. Si ce dernier ne peut agir, c'est M _____ qui agit comme deuxième arbitre.

Si ni l'un, ni l'autre ne peuvent agir et à défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail.

- 13.04 Dans les cas d'arbitrage en vertu des articles 7.07 et 9.03, l'Alliance et le syndicat, afin d'accélérer le processus, acceptent que la décision arbitrale ne soit pas motivée et que le jugement soit rendu dans les dix (10) jours ouvrables après la fin des auditions.

Aux fins du présent article, l'Alliance et le syndicat s'engagent à faire leur preuve respective au complet devant l'arbitre dans un maximum de deux (2) jours d'audience sitôt que convoqués par l'arbitre. A défaut de rencontrer cette exigence par l'une ou l'autre des parties, l'arbitre rend sentence sans avoir entendu la partie concernée.

CHAPITRE 14.00 - ASSURANCE SALAIRE (CONGES - MALADIE)

- 14.01 Un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent de son travail:
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son salaire; toutefois, pour les employés temporaires, le présent paragraphe ne s'applique que pour la durée de leur engagement;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux semaines, jusqu'à ce que l'employé ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire; toutefois, ce dernier paragraphe c) ne s'applique pas aux employés temporaires.

Le salaire de l'employé aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire applicable de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus.

- 14.02 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer à tous les bénéfices et privilèges de la présente convention.
- 14.03
- a) L'Alliance peut exiger de la part de l'employé absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, un tel certificat ne peut être exigé pour une période n'excédant pas cinq (5) jours. De plus, ce certificat est aux frais de l'Alliance.
 - b) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication de grossesse, qui rend l'employé incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

- c) Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'Alliance ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

14.04 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

14.05 a) Le 1er septembre de chaque année, à compter du 1er septembre 1982 l'Alliance crédite à tout employé à son emploi à temps plein et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie.

Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au trente-et-un (31) août de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison du cinquième du traitement hebdomadaire, applicable à cette date, par jour non utilisé, le prorata du cinquième du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un employé, l'Alliance ajoute un crédit de six (6) jours de congés non monnayables au prorata du nombre de mois de service.

c) L'employé qui a treize (13) jours ou moins de congés maladie-accident à son crédit au trente-et-un (31) août, peut, en avisant par écrit l'Alliance à cette date, choisir de ne pas monnayer le solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la clause 14.05.

L'employé ayant fait ce choix ajoute au 1er septembre le solde de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

14.06 Si un employé devient couvert par le présent chapitre au cours d'une année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets expirés le 1er septembre jusqu'au moment où il devient couvert.

14.07 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé au trente-et-un (31) août 1982 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits au total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 14.05 paragraphe a);
2. Après épuisement des jours mentionnés à 1., les jours non monnayables au crédit de l'employé.

CHAPITRE 15.00 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 L'employé, victime d'un accident de travail, recevra de l'Alliance, pour une période de quatre (4) mois, la différence entre leur traitement prévu à la présente convention et l'indemnité reçue selon la Loi des accidents de travail. Après cette période de quatre (4) mois, l'employé bénéficie des avantages prévus au chapitre 14.
- 15.02 L'employé qui bénéficie d'un congé d'accident de travail, reprendra, à son retour, la fonction qu'il détenait.
- 15.03 Si cette absence se prolonge plus de douze (12) mois, l'employé reprendra, à son retour, son poste ou un poste de nature équivalente.

CHAPITRE 16.00 - DROITS PARENTAUXCONGE DE MATERNITE

- 16.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de VINGT (20) semaines qui, sous réserve de l'article 16.03, doivent être consécutives.
- Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Alliance au moins DEUX (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 16.02 La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée.
- 16.03 L'employée 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.
- 16.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de VINGT (20) semaines. Dans ce cas, l'employée doit donner un préavis d'au moins VINGT (20) jours ouvrables avant son retour.
- 16.05 L'Alliance versera à l'employée un montant équivalent à la différence entre son plein salaire pour la durée de son congé de maternité, tel que prévu à l'article 16.01 et le total des prestations reçues de l'assurance-chômage.
- 16.06 L'employée a droit à un congé spécial pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, attestées par un certificat médical.
- 16.07 L'Alliance informe individuellement par écrit les employés, dès qu'il se déclare une maladie infectieuse ou un risque externe provenant du milieu physique ou de l'environnement.
- Dans tel cas, l'employée bénéficie d'un congé d'éviction avec traitement aussi longtemps que durent les conditions qui mettent en danger la santé de l'employée ou du fœtus.

Nonobstant le paragraphe 1, l'employée qui apprend l'existence d'une maladie infectieuse ou d'un risque externe provenant du milieu physique ou de l'environnement avant que l'Alliance l'en informe peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 2.

CONGE DE PATERNITE

16.08 L'employé 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 7ième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

INTERRUPTION DE GROSSESSE

16.09 En cas d'interruption de grossesse, l'employée obtient un congé avec traitement:

- a) d'une durée de DIX (10) jours ouvrables défrayé à 100% par l'Alliance à même une banque particulière prévue à cet effet;
- b) après cette période de dix (10) jours, l'employée reçoit les bénéfices prévus à l'assurance-salaire, tels que stipulés au chapitre 14.00;
- c) si l'interruption de grossesse survient dix (10) semaines ou moins avant la date prévue pour l'accouchement, le congé de maternité s'applique tel que prévu aux articles 16.01 et 16.05.

16.10 Sur acceptation de l'Alliance, l'employée peut reprendre son poste avant l'expiration du congé prévu à la clause précédente.

CONGE D'ADOPTION

16.11 En cas d'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, l'employé obtient, sur demande écrite adressée à l'Alliance, au moins quinze (15) jours avant son départ, un congé avec traitement d'une durée de treize (13) semaines.

Aux fins d'application de la présente clause, le jour où l'employé reçoit son enfant est réputé amorcer le processus d'adoption légale.

Nonobstant ce qui précède, le père adoptif et la mère adoptive ne peuvent bénéficier simultanément des dispositions de la présente clause.

16.12 En cas d'adoption, l'employé qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 16.11 obtient un congé avec traitement d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 16.13 L'employé obtient un jour ouvrable de congé pour l'adoption d'un enfant d'âge scolaire.

CONGE PARENTAL

- 16.14 L'employé obtient, sur demande écrite, présentée au moins deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans, pour la prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption, de paternité. Ce congé s'applique également à l'employé dont le conjoint n'a pas bénéficié de la prolongation desdits congés.

L'employé peut bénéficier de la partie du congé sans traitement dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

- 16.15 L'employé 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.
- 16.16 L'employé dispose d'une banque annuelle particulière de trois (3) jours avec traitement pour responsabilité parentale afin de faire face aux nécessités de santé, d'éducation ou de justice.

DISPOSITIONS GENERALES

- 16.17 L'employé qui bénéficie d'un congé avec traitement en vertu du présent chapitre, conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement en fonction.
- 16.18 L'employé qui bénéficie d'un congé sans traitement en vertu du présent chapitre accumule l'expérience et l'ancienneté comme s'il était réellement en fonction.
- 16.19 L'employé qui bénéficie d'un congé tel que décrit à l'article 16.14 est couvert par le régime d'assurance décrit au chapitre 26.00:
- a) la première année: comme s'il était réellement en fonction;
 - b) la deuxième année: s'il en assume le coût.
- 16.20 L'employé qui bénéficie d'un congé en vertu du présent chapitre reprend à son retour le poste qu'il détenait. Toutefois, pour un congé de plus d'un an tel que prévu à l'article 16.14, l'employé reprend à son retour son poste ou un poste de nature équivalente.

CHAPITRE 17.00 - CONGES SOCIAUX ET CONGES SANS SALAIRE

17.01 Les employés bénéficient d'un congé avec salaire dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère, ou des noces d'or de ses père et mère: le jour de la célébration;
- c) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès;
- d) à l'occasion du décès d'un grand-parent, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-enfant: trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès;
- e) à l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, d'un grand-parent du conjoint : le jour des funérailles; trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès si ces personnes habitent sous le même toit que l'employé;
- f) dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de Montréal, l'employé a droit à un (1) jour additionnel;
- g) trois (3) jours ouvrables par année pour affaires personnelles;
- h) pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'Alliance juge valable.

17.02 En outre, un employé peut s'absenter sans perte de salaire dans les circonstances suivantes:

- a) lorsque l'employé doit subir des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère de l'éducation: une demi-journée, le jour de l'examen;
- b) lorsque l'employé doit agir dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;
- c) lorsque l'employé, sur l'ordre du bureau de santé municipal, provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant sous le même toit.

17.03 Un congé mi-temps, mi-salaire peut être accordé à un employé sur demande dans les cas suivants:

- a) pour prolonger un congé de maternité;
- b) pour prolonger un congé de maladie;
- c) pour la garde d'un enfant à charge de moins de trois ans;
- d) pour prendre soin d'un enfant ou du conjoint invalide;
- e) pour raisons personnelles.

17.04 Les employés qui se prévalent d'un congé mi-temps, mi-salaire accumulent ancienneté et expérience, ils ont aussi droit à toutes les autres dispositions prévues à la convention, dans la proportion du temps travaillé.

Un seul employé peut obtenir un congé mi-temps, mi-salaire pour la même période.

Si plus d'une demande est effectuée pour la même période, le choix sera fait selon le seul critère d'ancienneté.

17.05 Congé sans solde pour affaires personnelles:

- a) L'Alliance peut accorder à tout employé qui en fait la demande un congé sans solde pour affaires personnelles. Pendant ce congé, l'employé est considéré comme étant à l'emploi de l'Alliance et bénéficie à son retour de tous les avantages acquis au moment de son départ.
- b) Durant un congé sans salaire tout employé a droit de participer aux régimes d'assurances. Les primes exigibles doivent être payées par l'employé et ne doivent pas être supérieures à celles normalement payées par l'Alliance.
- c) Advenant le cas où l'Alliance ne pourrait accorder à plusieurs employés en même temps un congé sans solde, le choix sera fait selon le seul critère d'ancienneté.

CHAPITRE 18.00 - JOURS DE FETE CHOMES

18.01 Les employés bénéficient des congés suivants:

- le 1^{er} janvier
- le 2 janvier
- le vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le 1^{er} mai
- le 24 juin
- le 1^{er} juillet
- la fête du travail
- la fête de l'Action de grâce
- le 24 décembre
- le 25 décembre
- le 26 décembre
- le 31 décembre

18.02 De plus, les employés bénéficient de cinq (5) jours de congés sans perte de salaire, au cours de chaque année de travail.

Ces jours sont déterminés par l'Alliance au début de chaque année en tenant compte du calendrier scolaire des enseignants, après entente avec le syndicat et les employés-conseil.

18.03 Si l'un des jours de congé précités tombe un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

CHAPITRE 19.00 - VACANCES PAYEES

- 19.01 a) L'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une (1) année de service au trente (30) juin de l'année en cours.
- b) L'employé qui a moins d'un (1) an de service au trente (30) juin a droit à un jour et quart (1 1/4) de vacances payées par mois de service complet. Cependant, toute fraction de la moitié ou plus d'un mois est comptée pour un (1) mois complet.
- 19.02 a) L'employé a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées, pourvu qu'il ait complété trois (3) années de service au trente (30) juin de l'année en cours.
- b) L'employé qui au trente (30) juin, a complété deux (2) ans, mais moins de trois (3) ans de service, a droit à un (1) jour de vacances en supplément de celles prévues à l'article 19.01 pour chaque tranche de deux (2) mois complets de service excédant les deux (2) années de service complétées.
- 19.03 L'employé qui quitte le service de l'Alliance a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux paragraphes précédents, plus les vacances auxquelles l'employé a droit pour l'année en cours.
- 19.04 Un employé peut, après entente avec l'Alliance ou son représentant, reporter une semaine de vacances d'une période à une autre ou fixer la date de cette semaine en dehors de la période régulière de vacances.
- 19.05 Aucune absence autorisée par l'Alliance, à l'exclusion de celle prévue à l'article 16.14, 17.05 et 20.08 ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 19.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure à son taux de salaire régulier.
- 19.07 La période générale de vacances a lieu en juillet et août; le moment de ces vacances peut être déplacé après entente entre l'employé concerné et l'Alliance ou son représentant.
- 19.08 Au plus tard au premier (1er) avril, trois (3) mois d'avis, l'Alliance peut décréter la fermeture des bureaux pour une période maximum de quatre (4) semaines et doit préciser ces dates. Pendant cette période les employés doivent utiliser leurs vacances. La fermeture du secrétariat n'entraînera aucune perte de traitement pour l'employé.
- 19.09 Les employés choisissent par ordre d'ancienneté, la date de leurs vacances au plus tard le quinze (15) mai.

CHAPITRE 20.00 - PERFECTIONNEMENT

- 20.01 L'Alliance met à la disposition de ses employés un fonds de perfectionnement dont le montant annuel est de un et demi pour cent (1.5%) de la masse salariale des employés de bureau pour fins de perfectionnement.
- 20.02 Les demandes de bourses doivent parvenir à l'Alliance avant le trente (30) septembre de chaque année.
- 20.03 L'Alliance et le syndicat forment un comité paritaire de perfectionnement chargé de l'attribution des bourses et des montants alloués.
- 20.04 Le comité attribue des bourses pour des études dans une matière qui est en relation avec le travail de l'employé et/ou pour toutes autres matières susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- 20.05 Les frais de scolarité et d'inscription nécessaires à l'employé pour suivre ses cours de perfectionnement sont remboursés par l'Alliance.
- a) pour les cours avec examens sur présentation d'une attestation que les cours ont été suivis avec succès;
 - b) pour les cours sans examen (assistance à un minimum de soixante-quinze pour cent (75%) des cours.)
- 20.06 Tout employé qui bénéficie d'une bourse doit demeurer à l'emploi de l'Alliance pour une période de un (1) mois pour chaque tranche de deux cents (200) dollars dont il a bénéficié.
- S'il ne s'acquitte pas complètement de cette obligation, il doit rembourser à l'Alliance la portion des frais de scolarité dont il a bénéficié correspondante à la fraction du service non complété.
- 20.07 Si le montant annuel n'est pas complètement utilisé en septembre, d'autres demandes pour le solde disponible pourront être reçues jusqu'au trente (30) janvier suivant.

20.08

Congé sans solde pour études

- a) L'Alliance accorde à tout employé ayant au moins un (1) an de service et qui en fait la demande, un congé sans solde pour études dans une matière qui est en relation avec son travail et/ou pour toute autre matière susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. Pendant ce congé, l'employé est considéré comme étant au service de l'Alliance.

- b) A son retour, l'employé reprend la fonction qu'il détenait avant son départ ou une fonction supérieure et bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Cette année de congé est reconnue comme une année de service.

CHAPITRE 21.00 - ANCIENNETE

- 21.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Alliance de tout employé de bureau et d'entretien régi par les présentes.
- 21.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- a) départ volontaire sans permission préalable de l'Alliance;
 - b) congédiement selon le chapitre 6.00
- 21.03 Nonobstant toute disposition contraire, un employé ayant quitté volontairement son emploi, reprend, s'il est rengagé dans l'année qui suit son départ, l'ancienneté et les autres avantages qu'il avait acquis au moment de ce départ.
- 21.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Alliance ne constituent pas une interruption de service.
- 21.05 L'annexe "A" de la présente convention collective constitue, au premier (1er) septembre 1982, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Alliance à cette même date.

CHAPITRE 22.00 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 22.01 La durée de la semaine régulière de travail des employés de bureau est répartie comme suit:
- a) du lundi au vendredi inclusivement de neuf (9) heures de l'avant-midi à cinq (5) heures de l'après-midi moins une heure et demie (1 1/2) pour le repas du midi.
 - b) la semaine de travail d'un autre employé peut être, selon les besoins et après entente avec l'Alliance ou son représentant, répartie de toute autre manière.
- 22.02 Nonobstant l'article 23.11 pour les secrétaires de classes II et IV: la présence hebdomadaire aux réunions et assemblées est obligatoire et fait partie intégrante de leur fonction:
- a) secrétaires de classe II: pour les comités;
 - b) secrétaires de classe IV: pour les organismes politiques.
- Cette présence est obligatoire en soirée, à compter de dix-sept heures (17.00) pour trois (3) réunions ou assemblées par deux (2) semaines.
- Toutefois, la secrétaire ne sera pas tenue d'assumer deux (2) réunions ou assemblées par semaine pendant deux (2) semaines consécutives.
- 22.03 L'Alliance accorde à tout employé une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- 22.04 Du premier (1er) juillet au retour des professeurs en classe, la journée régulière de travail se termine une (1) heure plus tôt; cependant pour cette période le temps consacré au repas du midi est réduit à une (1) heure.

CHAPITRE 23.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 23.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme travail supplémentaire.
- 23.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par l'Alliance ou son représentant.
- 23.03 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après ou avant les heures régulières de travail, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une (1) heure de la façon suivante:
- a) au taux de salaire horaire et demi (150%) de l'employé concerné pour les quatre (4) premières heures de travail effectuées en dehors des heures régulières de travail et au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé concerné pour toutes les heures additionnelles et pour toutes les heures de travail effectuées après minuit;
 - b) au taux de salaire double (200%) de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées le samedi ou le dimanche et les jours de fête chômés et payés et ce, en plus de la fête payée;
 - c) les secrétaires des classes II et IV qui accepteront d'assumer une deuxième réunion ou assemblée dans une même semaine seront rémunérées pour ce travail au taux du salaire double (200%).
 - d) le taux horaire du temps supplémentaire est établi en divisant par 32 1/2 le traitement hebdomadaire de base de l'employé.
 - e) toutefois, le temps supplémentaire peut aussi, s'il y a entente entre l'employé concerné et l'Alliance ou son représentant, être remis en jours de congé, calculés sur la base du taux du temps supplémentaire qui s'applique et ce, au moment convenu lors de l'entente.
- 23.04 Tout employé obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré au taux ci-dessus, selon le cas, pour un minimum de trois (3) heures.
- 23.05 Si le travail en temps supplémentaire suit immédiatement les heures régulières de travail, tout employé appelé à effectuer du travail en temps supplémentaire reçoit une allocation de repas (selon la clause 24.01 de la présente convention), pourvu que la durée de travail supplémentaire soit d'au moins deux (2) heures.

Par ailleurs, une allocation à titre de collation est versée à tout employé qui travaille en soirée pourvu que la durée du travail supplémentaire soit d'au moins quatre (4) heures.

- 23.06 Dans la mesure du possible, le travail en temps supplémentaire est offert au moins deux (2) heures à l'avance.
- 23.07 Si le travail supplémentaire doit s'effectuer après minuit, l'employé prend sans perte de traitement l'avant-midi du premier (1er) jour ouvrable suivant, un nombre d'heures de congé équivalent au nombre d'heures de travail ainsi effectué.
- 23.08 Pour tout travail en soirée, le transport en taxi après vingt heures (20) est payé par l'Alliance sur présentation d'une pièce justificative.
- Lorsque l'employé a une voiture, les frais de déplacement sont payés au taux prévu à l'article 24.03.
- 23.09 Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé au service de l'Alliance qui exécute normalement ce travail. Si ledit employé est empêché de l'exécuter, l'Alliance doit offrir aux autres employés de la même catégorie, par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire.
- 23.10 Si personne de cette catégorie n'accepte ce travail, l'Alliance offre le travail aux autres employés, par ordre d'ancienneté.
- 23.11 Le travail supplémentaire est facultatif.

CHAPITRE 24.00 REBOURSEMENT D'AUTRES FRAIS

24.01 Les frais de repas d'un employé dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursés selon les normes suivantes:

	<u>1982-85</u>
- déjeuner	5.00 \$
- dîner	9.00
- souper	12.00
- collation	5.00

ou selon les normes en vigueur à l'Alliance si celles-ci s'avéraient supérieures.

24.02 Les frais de coucher d'un employé en service lui sont remboursés à raison d'un minimum de vingt-cinq (25) dollars par jour ou sur présentation de pièces justificatives, ou selon les normes en vigueur à l'Alliance si celles-ci s'avéraient supérieures.

24.03 Dans l'exercice de ses fonctions, l'employé qui utilise son automobile est remboursé pour ses frais de déplacement à raison de 0.22 le kilomètre, ou selon les normes en vigueur à l'Alliance si celles-ci s'avéraient supérieures.

24.04 Dans l'exercice de ses fonctions, si l'employé ne possède pas d'automobile ou n'utilise pas son auto, les frais réels encourus sont remboursés par l'Alliance sur présentation de pièces justificatives.

24.05 Les frais qui seront réclamés selon le présent chapitre, devront l'être dans les trente (30) jours suivant la dépense encourue sauf s'il y a entente contraire avec le directeur général ou le secrétaire général.

CHAPITRE 25.00 - SECURITE ET HYGIENE

25.01 L'Alliance doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux.

Sans limiter la généralité du paragraphe précédent, l'employé dispose pour l'exercice de ses fonctions, de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaire, de telle sorte que son travail et sa santé n'en soient pas affectés.

25.02 Toute carence ou défectuosité ayant un lien avec les exigences de la clause 25.01 doit être signalée au directeur général ou au secrétaire général.

Après constatation par les deux parties de telle carence ou défectuosité, l'Alliance a quarante-huit (48) heures pour effectuer les réparations ou réfections nécessaires.

25.03 Tant et aussi longtemps que les réparations ou réfections mentionnées à l'article 25.02 ne sont pas effectuées ou que l'Alliance n'a pas procuré un autre lieu de travail adéquat, les employés concernés ne sont pas tenus de se présenter au travail et ne subissent aucune perte de traitement.

CHAPITRE 26.00 - ASSURANCES COMPLEMENTAIRES

- 26.01 L'Alliance met à la disposition de ses employés un plan d'assurance-santé et en défraie à 100% les primes.
- 26.02 L'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tous les employés, sauf pour les employés temporaires pour lesquels l'article 8.04 s'applique.
- 26.03 Une protection d'assurance-vie est défrayée à 100% par l'Alliance et devra être maintenue à un minimum de \$25,000. par année pour chacun des employés.
- 26.04 L'Alliance s'engage à consulter le syndicat avant de procéder à toute modification des plans d'assurance-santé et d'assurance-vie, actuellement en vigueur et mis à la disposition des employés.

CHAPITRE 27.00 - RESPECT DES LIBERTES

- 27.01 Tout employé à la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles et l'Alliance ne peut exercer à son endroit nulle discrimination, menace, contrainte ou distinction.
- 27.02 Tout employé couvert par la présente convention ne peut être obligé par l'employeur à franchir une ligne de piquetage due à un conflit de travail.

CHAPITRE 28.00 DISPOSITIONS GENERALES

- 28.01 A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les employés régis par les présentes conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.
- Cependant, en cas de conflit entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages, droits acquis, la présente convention prévaut pour fin d'interprétation.
- 28.02 La nullité d'un article de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'un autre article ou de la convention dans son entier.
- 28.03 a) La présente convention est en vigueur à compter du premier (1^{er}) septembre 1982 jusqu'au trente et un (31) août 1985.
- b) Toutes les clauses et dispositions de la présente convention sont rétroactives au premier (1^{er}) septembre 1982 et pour tous les employés à l'emploi de l'Alliance, au moment de la signature de la présente convention et tous ceux dont l'emploi a pris fin entre le premier (1^{er}) septembre 1982 et le moment de la signature de la présente convention.
- 28.04 La présente convention demeurera en vigueur après son expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 28.05 L'Alliance défraie en totalité le coût d'impression des textes de la présente convention et du projet de convention.
- 28.06 Les annexes A, B, C, D, E font partie intégrante de la présente convention collective.
- 28.07 Si, pour des raisons indépendantes des parties signataires de la présente convention, une ou des clauses de la présente convention ne peut ou ne peuvent être appliquées, l'Alliance et le syndicat conviennent de recouvrir la négociation sur ladite ou lesdites clause (s).

CHAPITRE 29.00 - FONDS DE PENSION

- 29.01 Les employés bénéficient du régime d'épargne-retraite (Mutuelle S.S.Q.) jusqu'à l'âge de 65 ans.
- 29.02 Pour l'année 1982-83, la contribution de l'employeur est de CINQ POUR CENT (5%) calculé sur le salaire à l'échelle de chaque employé et ce même pourcentage et calcul s'appliquent pour l'année 1983-84 et 1984-85.
- 29.03 L'employeur verse sa part de contribution au régime d'épargne-retraite un mois après le délai d'expiration de la période d'essai dans le cas d'un nouvel employé qui demeure à l'emploi de l'Alliance.
- Dans le cas d'un nouvel employé qui ne demeure pas à l'emploi de l'Alliance à l'expiration de la période d'essai, l'Alliance verse à cet employé, sur présentation de pièces justificatives, la somme calculé au prorata du nombre de mois de service à l'Alliance durant cette même année.
- 29.04 En cas d'invalidité partielle (moins de douze (12) mois), le pourcentage de la contribution de l'employeur est calculé sur le montant du salaire à l'échelle de l'employé concerné.
- 29.05 En cas d'invalidité permanente (plus de un (1) an), le pourcentage de la contribution de l'employeur est calculé sur le montant des prestations reçues en vertu de la clause 14.01 c);
- 29.06 Les employés qui seraient en période d'invalidité partielle ou permanente au cours de la présente convention collective, seront assujettis aux avantages de la nouvelle convention, selon les stipulations prévues à ce chapitre, y incluant le pourcentage de la contribution de l'employeur.

CHAPITRE 30.00 - TRAITEMENTS

- 30.01 Les employés régis par la présente seront rémunérés tel que stipulé dans le présent chapitre à compter du premier (1er) septembre 1982.
- 30.02 Les augmentations statutaires dues à un changement d'échelon sont accordées aux employés à la date anniversaire de leur entrée au service de l'Alliance.
- 30.03 Le traitement annuel des employés régis par les présentes est réparti en cinquante-deux (52) versements égaux effectués par chèque chaque semaine, le jeudi. Si cette journée de paie coïncide avec un jour de fête chômé et payé, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- 30.04 Expérience antérieure
- L'Alliance reconnaît jusqu'à un maximum de dix (10) années, les années d'expérience acquises à l'extérieur dans une fonction connexe. Ces années sont reconnues comme suit: chaque tranche de deux (2) ans équivaut à une (1) année.
- 30.05 A) L'échelle de salaire au 1er septembre 1982 est la suivante:

<u>Echelon</u>	<u>CLASSE I</u>	<u>CLASSE II</u>	<u>CLASSE III</u>	<u>CLASSE IV</u>
1	338,04 \$	360,50 \$	384,47 \$	431,13\$
2	347,89	373,11	398,33	446,26
3	357,98	385,72	412,21	461,39
4	371,86	400,86	424,82	476,53
5	384,47	413,47	437,43	492,92
6	398,33	426,08	452,56	510,58
7	413,47	441,21	466,43	526,97
8	438,69	467,70	492,92	537,05

- B) Toutefois les mêmes augmentations que celles qui seront obtenues par les employés de bureau de la C.E.Q. (S.E.B.-C.E.Q.) s'appliqueront pour chacune des années de la présente convention.

Les modalités de répartition de la somme globale seront convenues entre le S.E.B.E.A. et l'Alliance.

Pour la période commençant le 1er septembre 1982 l'échelle de référence est celle de S.E.B.-C.E.Q. au 31 août 1982.

Le versement sera effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente relative aux modalités.

CHAPITRE 31.00 - CLASSIFICATIONCLASSE 1Commis de bureau-téléphoniste:

Peut être préposé à l'exécution de divers travaux (dactylographie, classement, reproduction de documents à court tirage, suppléance au téléphone, ordonnancement du fichier, de l'expédition de documents et du courrier).

Le commis de bureau-téléphoniste recevra un forfaitaire annuel égal à la différence entre les salaires de la classe 11 et de la classe 1 et ce, au prorata du temps effectivement passé comme remplaçante téléphoniste.

Exemple: 10 heures/semaine sur 32½ heures = 30,80%

Le forfaitaire est égal à 30,80% de la différence entre les salaires de la classe 11 et de la classe 1.

Ce montant forfaitaire est réparti également sur chacune des paies de l'employée.

Préposé à l'entretien:

Responsable de l'entretien général et de la propreté du secrétariat, à l'exclusion du lavage semestriel des vitres.

CLASSE 11Téléphoniste-réceptionniste:

Responsable des relations téléphoniques, de la réception des visiteurs, du dépouillement du courrier, de la "petite caisse", des envois par messenger et au besoin d'autres travaux de dactylo et de classement ne comportant aucune échéance fixe.

Aide comptable:

Assiste le responsable de la comptabilité dans tous les travaux inhérents à sa fonction.

Secrétaire sténo-dactylo:

Peut agir comme secrétaire de permanent et/ou secrétaire affectée à un programme ou un projet et assister à différents comités.

CLASSE 111Pressier:

Est responsable de l'organisation, de l'ordonnancement et du fonctionnement de l'imprimerie.

Documentaliste-Archiviste:

Est responsable du centre de gestion de documents ou de documentation et des archives.

CLASSE IVSecrétaire de direction:

Agit comme secrétaire des organismes politiques de l'Alliance sous la responsabilité du président et/ou du directeur général ou du secrétaire général.

CHAPITRE 32.00 RESPONSABILITE CIVILE ET CRIMINELLE

- 32.01 L'Alliance s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard.
- 32.02 L'Alliance s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité, à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à sa défense.
- 32.03 En cas d'emprisonnement encouru par tout employé suite à telles responsabilités, celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.
- 32.04 Le présent chapitre ne s'applique pas en cas de négligence grossière ou criminelle.

A N N E X E "A"LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES AU SERVICE
DE L'ALLIANCE AU PREMIER (1er) SEPTEMBRE 1982

<u>N O M</u>	<u>ARRIVEE</u>
SENECAL, Louise	01-09-69
PICHON, LILIANE	09-09-69
LE BRETON, Evelyne	15-09-69
JEAN, Véronique	03-02-70
CLERMONT, Gisèle	03-03-70
SEGUIN, Alfred	30-06-72
DANEAU, Bernard	04-06-73
LANGEVIN, Rita	20-05-74
BENSIMON, Véra	10-06-74
LAMBERT, Carole	22-10-74
FOURNIER, Denise	18-11-76
BESSE, Michèle	07-12-76
GAGNON, Johanne	06-02-78
ROY, Nicole	24-05-79

A N N E X E "B"LISTE DES EMPLOYES,LEUR CATEGORIE, LEUR ECHELON ET LEUR FONCTIONAU PREMIER (1er) SEPTEMBRE 1982

<u>N O M</u>	<u>CATEGORIE</u>	<u>ECHELON</u>	<u>FONCTION</u>
BENSIMON, Véra	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
BESSE, Michèle	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
CLERMONT, Gisèle	IV	8	Secrétaire de direction
DANEAU, Bernard	III	8	Pressier
FOURNIER, Denise	I	8	Commis de bureau-téléphoniste
GAGNON, Johanne	II	6	Téléphoniste-réceptionniste
JEAN, Véronique	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
LAMBERT, Carole	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
LANGEVIN, Rita	II	8	Aide-comptable
LE BRETON, Evelyne	IV	8	Secrétaire de direction
PICHON, Liliane	III	8	Documentaliste-archiviste
ROY, Nicole	II	7	Secrétaire sténo-dactylo
SEGUIN, Alfred	I	8	Préposé à l'entretien
SENECAL, Louise	II	8	Secrétaire sténo-dactylo

A N N E X E "B"

LISTE DES EMPLOYES,
LEUR CATEGORIE, LEUR ECHELON ET LEUR FONCTION
AU PREMIER (1er) SEPTEMBRE 1982

<u>N O M</u>	<u>CATEGORIE</u>	<u>ECHELON</u>	<u>FONCTION</u>
BENSIMON, Véra	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
BESSE, Michèle	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
CLERMONT, Gisèle	IV	8	Secrétaire de direction
DANEAU, Bernard	III	8	Pressier
FOURNIER, Denise	I	8	Commis de bureau-téléphoniste
GAGNON, Johanne	II	6	Téléphoniste-réceptionniste
JEAN, Véronique	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
LAMBERT, Carole	II	8	Secrétaire sténo-dactylo
LANGEVIN, Rita	II	8	Aide-comptable
LE BRETON, Evelyne	IV	8	Secrétaire de direction
PICHON, Liliane	III	8	Documentaliste-archiviste
ROY, Nicole	II	7	Secrétaire sténo-dactylo
SEGUIN, Alfred	I	8	Préposé à l'entretien
SENECAL, Louise	II	8	Secrétaire sténo-dactylo

A N N E X E "C"LETTRE D'ENTENTE

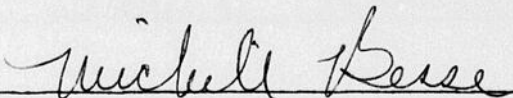
SUJET : PROMOTION D'UN MEMBRE DU S.E.B.E.A. A UN POSTE D'EMPLOYE-CONSEIL

Toutes choses étant égales par ailleurs et une fois les critères de sélection rencontrés par un(e) candidat(e), le membre du S.E.B.E.A. a préséance sur tout autre postulant à un poste d'employé-conseil nouvellement créé ou rendu vacant par un départ.

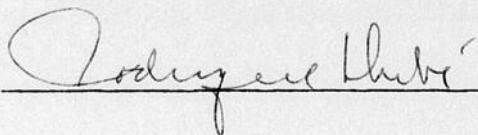
Advenant une telle promotion, l'ancienneté du (de la) candidat(e) ainsi promu(e) devra courir à partir du moment de son entrée à l'Alliance dans la mesure où un lien continu d'emploi aura été maintenu depuis le début. Ce lien d'ancienneté couvrira notamment les questions relatives au fonds de pension, aux vacances et au calcul de l'expérience pertinente. Quant aux autres clauses, le (la) candidat(e) promu(e) devra se soumettre aux conditions prévues par la convention collective des employés-conseil.

Ont signé :

pour le Syndicat :



Pour l'Alliance :



Reconduit à Montréal, ce 26^e jour d octobre 1982.

A N N E X E "D"LETTRE D'ENTENTEconcernant Mme Liliane Pichon, documentaliste-archiviste

Compte tenu des droits acquis, l'Alliance des professeurs de Montréal maintient la classification de Madame Liliane Pichon au poste de documentaliste-archiviste et ce, tant qu'elle restera à l'emploi de l'Alliance.

Au départ de la documentaliste-archiviste présentement en fonction, ce poste (cette fonction) sera réévalué et reclassé en fonction des tâches qui y seront décrites.

Ont signé :

pour le Syndicat :

Michèle Besse

pour l'Alliance :

Jodrygen Dubé

Reconduit à Montréal, ce 26^e jour d octobre 1982

A N N E X E "E"

LETTE D'ENTENTE

CONCERNANT LA CLARIFICATION DU TERME "DIRECTEUR GENERAL" ET "SECRETAIRE GENERAL"

Les parties signataires de la présente lettre d'entente conviennent que le changement des mots "secrétaire général" pour "directeur général" et "coordonnateur général" pour "secrétaire général" constitue exclusivement un changement de terminologie et ne peut être invoqué par l'Alliance pour effectuer des modifications à l'organisation de l'Alliance.

Ont signé :

pour le Syndicat :

Michèle Besse

pour l'Alliance :

Yodergue Blute

Fait à Montréal, ce 26^e jour d'octobre 1982

EN FOI DE QUOI, ONT SIGNE :

Pour le syndicat des employés de
bureau et d'entretien de l'Alliance

Michèle Besse

Benoît Duroseau

Pour l'Alliance des professeurs
de Montréal

Rodrigue Hube

Yvonne Casavant

Fait à Montréal, ce 26^e jour du mois de octobre 1982