

NOM

NO

08632-2

C.A.E. 8915 NO.CONV. 86322  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 1  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 36350 50  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M27284003  
DATE ENR.841015



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 refuse 08632-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27284-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-06	84-07-04		83-07-01	85-12-31	1	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des employés de syndicats et des organismes Collectifs du Québec</b> C.P. 189 Ste-Rose Ville de Laval, Québec H7L 1K9	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Syndicat des Enseignants /es du CEGEP De Sherbrooke</b> 475 Parc Sherbrooke, Québec J1H 5M7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région <u>05-00</u> Activité <u>8995(10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

---

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>84-07-27</b>

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

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00	DEFINITION DES TERMES	1
1-1.00	Définition des termes	1
CHAPITRE 2-0.00	DROITS SYNDICAUX	2
2-1.00	Champ d'application	2
2-2.00	Reconnaissance syndicale	2
2-3.00	Régime syndical	3
2-4.00	Retenue syndicale	3
2-5.00	Affaires syndicales	4
CHAPITRE 3-0.00	SECURITE D'EMPLOI	5
3-1.00	Engagement	5
3-2.00	Permanence	6
3-3.00	Ancienneté	6
3-4.00	Sécurité d'emploi	7
3-5.00	Démission	7
3-6.00	Sanctions	8
CHAPITRE 4-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL	10
4-1.00	Tâche	10
4-2.00	Semaine et heures de travail	10
4-3.00	Salaires	10
4-4.00	Indexation	11
4-5.00	Temps supplémentaire	12
4-6.00	Frais de déplacement	13
CHAPITRE 5-0.00	DROITS SOCIAUX	13
5-1.00	Congés payés	13
5-2.00	Congés sociaux	13
5-3.00	Vacances	14
5-4.00	Congés maternité	14
5-5.00	Congés maladie	16
5-6.00	Régime d'assurances collectives	16
5-7.00	Régime de retraite	17
5-8.00	Congés sans solde	17
5-9.00	Perfectionnement et recyclage	17

84 JUL -4 12 09

CHAPITRE 6-0.00	SANTE, SECURITE AU TRAVAIL	18
6-1.00	Santé, sécurité au travail	18
CHAPITRE 7-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	18
7-1.00	Divers	18
7-2.00	Droits acquis	18
7-3.00	Nullité d'une clause	18
7-4.00	Textes de la présente convention collective	19
7-5.00	Durée de la convention collective et prolongation	19
CHAPITRE 8-0.00	REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	19
8-1.00	Griefs et mécontentes	19
8-2.00	Procédures d'arbitrage	20
ANNEXE Ia)	Contrat de l'employé/e régulier/ère	22
ANNEXE Ib)	Contrat de l'employé/e	23
ANNEXE II	Description de tâches	24
ANNEXE III	Liste d'ancienneté au 1er juillet'83	25
ANNEXE IV	Liste d'expérience au 1er juillet'83	25

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITION DES TERMES

Article 1-1.00 DEFINITION DES TERMES

- 1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur": le Syndicat des enseignants/es du Cégep de Sherbrooke.
- 1-1.03 "Syndicat" ou "SESOCQ": le Syndicat des employé/e/s de syndicats et des organismes collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employé/e": toute personne rémunérée par l'employeur pour remplir des fonctions d'employé/e de bureau.
- 1-1.05 "Employé/e régulier/ère": tout/e employé/e engagé/e en vertu de l'article 3-1.02 pour accomplir la tâche régulière décrite à l'annexe II et à l'article 3-4.01.
- 1-1.06 "Employé/e temporaire": tout/e employé/e engagé/e pour accomplir une tâche spécifique ou assumer un surcroît de travail temporaire durant une période limitée ainsi que pour assurer le remplacement d'un/e employé/e absent/e.
- 1-1.07 "Unité de négociation": l'ensemble des employé/e/s au service de l'employeur.
- 1-1.08 "Délégué/e syndical/e": toute personne de l'unité de négociation nommée par le Syndicat pour agir comme son/sa représentant/e auprès de l'employeur.
- 1-1.09 "Représentant/e syndical/e": toute personne nommée par le Syndicat pour agir comme son/sa représentant/e auprès de l'employeur.
- 1-1.10 "Expérience": expérience dans l'exercice d'un métier, d'une profession pour laquelle les services de l'employé/e sont requis.
- 1-1.11 "Jours ouvrables": jours de la semaine, soit du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par l'employeur et la convention durant l'année d'engagement.
- 1-1.12 "Grief": toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application des conditions de travail ou d'emploi prévues à la présente convention concernant un/e, plusieurs ou la totalité des salarié/e/s ou le Syndicat.
- 1-1.13 "Différend": toute mésentente relative à la négociation ou au renouvellement du contrat ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

- 1-1.14 "Annexe": comprend tout texte ou lettre d'entente annexés à la convention collective spécifiant, explicitant, ajoutant ou modifiant les dispositions de la présente convention collective.
- 1-1.15 "Salaire": rémunération à laquelle a droit l'employé/e pour ses services en référence aux articles 4-3.00, 4-4.00 et 4-5.00.
- 1-1.16 "Congédiement": une sanction dont l'effet est de mettre fin au contrat d'engagement de l'employé/e et ce, pour cause.
- 1-1.17 "Parties": le Syndicat et l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00 DROITS SYNDICAUX

Article 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-1.01 La présente convention s'applique intégralement aux employé/e/s réguliers/ères décrit/e/s à la clause 1-1.05.
- 2-1.02 La présente convention s'applique intégralement aux employé/e/s temporaires décrit/e/s à la clause 1-1.06 sauf en ce qui a trait aux articles suivants: 5-5.00, 5-6.00, 5-7.00, 5-8.00 et 5-9.00.
- 2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE
- 2-2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique porte-parole de tous/toutes les employé/e/s pour toutes conditions de travail prévues ou non à la présente convention.
- 2-2.02 L'employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer des recours pour tout/e employé/e qui était à son service le jour de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 2-2.03 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre eux, l'employeur et l'unité de négociation acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.
- 2-2.04 Aucune entente particulière à caractère permanent ne peut être conclue entre l'employeur et un/e ou des employé/e/s sans avoir reçu l'approbation du Syndicat.

2-3.00 REGIME SYNDICAL

- 2-3.01
1. Tous et toutes les employé/e/s membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat comme condition du maintien de leur emploi, pour la durée de la convention, et payer leurs cotisations.
  2. Tout/e nouvel/le employé/e doit, dans les 30 jours, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat, le demeurer pour la durée de la convention collective et payer ses cotisations.
  3. Tout/e employé/e expulsé/e par le Syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer l'équivalent de ses cotisations syndicales.
- 2-3.02 Nonobstant la clause 2-3.01, l'employeur doit renvoyer un/e employé/e si le Syndicat refuse ou diffère l'admission de cet/te employé/e comme membre ou le/la suspend ou l'exclut de ses rangs parce que:
1. l'employé/e a été embauché/e à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
  2. l'employé/e a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour de dernier, à une activité contre l'association accréditée.

2-4.00 RETENUE SYNDICALE

- 2-4.01 L'employeur déduit du traitement de chaque employé/e couvert/e par la présente convention toute cotisation ou équivalent de la cotisation fixée par le Syndicat.
- 2-4.02 Toute cotisation régulière ou son équivalent est retenue sur chaque versement de traitement; toute cotisation spéciale ou son équivalent est retenue selon les modalités fixées par le Syndicat. Le trésorier fait remise au Syndicat des sommes perçues au plus tard le 15e jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, sur le formulaire fourni par le Syndicat.
- 2-4.03 Le Syndicat avise l'employeur de toute modification au taux de la cotisation fixée par le Syndicat au moins 15 jours avant la date de son entrée en vigueur.
- 2-4.04 Avec chaque versement de cotisation, l'employeur transmet au trésorier ou à la trésorière du Syndicat le nom de chaque cotisant/e, son traitement reçu et le montant de cotisation perçu.

2-4.05 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacun/e des employé/e/s à son emploi les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

2-5.00 AFFAIRES SYNDICALES

2-5.01 Le Syndicat communique à l'employeur le nom de ses officiers et délégué/e/s.

2-5.02 Deux (2) fois par année, lors du congrès SESOCQ, chaque employé/e peut jouir d'une journée de libération.

2-5.03 Dans le cadre de l'unité de négociation, des jours peuvent être consacrés à la négociation, à la conciliation et à l'arbitrage. Cependant, ce nombre de jours ne peut être supérieur à trois (3).

2-5.04 Les libérations prévues aux clauses 2-5.02 et 2-5.03 sont sans perte de salaire, ni remboursement par le Syndicat.

2-5.05 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son/sa représentant/e, tout/e employé/e peut, s'il le juge à propos, être accompagné/e d'un/e représentant/e syndical/e.

2-5.06 L'employeur fournit au ou à la délégué/e syndical/e, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général, de tout règlement et décision concernant un/e ou des employé/e/s, de tout document relatif à la convention collective.

Dans le cas des directives, des règlements et des documents relatifs à la convention collective, le/la délégué/e syndical/e doit, avant leur mise en application, être consulté/e et bénéficiaire à cet effet d'un délai raisonnable pour rendre sa réponse à l'employeur.

2-5.07 Tout/e employé/e régulier/ère couvert/e par la présente convention et qui est membre de l'exécutif ou d'un comité national du SESOCQ a droit à un maximum de cinq (5) jours de libération par année. Cette libération s'effectue avec remboursement par le Syndicat. L'employé/e qui désire s'en prévaloir doit donner un préavis d'une semaine à l'employeur, à moins d'entente.

2-5.08 L'employé/e ne peut pas prendre plus de deux (2) jours consécutifs de service à la fois comme jours de libération en vertu de l'article 2-5.07.

2-5.09 Tout/e salarié/e désigné/e par le SESOCQ pour exercer une fonction syndicale obtient à cette fin un congé sans traitement d'une durée maximum d'un an sur préavis d'au moins vingt et un (21) jours. Il/elle conserve et accumule son ancienneté et son expérience.

A la fin de ce congé, l'employé/e reprend son poste.

Ce congé peut faire l'objet d'un seul renouvellement.

- 2-5.10 Le Syndicat et les employé/e/s ont le droit d'afficher tous les documents qu'ils jugent nécessaires.
- 2-5.11 L'employeur consent à ce que les employé/e/s utilisent sans frais l'équipement, le matériel, les articles de bureau, les moyens de communication et la papeterie nécessaires à leurs activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de 25\$ par année.

CHAPITRE 3-0.00 SECURITE D'EMPLOI

Article 3-1.00 ENGAGEMENT

- 3-1.01 L'employé/e est engagé/e par contrat écrit apparaissant à l'annexe Ia) ou Ib) de la présente convention, selon le cas.
- 3-1.02 Le contrat de l'employé/e régulier/ère est renouvelable automatiquement et demeure en vigueur à moins que l'une ou l'autre des parties n'avise l'autre de son intention, soit de démissionner, dans le cas de l'employé/e, soit de congédier, dans le cas de l'employeur.
- 3-1.03 Les services de l'employé/e régulier/ère sont requis et payés pour une période de dix (10) mois. Au plus tard le 15 juin, l'employeur et l'unité de négociation conviennent de la date du début de la période suivante de dix (10) mois, laquelle date se situera autour du début de l'année scolaire.
- 3-1.04 Si l'employé/e régulier/ère doit s'absenter pour une durée comprise entre cinq (5) et neuf (9) jours consécutifs de service, l'employeur s'engage, au retour de l'employé/e régulier/ère, à fournir à cet/te employé/e une aide supplémentaire en retenant les services d'un employé/e temporaire pour une durée limitée.
- 3-1.05 Si l'employé/e régulier/ère doit s'absenter pour une durée supérieure ou égale à dix (10) jours consécutifs de service, l'employeur s'engage à retenir les services d'un employé/e temporaire pour assurer le remplacement de l'employé/e absent/e.
- 3-1.06 A moins d'entente, entre l'employeur et l'unité de négociation, les absences mentionnées aux clauses 3-1.04 et 3-1.05 sont des absences pour cause indépendante de la volonté de l'employé/e régulier/ère.
- 3-1.07 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur fait signer à chaque employé/e le contrat prévu à l'annexe I a) ou Ib) à la présente convention collective et lui en remet copie avec un exemplaire de la convention collective.

3-2.00 PERMANENCE

- 3-2.01 Tout/e nouvel/le employé/e engagé/e comme employé/e régulier/ère pour accomplir une tâche de vingt (20) heures ou plus par semaine signe un contrat d'une durée de trois (3) mois. Si l'employé/e signe un deuxième contrat après cette période d'essai de trois (3) mois, il obtient la permanence.
- 3-2.02 L'employé/e régulier/ère, présentement à l'emploi de l'employeur à la signature de l'actuelle convention, est réputé/e permanent/e.

3-3.00 ANCIENNETE

- 3-3.01 Pour les fins d'application de la convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours à l'emploi de l'employeur.
- L'ancienneté de l'employé/e débute à compter de la date du début de l'emploi (voir annexe III).
- 3-3.02 L'ancienneté des employé/e/s temporaires est calculée au prorata du temps travaillé sur une base de vingt (20) heures.
- 3-3.03 L'employé/e régulier/ère conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise-à-pied n'excédant pas 24 mois;
  - b) absence par maladie ou accident;
  - c) absence ou congés prévus ou autorisés par la convention collective.
- 3-3.04 L'employé/e temporaire conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence par maladie ou accident survenu pendant la durée de son contrat;
  - b) absence ou congés prévus ou autorisés par la convention collective.
- 3-3.05 L'employé/e conserve mais n'accumule pas d'ancienneté après douze (12) mois consécutifs d'un même congé sans solde. L'employé/e accumule de l'ancienneté durant les congés prévus à l'article 5-4.00.
- 3-3.06 L'employé/e temporaire conserve mais n'accumule pas d'ancienneté pendant les douze (12) mois suivant la fin de son contrat.
- 3-3.07 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de grief;
  - b) départ ou démission volontaire, sans contrainte, à moins que l'employé/e ne revienne au service de l'employeur dans les douze (12) mois qui suivent;
  - c) mise à la retraite.

3-4.00 SECURITE D'EMPLOI

- 3-4.01 L'employeur s'engage, jusqu'à la fin de la présente convention collective, à maintenir un emploi régulier de vingt (20) heures par semaine à chaque année.
- 3-4.02 Avant d'engager, l'employeur offre, par ordre d'ancienneté, à l'employé/e déjà à son emploi d'augmenter son nombre d'heures de travail par semaine à moins que l'employé/e ne travaille déjà plus de trente-deux heures et demi (32½h) par semaine. Ensuite, il rappelle par ancienneté les employé/e/s mis/e/s-à-pied.
- 3-4.03 L'employeur s'engage à ne pas confier à forfait ou à l'extérieur un travail qui est ou pourrait être normalement effectué par les employé/e/s.
- 3-4.04 Sans égard à la division, à l'annexion, à la fusion, au changement constitutionnel ou au changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du Code du travail) est lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédent.
- 3-4.05 En cas de dissolution du Syndicat des enseignants/es du Cégep de Sherbrooke pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 3-4.04 et impliquant la mise-à-pied des employé/e/s, l'employeur s'engage à verser aux employé/e/s une indemnité de départ égale à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de neuf (9) ans d'ancienneté. L'employeur paie sa part du RRQ, RAMQ, de l'assurance chômage et du fonds de pension s'il y a lieu, si ces bénéficiaires marginaux ne sont pas assumés par un nouvel employeur.
- 3-4.06 Aucun/e employé/e régulier/ère dont la tâche est conforme à 3-4.01 ne peut être mis/e-à-pied suite à des changements technologiques.

3-5.00 DEMISSION

- 3-5.01 L'employé/e peut démissionner en tout temps moyennant un avis à l'employeur de vingt et un (21) jours avant la date effective de sa démission.
- 3-5.02 Toute démission ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employé/e en vertu de la présente convention collective, y incluant celle décrétée par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom dans les délais prévus, conformément au chapitre 8-0.00 de la présente convention collective.

3-6.00 SANCTIONS

3-6.01 L'employé/e permanent/e ne peut être congédié/e que pour cause d'ordre professionnel. Seuls les avertissements et réprimandes écrits versés au dossier de l'employé/e permanent/e, conformément au présent article, peuvent être invoqués contre lui/elle par l'employeur:

- a) toute réprimande versée au dossier de l'employé/e par l'employeur ne peut l'être que si elle est faite par écrit, datée et signée par une personne en autorité dûment mandatée, et que si l'employé/e l'a signée pour attester qu'il/elle en a pris connaissance. S'il/elle refuse de signer, la preuve qu'on lui en a fait parvenir une copie suffit;
- b) toute réprimande ne pourra être versée au dossier de l'employé/e que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour lui donner la chance de corriger la situation;
- c) dans les dix (10) jours ouvrables suivant celui ou l'employé/e a pris connaissance d'une réprimande, l'employé/e ou son syndicat peut contester le bien-fondé de la réprimande qui lui est faite.

3-6.02 Un avertissement est retiré du dossier après une période de deux (2) mois pendant laquelle il n'a pas été suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire.

3-6.03 Une réprimande est retirée du dossier après une période de six (6) mois pendant laquelle elle n'a pas été suivie d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire.

3-6.04 Une copie de tout avertissement ou réprimande est toujours remise à l'employé/e et à son syndicat.

3-6.05 Tout avis de congédiement doit être précédé d'au moins un (1) avertissement et d'au moins une (1) réprimande sur un acte similaire.

3-6.06 Cependant, avant de congédier l'employé/e en cours d'année, l'employeur doit donner un avis motivé écrit par courrier recommandé ou poste certifiée d'au moins un (1) mois à l'employé/e et au Syndicat de son intention de congédier.

Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis, l'employé/e et le Syndicat peuvent faire des représentations à l'employeur, lequel est tenu de les rencontrer.

3-6.07 Le délai d'un (1) mois prévue à la clause 3-6.05 étant épuisé, l'employeur peut décider du congédiement. Dans tous les cas, le congédiement ne peut être décidé que par le Bureau du Syndicat des enseignants/es du Cégep de Sherbrooke élargi du Bureau précédent, siégeant à une assemblée spéciale dûment convoquée à cette fin.

Un vote majoritaire des 2/3 des membres présent/e/e du Bureau du Syndicat élargi du précédent Bureau est nécessaire pour décider du congédiement de l'employé/e.

L'employé/e dont on décide du congédiement et/ou son/sa représentant/e syndical/e peut/peuvent faire des représentations devant ladite assemblée, participer aux délibérations et assister au vote. A cette fin, l'employé/e visé/e et son/sa représentant/e syndical/e doivent être avisé/e/s au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de l'endroit, de la date et de l'heure de la tenue de telle assemblée. Tel avis doit être fait par écrit, daté et signé par une personne dûment autorisée.

- 3-6.08 Dans les quarante-huit (48) heures suivant la tenue de telle assemblée, l'employeur avise par écrit l'employé/e concerné/e et son/sa représentant/e syndical/e de la décision qu'il a prise. Tel avis doit contenir une copie conforme de la résolution adoptée par le Bureau du syndicat élargi du précédent Bureau, de même que les raisons qui motivent sa décision si celle-ci est à l'effet de congédier l'employé/e.
- 3-6.09 Suite à la réception de l'avis prévu à la clause 3-6.07, tout/e employé/e qui se croit lésé/e dans ses droits peut demander à son syndicat de soumettre son grief directement à l'arbitrage conformément à la procédure prévue au chapitre 8-0.00.
- 3-6.10 Le congédiement prend effet à la date de réception par l'employé/e de l'avis prévu à la clause 3-6.07.
- 3-6.11 L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement sont fondées. Il peut alors, s'il y a lieu, maintenir ou annuler la décision de l'employeur, réintégrer l'employé/e dans ses fonctions et ses droits et déterminer un montant de compensation pour les préjudices subis par l'employé/e, le tout avec intérêt tel que stipulé à l'article 100.12 du Code du travail.
- 3-6.12 Le non-respect des délais et procédures prévus au présent article invalide le congédiement.

CHAPITRE 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

4-1.00 TACHE

4-1.01 La tâche de l'employé/e régulier/ère est celle décrite à l'annexe II.

4-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

4-2.01 La semaine de travail de l'employé/e régulier/ère déjà en poste est d'une durée de vingt (20) heures.

La durée de la semaine de travail de tout/e employé/e engagé/e après la signature de la présente convention collective sera déterminée par l'employeur et spécifiée au contrat.

4-2.02 L'horaire de travail de l'employé/e apparaît à son contrat. Lors de la rentrée, l'employeur et l'unité de négociation conviennent de l'horaire de travail hebdomadaire pour l'année.

4-2.03 A moins d'entente explicite entre le/la délégué/e syndical/e et l'employeur, ce dernier ne peut exiger une période de travail supérieur à 7½ heures par jour.

4-2.04 L'employeur accorde à tout/e employé/e une pause de 15 minutes pour chaque demi-journée de travail, comptabilisée dans la durée de la semaine régulière de travail.

4-2.05 Une période ininterrompue d'une heure et demie (1 h 30) est allouée pour le dîner ainsi que pour le souper s'il y a lieu.

4-3.00 SALAIRES

4-3.01 Reconnaissance de l'expérience. L'expérience suivante est reconnue:

- expérience à l'emploi d'un syndicat;
- toute autre expérience pertinente jusqu'à un maximum de cinq (5) ans;
- toute année d'expérience à temps plein est reconnue pour un (1) an (voir annexe 4);
- toute année à temps partiel sera reconnue pour une année si elle est constituée par l'équivalent d'au moins 90 jours de travail. Aussitôt qu'une année d'expérience est acquise, l'employé/e monte d'un échelon.

4-3.02 L'employé/e est payé/e à toutes les deux semaines, le jeudi avant la fermeture des bureaux l'avant-midi. Cependant, si cette journée coïncide avec un jour de fête chômé et payé, le salaire est remis à l'employé/e le jour ouvrable précédent.

- 4-3.03 Le ou les versements qui devraient être effectués à l'employé/e durant les vacances de Noël, le sont le dernier jeudi qui précède son départ pour lesdites vacances.
- 4-3.04 Le salaire horaire de l'employé/e est inscrit à son contrat.

4-4.00 INDEXATION

- 4-4.01 Au début de la période de dix (10) mois de l'année scolaire 1984-1985, le taux du salaire horaire de l'employé/e régulier/ère sera déterminé par

$$S \left( \frac{I_2 - I_1}{I_1} + 1 \right)$$

où S: taux de salaire horaire de l'employé/e régulier/ère pour 83-84  
 $I_2$ : IPC de Montréal au mois de juillet 1984  
 $I_1$ : IPC de Montréal au mois de juillet 1983.

- 4-4.02 Au début de la période de dix (10) mois de l'année scolaire 1985-1986, le taux de salaire horaire de l'employé/e régulier/ère sera déterminé par

$$S \left( \frac{I_2 - I_1}{I_1} + 1 \right)$$

où S: taux de salaire horaire de l'employé/e régulier/ère pour 84-85  
 $I_2$ : IPC de Montréal au mois de juillet 1985  
 $I_1$ : IPC de Montréal au mois de juillet 1984.

- 4-4.03 Au début de la période de dix (10) mois, et après l'application de la clause 4-4.01 ou 4-4.02 selon le cas, le taux de salaire horaire de l'employé/e régulier/ère sera majoré de un pour cent (1%) en guise d'avancement dû à l'expérience.
- 4-5.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- 4-5.01 Le présent article ne concerne que les employé/e/s dont la durée de travail spécifiée à leur contrat est supérieure ou égale à vingt (20) heures par semaine.
- 4-5.02 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré comme temps supplémentaire.
- 4-5.03 Le temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé/e qui exécute normalement ce travail. Nul n'est tenu de faire du temps supplémentaire.
- 4-5.04 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après la fermeture des bureaux, l'après-midi, le temps 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/e concerné/e en dehors de la semaine régulière et des heures régulières de travail mentionnées au contrat de l'employé/e;
  - b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé/e concerné/e pour toutes les heures de travail effectuées entre vingt-trois (23h00) heures et huit heures trente (8h30).
  - c) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé/e concerné/e pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des jours de fêtes chômés et payés et ce, en plus de la fête payée;
  - d) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé/e concerné/e pour tout travail exécuté le dimanche;
- 4-5.05 Tout rappel au travail, en dehors des heures ou de la semaine de travail mentionnées au contrat de l'employé/e, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, conformément aux taux établis pour le temps supplémentaire.
- 4-5.06 Le temps supplémentaire est remboursé à l'employé/e au taux horaire du temps supplémentaire ou en période de congé, selon le choix de l'employé/e.
- 4-5.07 Si l'employé/e choisit d'être remboursé/e en argent, le temps supplémentaire est payé au plus tard à la deuxième paie qui suit le moment où l'employé/e demande à être remboursé/e. Le calcul se fait au tarif du temps supplémentaire au moment où celui-ci a été fait en se basant sur le taux horaire déterminé par le contrat.

4-5.08 Le temps pris pour le déplacement pour effectuer du temps supplémentaire est rémunéré à taux simple ou sous forme de période de congé .

4-6.00 FRAIS DE DEPLACEMENT

4-6.01 L'employeur rembourse les dépenses effectuées par l'employé/e régulier/ère qui doit se déplacer à la demande de l'employeur lors de l'exercice de ses fonctions.

Les taux en vigueur sont les mêmes que ceux dont jouit l'employeur.

CHAPITRE 5-0.00 DROITS SOCIAUX

5-1.00 CONGES PAYES

5-1.01 L'employé/e régulier/ère jouira annuellement de six (6) jours de congés fixes rémunérés suivant le nombre d'heures habituellement travaillées. Ces journées sont réparties comme suit: Jeudi saint, Lundi de Pâques, la Fête des travailleurs (1er mai)\*, la Fête du travail, l'Action de Grâce et la Fête de Dollard.

\*L'employé/e peut le reprendre à un moment de son choix.

5-1.02 Pendant la période des Fêtes de Noël et du Nouvel An, l'employé/e régulier/ère bénéficie d'un congé de sept (7) jours consécutifs de service en autant que ces derniers soient compris entre le 15 décembre et le 10 janvier.

Les dates seront fixées par entente entre l'employeur et l'unité de négociation au plus tard le 15 décembre.

5-2.00 CONGES SOCIAUX

5-2.01 L'employé/e régulier/ère bénéficie d'un congé sans retenue de traitement dans les cas suivants:

Mariage de l'employé/e, funérailles (pour chacun des cas) époux/se, mère, père, fils, fille, frère, soeur, concubin/e - cinq (5) jours ouvrables consécutifs; beau-père, belle-mère - trois (3) jours ouvrables consécutifs; funérailles avec un lien de parenté - une (1) journée. Ces congés sont rémunérés suivant le nombre d'heures habituellement travaillées ces journées.

- 5-2.02 Lorsqu'un événement de force majeure oblige l'employé/e à s'absenter de son travail, il n'y a pas de déduction de salaire.
- 5-2.03 En cas de tempête, durant les heures de travail, l'employé/e quitte le bureau quand il/elle le juge à propos si la ou les personnes pouvant donner une telle autorisation est ou sont absentes.
- 5-2.04 Pour le déménagement et aménagement, l'employé/e régulier/ère a droit à deux (2) jours par année sans perte de traitement.
- 5-2.05 L'employé/e convoqué/e en Cour ou choisi/e comme membre d'un jury ne doit subir aucune perte monétaire.
- 5-2.06 En outre, l'employeur, sur demande, permet à l'employé/e de s'absenter sans perte de salaire durant le temps où:  
l'employé/e est mis/e en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.
- 5-2.07 Sur demande, l'employeur permet à l'employé/e régulier/ère de s'absenter sans perte de salaire durant le temps où l'employé/e subit un examen médical.
- 5-2.08 L'employeur peut aussi permettre à l'employé/e de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu à la présente convention et que l'employeur juge valable.
- 5-3.00 VACANCES
- 5-3.01 L'employé/e a droit à huit pour cent (8%) du montant gagné durant l'année.
- 5-3.02 L'employé/e qui quitte le service de l'employeur a droit à huit pour cent (8%) du montant gagné depuis le début du contrat.
- 5-3.03 La rémunération des vacances est remise à l'employé/e avant son départ pour vacances.
- 5-4.00 CONGES MATERNITE
- 5-4.01 Dans tous les cas de maternité, l'employée régulière obtient un congé qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant de reprendre le poste qu'elle détenait.

5-4.02 Le congé stipulé à l'article 5-4.01 est d'une durée de vingt (20) semaines, dont la répartition avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée régulière.

L'employée régulière avise l'employeur au moins quinze (15) jours avant son départ.

Ce congé est rémunéré suivant le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine. Cependant on soustrait de ce montant les argents reçus de la Commission de l'assurance chômage, s'il y a lieu.

5-4.03 Dans le cas d'avortement, l'employée régulière obtient un congé de vingt-cinq (25) jours ouvrables. Cependant, s'il y a des complications, ce congé pourra être prolongé sur présentation d'un certificat de son médecin traitant.

5-4.04 Dans le cas d'adoption d'un enfant, les clauses prévues pour le congé de maternité s'appliquent.

5-4.05 L'employée régulière en congé de maternité peut démissionner à la fin de son congé sans pénalité à condition d'avoir avisé l'employeur au moins un (1) mois avant la date prévue pour son retour de congé.

5-4.06 S'il y a des complications à l'occasion d'un accouchement ou d'une grossesse, l'employée régulière peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger ce congé.

Pour se prévaloir de cette prolongation, l'employée doit informer l'employeur de son intention d'ainsi prolonger le congé, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.

5-4.07 L'employée peut prolonger son congé prévu aux clauses 5-4.02, 5-4.04 et 5-4.06 par un congé sans solde pour une période n'excédant pas deux (2) ans avec garantie de réintégration à son poste. Pour se prévaloir de cette prolongation, l'employée doit informer l'employeur de son intention d'ainsi prolonger le congé au moins un (1) mois avant la date prévue pour son retour.

5-4.08 Pendant les congés prévus à 5-4.02, 5-4.03, 5-4.04 et 5-4.06, l'employée conserve son lieu d'emploi. En conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Dans le cas de prolongation du congé de maternité prévu à 5-4.07 l'employée régulière accumule son ancienneté. Cependant, l'expérience s'accumule jusqu'au 1er juillet qui suit la fin du congé prévu à 5-4.01 et 5-4.02. Après cette date l'expérience se conserve mais ne s'accumule pas.

5-4.09 Pour l'employée temporaire engagée pour plus de six (6) mois, toutes les clauses du présent article s'appliquent.

5-5.00 CONGES MALADIE

- 5-5.01 Au 1er juillet de chaque année, l'employeur crédite une banque de quarante (40) heures de maladie. L'employé/e régulier/ère peut monnayer les heures non utilisées avant son départ pour les vacances annuelles. En cas de départ en cours d'année, l'employé/e régulier/ère peut monnayer les heures non utilisées à raison de quatre (4) heures par mois de travail.
- 5-5.02 L'employeur peut exiger de la part de l'employé/e absent/e pour cause de maladie ou d'accident un certificat médical si cette absence dépasse quatre (4) jours ouvrables. La demande doit être faite pendant l'absence de l'employé/e et le certificat est aux frais de l'employeur.

5-6.00 REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 5-6.01 L'adhésion au plan d'assurances collectives à l'intention des employé/e/s du SESOCQ est **obligatoire** pour tous et toutes les employé/e/s réguliers/ères.
- 5-6.02 L'employeur effectuera les déductions à la source nécessitées par le plan d'assurances collectives mentionné à la clause 5-6.01.
- 5-6.03 L'employeur s'engage à payer le coût des primes d'assurance-salaire de courte et de longue durée.
- 5-6.04 L'employé/e régulier/ère doit adhérer au plan d'assurances collectives à moins qu'il/elle ne souscrive déjà à un autre plan ou à moins que son/sa conjoint/e ne bénéficie d'une protection similaire d'accident-maladie.

5-7.00 REGIME DE RETRAITE

- 5-7.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le/la délégué/e syndical/e avise l'employeur des organismes fiduciaires des régimes individuels d'épargne retraite enregistrés ainsi que des modalités de remise de la participation de l'employeur et de chaque employé/e régulier/ère.
- 5-7.02 L'employeur verse mensuellement, à l'acquit de l'employé/e régulier/ère une somme égale à quatre pour cent (4%) de son traitement dans un plan d'épargne retraite enregistré en son nom.
- 5-7.03 La somme de quatre pour cent (4%) du traitement prévu à la clause 5-7.02 provient pour moitié de l'employeur, l'autre moitié étant déduite du traitement brut versé à l'employé/e régulier/ère.

5-8.00 CONGES SANS SOLDE

- 5-8.01 Sur demande à l'employeur, dans un délai raisonnable, l'employé/e régulier/ère obtient un congé sans solde d'une durée d'une (1) année ou moins avec la garantie de réintégrer son poste au retour.

Ce congé est renouvelable à la condition que l'employé/e régulier/ère donne un avis à l'employeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé. Cependant, si la prolongation porte la durée du congé à plus de deux (2) ans, l'employé/e doit obtenir l'accord de l'employeur. Son retour devra alors s'effectuer au 1er septembre et l'employé/e devra aviser l'employeur de son retour avant le quinze (15) mai.

5-9.00 PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE

- 5-9.01 Pendant tout congé de perfectionnement ou de recyclage, l'ancienneté est cumulative.

CHAPITRE 6-0.00 SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

Article 6-1.00 SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

- 6-1.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité des employé/e/s sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux.
- 6-1.02 Sans limiter la généralité de la clause précédente, un/e employé/e 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.
- 6-1.03 Dans le cas où un/e employé/e juge que les conditions de sécurité et l'hygiène sont telles qu'il/elle ne peut demeurer sur les lieux de travail, il/elle est dispensé/e d'y demeurer et ce, sans aucune perte de traitement.

CHAPITRE 7-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7-1.00 DIVERS

- 7-1.01 L'employé/e a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles et l'employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination ou distinction.
- 7-1.02 L'employé/e couvert/e par la présente convention collective ne peut être obligé/e par l'employeur à franchir une ligne de piquetage ni à entrer dans un édifice dont les employé/e/s exercent des moyens de pression lors d'un conflit avec leur employeur.

7-2.00 DROITS ACQUIS

- 7-2.01 A moins de stipulation expresse du contraire, l'employé/e régi/e par les présentes conserve tous les avantages et droits acquis dont il/elle jouissait au moment de la signature de la présente convention collective.

7-3.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

- 7-3.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention collective dans son entier.

Cependant les parties doivent se rencontrer pour renégocier cette clause avec les droits de l'article 107 du Code du travail.

7-4.00 TEXTES DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

- 7-4.01 Les parties doivent se rencontrer sur demande d'une de ces parties pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employé/e/s. Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention collective. Toute modification doit être faite par écrit et signée par les deux (2) parties.
- 7-4.02 L'employeur s'engage à publier à raison de dix (10) copies, dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le texte conforme de la présente convention, des annexes et des lettres d'entente s'y rattachant.
- 7-4.03 Les annexes de même que les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

7-5.00 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PROLONGATION

- 7-5.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er juillet '83 et se termine le 31 décembre 1985.
- 7-5.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement, sauf en ce qui concerne le nombre d'heures de travail garanti aux clauses 3-4.01 et 4-2.01, ce nombre ne demeurant en vigueur que jusqu'à la fin de l'année scolaire 1985-1986.

CHAPITRE 8-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE8-1.00 GRIEFS ET MESENTENTES

- 8-1.01 Tout grief au sens de l'article 1f) du Code du travail et toute mésentente individuels ou autre concernant les conditions de travail ou d'emploi autre qu'un différend au sens de l'article 1e) du Code du travail constitue un grief.
- 8-1.02 a) Dans les trente (30) 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 correctif demandé, le tout sans préjudice;
- c) L'avis de grief peut être modifié par le Syndicat avant l'arbitrage.

- 8-1.03 a) Dans les quinze (15) jours **ouvrables** suivant la réception de l'avis prévu à la clause 8-1.02, l'employeur doit rencontrer le/la délégué/e syndical/e, accompagné/e ou non du ou de la représentant/e du Syndicat, ainsi que l'employé/e concerné/e s'il y a lieu;
- b) Au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause, le/la délégué/e syndical/e doit être avisé/e par écrit de la date et de l'heure de telle rencontre;
- c) Sauf entente entre le/la délégué/e syndical/e et le/la représentant/e de l'employeur, la rencontre prévue à la présente clause se tient au siège social de l'employeur, durant les heures de travail.
- 8-1.04 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 8-1.03, l'employeur doit fournir aux personnes qu'il a rencontrées un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé.
- 8-1.05 Tout règlement du grief est confirmé par écrit par le/la représentant/e de l'employeur et le/la délégué/e syndical/e ou à défaut, le/la représentant/e syndical/e, et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui suivent à moins que l'accord n'y pourvoit autrement.
- 8-2.00 PROCEDURES D'ARBITRAGE
- 8-2.01 a) S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 8-1.04 est inadéquate ou insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage;
- b) La demande d'arbitrage prévue au paragraphe précédent doit être signifiée par écrit, à l'arbitre désigné à la clause 8-2.02 avec copie à l'employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévue à la clause 8-1.04.
- 8-2.02 a) L'arbitre désigné pour adjuger sur tout grief ou toute mésentente est choisi dans l'ordre et selon sa disponibilité, parmi les personnes suivantes:
- 1.
  - 2.
  - 3.
- b) En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre désigné, le/la représentant/e de l'employeur et le/la représentant/e du Syndicat désignent une autre personne pour siéger en qualité d'arbitre;
- c) En cas de désaccord entre le/la représentant/e de l'employeur et le/la représentant/e 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 100 du Code du travail.

- 8-2.03 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'audition.
- 8-2.04 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.
- 8-2.05 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 appliquer aux lieu et place des parties.
- 8-2.06 a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties;
- b) Chacune des parties assume ses frais.

## ANNEXE Ia)

CONTRAT DE L'EMPLOYE/E REGULIER/ERE  
engagé/e en vertu de 3-1.02

1. Nom de l'employé/e Marthe Brousseau  
 Adresse 3630, rue Chapais, Sherbrooke (Québec) J1L 1N1
2. L'employeur retient les services de l'employé/e pour remplir les fonctions d'employé/e de bureau telles que décrites à l'annexe II.
3. Les services de l'employé/e sont requis et payés d'année en année pour une période de dix (10) mois et pour le nombre d'heures de travail hebdomadaire de vingt (20) heures. La répartition de ces vingt (20) heures devra se faire de la façon suivante:
- |        |           |       |                  |
|--------|-----------|-------|------------------|
| Lundi: | 4 heures  | entre | 12 et 17 heures, |
| Mardi: | 6½ heures | entre | 8 et 17 heures,  |
| Jeudi: | 6½ heures | entre | 8 et 17 heures.  |
- De plus, trois (3) heures pour la comptabilité seront effectuées selon un horaire laissé à la discrétion de l'employé/e.
4. Le lien d'emploi n'est pas affecté du simple fait que l'employé/e n'est pas en service.
5. Le salaire horaire pour l'année 1983-1984 est de 15,06 \$.
6. Ce contrat remplace tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.
7. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre l'employeur et le Syndicat, ainsi que celles à intervenir pour la remplacer, et les parties conviennent de s'y conformer.

Fait et signé à Sherbrooke,  
 le 6 ième jour de juin 1984.

Signatures pour l'employeur

Oliver Carbert  
 Président/e

Signatures pour l'employé/e

Marthe Brousseau  
 Employé/e

\_\_\_\_\_  
 Secrétaire

## ANNEXE 1b)

CONTRAT DE L'EMPLOYE/E

1. Nom de l'employé/e \_\_\_\_\_  
 Adresse \_\_\_\_\_
2. Statut \_\_\_\_\_
3. Durée du contrat: du \_\_\_\_\_ 19\_\_ au \_\_\_\_\_ 19\_\_.  
 Pour un nombre total de \_\_\_\_\_ heures, réparties à raison de \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ par semaine.
4. Description de la tâche de l'employé/e:
5. Horaire de l'employé/e:
6. Salaire de l'employé/e: \_\_\_\_\_.
7. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre l'employeur et le Syndicat, ainsi que celles à intervenir pour la remplacer, et les parties conviennent de s'y conformer.

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

Signatures pour l'employeur

Signatures pour l'employé/e

\_\_\_\_\_  
 Président/e

\_\_\_\_\_  
 Employé/e

\_\_\_\_\_  
 Secrétaire

\_\_\_\_\_  
 Délégué/e syndical/e

ANNEXE IIDESCRIPTION DE TACHES

de l'employé/e régulier/ère  
en vertu de 3-4.01

Elle note, transcrit au dactylographe et corrige les textes, lettres et rapports ainsi produits, dactylographie à partir de brouillons ou textes dactylographiés. Elle classe les documents qui lui sont remis.

Elle transmet le courrier personnel et la correspondance importante à chacun et effectue, à l'occasion, de sa propre initiative la correspondance courante: ceci comprend la recherche, la cueillette et l'agencement de renseignements à inclure dans les rapports et la correspondance.

Elle répond au téléphone, tient à jour fichiers et dossiers et opère selon les besoins les machines de bureau d'usage courant. Elle peut fournir elle-même réponses à certaines questions relevant de sa compétence ou acheminer les réponses obtenues.

Elle reçoit les visiteurs et les réfère au besoin aux dirigeants concernés. Elle organise matériellement les réunions de ses patrons, convoque les participants. Elle achemine l'information en provenance de la FEC ou CEQ aux intéressés.

Elle voit à commander le matériel de bureau nécessaire. Elle voit aux réservations (motel, salle ou autres).

Elle exécute la cueillette des rapports de fin d'année des divers comités ou compte rendu des réunions de ces comités.

Elle tient de façon complète et systématique l'ensemble des comptes relatifs aux transactions financières telles que la paie de(s) employé(s), les comptes à payer, les comptes à recevoir.

A l'occasion, elle guide un stagiaire dans ses recherches concernant les affaires syndicales.

ANNEXE III

Début de l'emploi: 24 août 1976

Liste d'ancienneté au 1er juillet 1983

Marthe Brousseau: 6 ans-10 mois-6 jours

ANNEXE IV

Liste d'expérience au 1er juillet 1983

Marthe Brousseau: 11 ans-10 mois-6 jours

SIGNATURE DE LA CONVENTION

Fait et signé à Sherbrooke,  
 ce 6 ième jour de juin 19 84.

Pour le Syndicat des enseignants/es  
 du Cégep de Sherbrooke

Céline Lalonde  
 Présidente

Luanae John, sec

Pour le Syndicat des employé/e/s  
 de syndicats et des organismes  
 collectifs du Québec (SESOCQ)

Jacques Sporn  
 Président

Marie-Luce Guerin  
 Porte-parole

Marie-Françoise Proulx  
 Employé/e