CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

Suite N°

Année financière

Document du au

07382-5

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 1 2 7

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 07382-5

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 22045-02
Date	Signature: 82 06 23	Réception: 82 09 15	**Durée**	Du: 82 09 01	Au: 84 08 31	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	2

Association	Employeur
[X] Déposant	[ ] Déposant
Syndicat des employés des syndicats et des organismes collectifs du Québecs(SESOCQ) C.P. 189 Sainte-Rose, Laval, Qc H7L 1K9 Att: Madame Renée Aucuchon, sec.	Syndicat de l'Enseignement de la région du Fer 638, Dequen Sept-Iles, Qc G4R 2R4 5

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
09-03	8915(10)	AUTRES(10)

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: P. A. Lemelin Date: 83 02 16

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

003 (011)

RECHERCHE

.../ra

Renée Aubuchon, Secrétaire
S.E.S.O.C.Q.

Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Qué
C.P. 189, Ste-Rose, Laval, P.Q. - H7L 1K9 - Tél.: 514-622-732(
Siège Social: 234 Pierre Fontaine, Boisbriand, P.Q., J7G 1Y4

Joliette, le 13 septembre 1982

RECOMMANDEE

M. le Commissaire général du Travail
255 est boul Crémazie
Montréal, H2M 1L5

OBJET: Dépôt de convention collective
no de dossier: Q-22045-02

'82 SEP 15 16 19

Monsieur,

Veuillez trouver sous pli cinq (5) copies de la convention collective intervenue entre le Syndicat de l'Enseignement de la Région du FER et le Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec. Il s'agit d'un renouvellement de convention collective.

Le tout pour être déposé à votre bureau, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

Espérant le tout conforme, je vous prie, Monsieur, d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

.../ra

Renée Aubuchon, Secrétaire
S.E.S.O.C.Q.

'82 SEP 15 16 20

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER

CI-APRÈS APPELÉ

LE SERF

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(EES) DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

CI-APRÈS APPELÉ

LE SESOCQ

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I:	DEFINITIONS
CHAPITRE II:	JURIDICTION
CHAPITRE III:	RECONNAISSANCE
CHAPITRE IV:	REGIME SYNDICAL
CHAPITRE V:	AFFAIRES SYNDICALES
CHAPITRE VI:	ENGAGEMENT ET DEMISSION
CHAPITRE VII:	EMPLOYES(ES) SYRNUMERAIRES
CHAPITRE VIII:	PROBATION
CHAPITRE IX:	CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT
CHAPITRE X:	ANCIENNETE
CHAPITRE XI:	AFFECTATION ET MUTATION
CHAPITRE XII:	ECHANGE D'EMPLOYES
CHAPITRE XIII:	PROMOTION
CHAPITRE XIV:	CONGES POUR PARTICIPATION AUX AFFAIRES SYNDICALES
CHAPITRE XV:	CHARGE DE TRAVAIL
CHAPITRE XVI:	REMUNERATION
CHAPITRE XVII:	VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT
CHAPITRE XVIII:	CONGES PAYES
CHAPITRE XIX:	CONGES SPECIAUX
CHAPITRE XX:	VACANCES
CHAPITRE XXI:	CONGES PARENTAUX
CHAPITRE XXII:	CONGES SANS SOLDE
CHAPITRE XXIII:	ASSURANCES COLLECTIVES
CHAPITRE XXIV:	GARANTIE DE TRAITEMENT

CHAPITRE XXV: PLAN DE RETRAITE

CHAPITRE XXVI: PLAN DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECYCLAGE

CHAPITRE XXVII: REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

CHAPITRE XXVIII: PROTECTION

CHAPITRE XXIX: CAISSE D'EPARGNE ET D'ECONOMIE

CHAPITRE XXX: COMITE DE RELATION DE TRAVAIL

CHAPITRE XXXI: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET DES MESENTENTES

CHAPITRE XXXII: ARBITRAGE

CHAPITRE XXXIII: DROITS ACQUIS

CHAPITRE XXXIV: NULLITE D'UNE CLAUSE

CHAPITRE XXXV: PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE XXXVI: GARANTIE DE POSTE

CHAPITRE XXXVII: REOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE XXXVIII: DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE XXXIX: DISSOLUTION DU SERF ET TRANSFERT DES EMPLOYES(EES)

CHAPITRE XL. DISPOSITIONS GENERALES

ANNEXE I: CONTRAT D'ENGAGEMENT

ANNEXE II: LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE III: FRAIS DE DEMENAGEMENT

ANNEXE IV: RECUPERATION ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

CHAPITRE I - DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions énumérés ont la signification suivante:

1.02 a) «CENTRALE» ou «C.E.Q.» désigne la Centrale de l'Enseignement du Québec, ou tout autre organisme auquel elle a succédé.

b) «SERF», désigne le Syndicat de l'Enseignement de la Région du Fer, ou tout autre organisme auquel il a succédé.

1.03 «SYNDICAT», désigne «Syndicat des Employés(ées) de Syndicat et des Organismes Collectifs du Québec». (S.E.S.O.C.Q.).

1.04 a) «EMPLOYE», désigne toute personne salariée au sens du Code du Travail dont les services sont retenus par le SERF à des fonctions de secrétariat.

b) «EMPLOYE REGULIER», désigne un employé engagé à temps plein ou à temps partiel par contrat, par le SERF, pour exécuter les projets de celui-ci, organiser et promouvoir certains secteurs particuliers de son action.

c) «EMPLOYE REMPLACANT», désigne une personne engagée par contrat, par le SERF, pour remplacer un employé régulier absent temporairement par application d'un ou de plusieurs articles de cette convention.

d) «EMPLOYE SURNUMERAIRE», désigne une personne engagée par contrat par le SERF en sus des employés réguliers, et/ou des employés remplaçants, pour surcroît temporaire de travail.

e) «EMPLOYE A TEMPS PARTIEL», désigne un employé régulier engagé par contrat par le SERF pour une partie d'année ou une partie de tâche.

f) «EMPLOYE PERMANENT», désigne une employé régulier qui a complété sa période de probation ou l'équivalent.

g) «EMPLOYE EN PROBATION», désigne un employé régulier qui n'a pas complété sa période d'essai prévue au Chapitre VIII.

1.05 «ANNEES DE SERVICES», désigne les années durant lesquelles l'employé a été au service du SERF, du Nordet, d'un syndicat ou fédération affilié à la CEQ, et de la CEQ.

1.06 «ANCIENNETE», désigne le temps passé au service du SERF et du Nordet.

1.07 «ANNEES D'EXPERIENCE», désigne les années de service et les années antérieures reconnues conformément aux stipulations de la présente convention.

1.08 a) «NOMINATION», signifie l'acte par lequel le SERF désigne une personne nouvellement engagée à une fonction ou à un poste devenu vacant ou nouvellement formé.

b) «AFFECTATION», signifie l'acte par lequel le SERF désigne un employé à un poste ou à une fonction à la période et selon les mécanismes prévus.

c) «PROMOTION», désigne la nomination d'un employé à une fonction ou à un poste comportant une responsabilité accrue et/ou un traitement plus élevé que celle et/ou celui du poste ou de la fonction qu'il occupait auparavant.

1.09 «JOURS OUVRABLES», désigne tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche et les jours déclarés non ouvrables par le chapitre XVIII.

1.10 «DIFFEREND», désigne un litige relatif à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

1.11 «GRIEF», désigne tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.12 «MESENTENTE», désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autre qu'un grief ou un différend.

1.13 «URGENCE», désigne une situation reconnue comme telle par le SERF et le syndicat.

1.14 «FONCTION», signifie un ensemble de tâches définissant un type d'emploi.

1.15 «DELEGUE SYNDICAL», désigne la personne nommée par le Syndicat pour agir comme son représentant auprès du SERF.

1.16 «DEPART», Le départ de l'employé signifie sa démission, son congédiement, son décès, sa mise-à-pied ou son non-réengagement, et ce, uniquement en application de la clause 20.06 (vacances prolongées).

CHAPITRE II - JURIDICTION

2.01 A moins d'une stipulation contraire, la présente convention s'applique en son entier à tout employé.

Dans le cas des employés à temps partiel, elle s'applique au prorata du temps travaillé.

2.02 Les chapitres X, XI, XII, XIV, XXII, XXIII, XXV, XXVI, XXXVI, et XXXIX, ne s'appliquent pas aux employés surnuméraires.

CHAPITRE III - RECONNAISSANCE

3.01 Le SERF reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel de tous les employés couverts par la présente convention.

Il reconnaît au Syndicat le droit d'exercer des recours pour tout employé qui était au service du SERF, le jour de l'événement qui a donné naissance à un grief que cet employé soit à l'emploi, soit décédé ou ait quitté le SERF au moment où le Syndicat exerce son droit de recours.

3.02 Toute stipulation incluse dans une entente entre un employé régi par la présente convention et le SERF, est nulle et non avenue à moins que le Syndicat n'y ait consenti ou qu'elle n'ait été conclue en vertu de dispositions le permettant explicitement dans la présente convention.

3.03 L'employeur traite ses employés avec justice et collabore avec le Syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.

CHAPITRE IV - REGIME SYNDICAL

4.01 Les employés s'engagent à lutter contre l'oppression des travailleurs et travailleuses syndiqués(ées) ou non syndiqués(ées), pour l'égalité entre les hommes et les femmes, pour la promotion et le respect des droits et libertés et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes à ces orientations.

4.02 L'adhésion au Syndicat est une condition d'engagement. L'engagement ne peut se faire qu'après signature par le candidat retenu selon les dispositions du Chapitre VI de la carte d'adhésion au Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, la démission d'un membre du syndicat, ou son expulsion par ce dernier, n'altère pas son lien d'emploi avec le SERF.

4.03 Le SERF déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention, la cotisation syndicale, ou son équivalent, fixé par le Syndicat.

4.04 Cette déduction est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le mois écoulé.

4.05 Exceptionnellement et aux fins d'application des clauses 4.02 et 4.03, l'employé dont le traitement n'est pas payé directement par le SERF, voit sa cotisation syndicale déduite des allocations, autres que le traitement, ou selon d'autres modalités intervenant entre l'employé concerné et le SERF.

4.06 Le Syndicat communique au SERF avant le 1er septembre de chaque année, le taux de cotisation.

4.07 Le SERF s'engage également à prélever sur la paye de tout employé couvert par la présente convention, toute cotisation spéciale, ou son équivalent, fixée par le Syndicat pour fins syndicales, et il en fait remise au trésorier du Syndicat le plus tôt possible et au plus tard dans les quinze (15) jours suivant le mois écoulé de cette perception.

4.08 Le SERF transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

4.09 Le SERF s'engage à s'inscrire ou à faire inscrire aux feuilles T-4 et TP-4 les montants perçus à la source pour fins de cotisations syndicales.

4.10 Tout retard dans l'application des clauses 4.03 et 4.06 entrainera un intérêt annuel de douze pour cent (12%) sur la somme due, sauf si le retard est hors du contrôle du SERF.

CHAPITRE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Le Syndicat communique au SERF les noms de ses officiers et délégués. Ces derniers ou leurs substituts dans l'exercice de leur fonction syndicale, pourront s'absenter sans perte de traitement ou autres avantages, et sans remboursement par le Syndicat, après que le Syndicat en ait avisé le SERF de cette absence et de sa durée dans un délai raisonnable; à moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre heures.

5.02 Ces absences ne pourront dépasser dix (10) jours par année pour l'ensemble des employés couverts par la présente convention.

5.03 Pour les mandatés, les jours consacrés à la négociation, à la conciliation, à l'arbitrage ou à l'occasion de la procédure de règlement des griefs et mésententes si tels événements concernent à la fois l'employeur et le Syndicat, sont exclus de ces dix (10) jours ouvrables.

5.04 Pour la préparation du projet de convention collective, le SERF allouera un maximum de deux (2) jours par employé. Ces jours sont exclus du maximum de jours prévus à la clause 5.02 et sont accordés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

5.05 Nonobstant les clauses 5.01 et 5.02, à l'occasion de la tenue du Congrès du Syndicat, le Syndicat obtient du SERF la libération de l'ensemble de ses membres, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour une durée n'excédant pas un jour annuellement.

5.06 Les séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage ont lieu sur le territoire du SERF. Lors de l'audition d'un grief ou d'arbitrage, les employés qui sont requis comme témoins, le feront sans égard à la limite mentionnée à la clause 5.02.

5.07 Pendant les absences autorisées aux clauses 5.01 à 5.06 inclusivement, le SERF n'a pas l'obligation d'engager de remplacante, s'il le fait, le coût de telle remplacante sera à sa charge.

5.08 Le Syndicat a le droit de nommer, parmi les employés du SERF, des délégués qui peuvent faire durant les heures de travail et sans perte de traitement et autres avantages, l'enquête nécessaire à la discussion de tout grief et de toute mésentente pouvant surgir au sein de l'unité d'accréditation.

5.09 Le Syndicat et les employés ont le droit d'afficher tout document d'ordre politique, syndical, social, culturel, économique, etc, dans les bureaux du SERF, *et ce dans le respect des principes énoncés à la clause 4.01.*

5.10 Le SERF consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement de bureau et le matériel dont il dispose pour l'impression. Le Syndicat en préviendra le SERF et l'assurera que tel équipement est utilisé par des personnes compétentes pour le faire. Le SERF accepte de fournir au Syndicat les articles de bureau et la papeterie dont il a besoin, au prix coûtant. A cette fin, le Syndicat présente un rapport biannuel du matériel qu'il a utilisé et acquitte la facture dans les quinze (15) jours de sa réception.

5.11 Tout employé désigné par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale ou professionnelle obtient à cette fin, un congé pour affaires syndicales, sur préavis au SERF d'au moins quinze (15) jours de calendrier. Lors de circonstances exceptionnelles, le délai pourra être moindre. Il conserve et accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.

A la demande du Syndicat, le SERF continue à verser au salarié en congé, le salaire auquel il aurait droit, n'eut été de ce congé. Dans ce cas, le Syndicat rembourse le salaire versé par le SERF selon les modalités convenues entre les parties.

5.12 L'employé qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause précédente et qui désire reprendre son emploi doit donner au SERF un préavis d'au moins deux (2) mois.

A son retour au travail, ce salarié reprend le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date s'il n'avait pas quitté son travail.

5.13 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions pour ses membres dans les locaux du SERF, moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.

5.14 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant du SERF.

CHAPITRE VI - ENGAGEMENT ET DEMISSION:

6.01 A) L'engagement d'un employé se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe I.

B) Les employés réguliers sont engagés par contrat annuel se terminant le 31 août. Sous réserve du chapitre IX de la présente convention, ce contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre avant le 1er mai de son intention de ne pas renouveler ledit contrat.

C) Tout employé remplaçant est engagé par contrat dont la durée correspond à la durée de l'absence de l'employé régulier qu'il remplace.

D) Tout employé surnuméraire est engagé par contrat d'une durée n'excédant pas 4 mois. Tel contrat ne peut être renouvelé qu'après entente avec le Syndicat.

E) Tous les employés réguliers ou remplaçants qui sont engagés par le SERF doivent,au préalable, avoir été recommandé majoritairement ou unanimement par le comité de sélection.

6.02 Dans les 30 jours de la signature de la présente convention, le SERF fera signer à tous les employés le contrat prévu pour chacun en annexe de la présente convention.

6.03 Ne peut être embauché ni maintenu à l'emploi à titre d'employé, quiconque demeure officier du SERF, de la CEQ ou d'un organisme affilié à la CEQ.

6.04 A) Quand le SERF ouvre un poste nouveau d'employé régulier, remplaçant, ou surnuméraire, ou qu'il veut combler un poste vacant d'employé régulier, remplaçant ou surnuméraire, il informe ses employés par lettre ou affichage et le Syndicat par écrit.

B) Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent cet avis, tout employé régulier faisant partie de l'accréditation concernée par le poste, obtient,sur demande au SERF, ledit poste.

C) A l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, si aucun employé n'a demandé le poste, le SERF offre le poste à des candidats de l'extérieur ou d'une autre unité de négociation.

D) Si, pendant une période de trois (3) mois suivant l'entrée en fonction, l'employé désire reviser sa position, l'employé retourne à son ancien poste et est considéré, quant à son traitement et à ses conditions de travail comme n'ayant jamais quitté ce poste.

6.05 A) La sélection des candidats à des postes d'employés réguliers, ou remplaçants, qu'ils soient de l'extérieur ou déjà à l'emploi du SERF comme remplaçants ou surnuméraires, est faite par un comité paritaire de sélection consultatif auprès du SERF, sous réserve de la présente clause. Le comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par le Syndicat et deux (2) désignés par le SERF.

B) Le comité de sélection établit les critères de sélection devant servir à l'appréciation des candidats.

C) Le SERF doit prendre sa décision quant au choix de la personne après avoir pris connaissance de la recommandation du comité de sélection. Au moins un (1) représentant syndical pourra être présent.

D) Si le SERF n'engage pas le candidat recommandé par le comité de sélection, il motive au Syndicat les raisons de sa décision.

6.06 Lorsqu'un employé quitte définitivement le SERF, ou s'absente de son travail pour une période prolongée de deux (2) mois et plus, il donne un préavis d'au moins un (1) mois. Dans ce cas, le SERF s'engage à prendre les mesures nécessaires pour ne pas provoquer une augmentation disproportionnée de la tâche des autres employés.

Sous réserve des dispositions du chapitre XXXVI, lorsqu'un employé régulier quitte définitivement le SERF, celui-ci ouvre le poste dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de départ. Le SERF doit obtenir l'accord du Syndicat pour ouvrir le poste dans un délai autre que celui prévu au présent paragraphe, ou pour changer la nature du poste laissé vacant.

6.07 L'ouverture de poste, l'offre d'emploi, les travaux du comité de sélection et l'engagement doivent être faits dans les soixante (60) jours de la réception du préavis prévu au 1er paragraphe de la clause 6.07 à moins que le SERF et le Syndicat en conviennent autrement.

6.08 Sur demande de celui-ci, l'employé obtient la résiliation de son contrat.

CHAPITRE VII - EMPLOYES SURNUMERAIRES:

7.01 Le Syndicat reconnaît que le SERF peut engager des employés surnuméraires. *après avoir offert prioritairement les tâches aux employés à temps partiel, lorsque celles-ci sont réalisables au siège social.*

7.02 A) L'engagement d'employés surnuméraires doit être fait à l'intérieur de la norme suivante:

Le SERF ne peut retenir les services de personnes à titre d'employés surnuméraires au dela de l'équivalent d'un employé à temps plein pendant 4 mois pour chacune des années de la présente convention.

B) Tout membre du SERF libéré temporairement par le SERF, ou toute personne engagée temporairement pour accomplir des tâches dévolues aux employés est considéré comme un employé surnuméraire, s'il n'est pas engagé comme employé remplaçant.

7.03 Pendant son contrat, l'employé surnuméraire accomplit un ou plusieurs mandats à lui être confiés par le Congrès du SERF, le Conseil Régional ou le Comité Exécutif dans le cadre de la réalisation du plan d'action du SERF.

7.04 L'employé régulier, qui a occupé un poste d'employé surnuméraire, retourne à son ancien poste à la fin de son contrat d'employé surnuméraire et est considéré comme n'ayant jamais quitté cet ancien poste.

CHAPITRE VIII - PROBATION

8.01 L'employé engagé à titre d'employé régulier est soumis au régime de probation du présent chapitre.

8.02 Le présent régime de probation est d'une durée de trois (3) mois à partir de la date de son entrée en service

8.03 A) L'évaluation de l'employé en probation est faite par les membres du comité de sélection ou de leurs substituts dont la formation a été prévue au chapitre VI.

B) Le Comité doit procéder à l'évaluation de l'employé en probation durant les quinze (15) premiers jours du troisième mois de probation.

C) Le Comité doit produire un rapport écrit de son évaluation et transmettre des copies au SERF et à l'employé concerné au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin du dernier mois de probation;

D) Dans le cas d'une recommandation majoritaire où le représentant des employés est partie à cette recommandation ou dans le cas d'une recommandation unanime de la part des membres du comité, le rapport d'évaluation expédié au probaniste par le comité constitue l'avis de mise à pied ou l'avis de maintien d'embauche du probaniste, ou l'avis de la prolongation de la période de probation;

E) Le comité peut décider de prolonger la période de probation pour trois (3) autres mois; dans ce cas, les procédures prévues dans la présente durant le troisième mois de probation s'appliquent aussi durant le sixième mois.

F) Si le comité ne peut s'entendre pour produire une recommandation unanime de maintien d'emploi ou de mise à pied, ou une recommandation majoritaire où le représentant des employés serait partie, les membres du comité doivent produire un rapport au conseil régional qui prendra la décision finale. Dans ce cas, la période de probation est automatiquement prolongée pour une autre période de trois mois. Le conseil régional doit prendre une décision finale au moins quinze (15) jours avant la fin du sixième mois de probation et communiquer sa décision au probaniste au moins 10 jours ouvrables avant la fin de ce dernier mois.

8.03 G) L'employé en probation est automatiquement engagé à titre d'employé permanent si l'une ou l'autre des situations suivantes se présente:

1. Le maintien de son emploi est recommandé unanimement par les membres du comité ou majoritairement dans le cas où le représentant des employés est partie à cette recommandation majoritaire;

2. Le comité ne procède pas à l'évaluation du probaniste dans les délais prévus à la présente clause;

3. Le comité n'expédie pas le rapport d'évaluation dans les délais prévus au paragraphe C) de la présente clause;

4. Le Conseil Régional ne prend pas sa décision prévue au paragrahe F) dans le délai prévu;

5. Le Conseil Régional ne communique pas ladite décision dans le délai prévu au paragraphe F).

H) Les membres du comité doivent procéder avec diligence et bonne foi et en prenant toutes les précautions nécessaires pour que le probaniste soit assuré que la décision prise le fut dans l'intérêt du mouvement syndical et sans discrimination d'aucune sorte à l'endroit du probaniste. A cette fin, les membres du comité doivent rencontrer le probaniste avant de prendre une décision finale qui pourrait entraîner une mise à pied; aussi, sur demande, les membres du comité doivent rencontrer le ou les représentants du SERF.

I) Dans le cas d'un employé régulier à temps partiel, les délais prévus à la présente clause sont calculés au prorata de la durée de sa tâche.

8.04 Un changement de mandat ou d'affectation en cours de période de probation ne peut se traduire par une évaluation négative.

8.05 Advenant la fin d'emploi de l'employé en probation, les dispositions du chapitre VI s'appliquent.

8.06 Dans le cas d'un membre du SERF engagé comme employé et libéré par une commission scolaire, s'il est décidé de ne pas retenir ses services durant la période de probation, le SERF doit quand même le garder en fonction jusqu'à ce que l'employé ait pu réintégrer son poste à la commission; cet employé ne peut rester en fonction après la fin de l'année scolaire en cours.

CHAPITRE IX - CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT:

9.01 *Les employés ne peuvent être congédiés que pour cause. Seuls les avertissements et les réprimandes écrits versés au dossier des employés conformément au présent article peuvent être invoqués contre lui par le SERF.*

A) Toute réprimande versée au dossier de l'employé par le SERF 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 l'a signée pour attester qu'il en a pris connaissance. S'il 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 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 10 jours ouvrables suivant celui où il en a pris connaissance, l'employé peut contester le bien fondé d'une réprimande qui lui est faite en recourant à la procédure de grief prévue au Chapitre XXXI.

D) 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.

E) 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.

F) Une copie de tout avertissement ou réprimande est toujours remise à l'employé concerné et au délégué syndical de l'unité d'accréditation.

9.02 Cependant, avant de congédier un employé en cours d'année le SERF doit donner un avis d'au moins trente (30) jours à l'employé et au Syndicat de son intention de congédier. Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, l'employé et le Syndicat peuvent faire des représentations au SERF lequel est tenu de les rencontrer.

9.03 Le délai de trente (30) jours prévu à la clause 9.02 étant épuisé, le SERF peut décider du congédiement. Dans tous les cas, le congédiement ne peut être décidé que par le Conseil Régional du SERF.

L'employé dont on décide du congédiement,ou son représentant syndical, peut faire des représentations devant ladite assemblée du Conseil Régional.

9.04 L'employé congédié qui désire obtenir les raisons de son congédiement doit loger cette demande dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de son congédiement.

9.05 Dans les dix (10) jours de la réception de la demande de raison, le SERF doit lui donner, par écrit, les raisons qui motivent sa décision de le congédier.

9.06 A) Nonobstant la disposition de la clause 32.02 relative au délai prévu, si le syndicat ou l'employé en cause veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit, dans les quinze (15) jours de la réception par l'employé des raisons données, en vertu de la clause 9.05, procéder directement à l'arbitrage conformément au chapitre XXXII.

B) Le congédiement ne prend effet qu'à la date de décision du tribunal d'arbitrage maintenant le congédiement.

C) Advenant une décision annulant le congédiement, l'employé ne subit aucune perte de traitement et de droits ou privilèges prévus à la présente convention.

9.07 Si le SERF n'a pas respecté toute la procédure prévue ou si le SERF n'a pas respecté les délais mentionnés, le congédiement n'a pas effet.

9.08 Le SERF ne peut effectuer de suspensions avec coupures de traitement, à titre de mesure disciplinaire.

9.09 Les employés réguliers ne peuvent être non-rengagés que pour surplus de personnel.

9.10 Le SERF ne peut invoquer la raison de surplus de personnel pour pour non-rengager un de ses employés que s'il est touché par des mouvements massifs de désaffiliation ou de réduction considérable du nombre de ses cotisants.

CHAPITRE X - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté se calcule en terme de jours, de mois et d'années.

10.02 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques (y compris la disparition du SERF au profit d'un ou plusieurs syndicats), du SERF, n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un employé qui était à l'emploi du ou des syndicats impliqués au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques (y compris la disparition du SERF au profit d'un ou plusieurs syndicats); l'ancienneté dudit employé est la même qu'il aurait eu si telle modification n'avait pas eu lieu.

10.03 Les employés conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:

A) Mise à pied, suite à un non-rengagement pour surplus de personnel n'excédant pas 24 mois;

B) Absence due à la maladie ou à un accident;

C) Absence ou congé prévu ou autorisé par la présente convention, lorsqu'elle le mentionne expressément;

D) Absence pour une nomination dans une fonction syndicale non régie par la présente convention n'excédant pas 24 mois.

10.04 Les employés conservent mais n'accumulent pas d'ancienneté dans les cas de congés prévus au chapitre XIV, et aux clauses 21.06 et 22.01.

10.05 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

A) *Congédiement confirmé par une sentence arbitrale*

B) Départ ou démission volontaire à moins que l'employé ne revienne au service du SERF dans les 12 mois qui suivent;

C) La mise à la retraite.

10.06 Le SERF procède selon l'ordre d'ancienneté dans tous les cas où des employés sont impliqués simultanément dans l'application de la présente convention comme:

L'affectation, la mutation, le choix des vacances, le non-rengagement pour surplus de personnel, etc...; l'employé qui a plus d'ancienneté qu'un autre employé a priorité dans l'exercice de ses droits.

10.07 La liste d'ancienneté des employés se trouve à l'annexe II de la présente convention.

CHAPITRE XI - AFFECTATION ET MUTATION:

11.01 Chaque année entre le 15 août et le 1er septembre, compte tenu des orientations du congrès et du plan d'action à réaliser, le SERF, conjointement avec le Syndicat, procède à l'affectation des employés.

11.02 Lors de l'affectation d'un employé, s'il y a déménagement, le SERF devra obtenir l'assentiment de l'employé. Advenant le refus de l'employé, le SERF peut soumettre le litige directement à l'arbitrage et l'employé devra prouver cause raisonnable de son refus.

11.03 Le partage des tâches et responsabilités, devant être effectué par les employés, est déterminé conjointement par les employés et le SERF.

11.04 Si l'employé concerné se croit lésé, il peut recourir à la procédure de grief.

11.05 En dehors de la période prévue pour les affectations, conformément à la clause 11.01, le SERF devra obtenir l'assentiment de l'employé pour toute mutation.

11.06 Lors de l'affectation ou lors d'une mutation demandée par le SERF et occasionnant un déménagement, celui-ci paiera les frais selon les règles établies à l'annexe III.

11.07 L'employé régulier qui accepte un poste temporaire ou surnuméraire conserve son plein statut de régulier et, à l'expiration du travail qui lui a été confié, il a droit de réintégration au poste qu'il a quitté avec tous ses droits et privilèges.

CHAPITRE XII - ECHANGE D'EMPLOYES:

12.01 Sur une base entièrement libre et volontaire, et après entente avec le il est possible que des échanges d'employés s'effectuent SERF, entre les organismes suivants:

A) Soit la CEQ et le SERF;

B) Soit entre le SERF et un syndicat affilié à la CEQ;

C) Soit entre le SERF et la Confédération des Syndicats Nationaux ou la Fédération des Travailleurs du Québec;

D) Soit entre le SERF et tout organisme avec lequel la CEQ, la CSN ou la FTQ maintiennent des liens d'affiliation et/ou de subvention.

12.02 Les modalités de tels échanges sont à déterminer par les parties concernées et les employés intéressés.

12.03 Pendant la période de ces échanges, les employés intéressés continuent à bénéficier de tous les droits et avantages de la présente convention au même titre que s'ils continuaient à effectuer leur prestation de service au SERF.

12.04 A la fin de la période d'échange, l'employé peut reprendre le même poste et exerce les mêmes fonctions qu'il avait avant son départ.

CHAPITRE XIII - PROMOTION

13.01 Si le SERF décidait de procéder à la réorganisation des services à ses membres, de telle sorte que un ou des nouveaux postes soient créés, lesquels pourraient constituer une promotion pour un employé intéressé, les parties conviennent de procéder selon les dispositions du chapitre XXXVII de la présente convention.

CHAPITRE XIV - CONGES POUR PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES:

14.01 Le SERF reconnaît aux employés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

14.02 Sur demande écrite, l'employé obtient du SERF un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

14.03 L'employé défait peut, s'il le désire, reprendre au SERF le poste qu'il occupait lors de son départ avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

14.04 L'employé élu peut, s'il le désire, reprendre pour le SERF la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

14.05 Durant un tel congé, l'employé conserve mais n'accumule pas d'ancienneté.

15.01 La semaine régulière de travail de l'employé régulier à temps plein (ou son remplaçant) régi par la présente convention est de 32 heures et demie répartie comme suit:

Du lundi au vendredi inclusivement, de neuf (9:00) heures à midi (12:00), de une heure et trente (1:30) à cinq (5:00) heures de l'après-midi.

La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel (ou ses heures régulières de travail) est (sont) celle(s) indiquée(ées) dans son contrat.

L'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos l'avant-midi et à un quart (1/4) d'heure de repos l'après-midi.

Après entente, il peut y avoir un aménagement différent des heures de travail.

L'horaire de travail de l'employé à temps partiel est établie lors de son engagement et doit être indiqué à son contrat.

15.02 Pendant les mois de juin, juillet et août, les heures de travail sont les suivantes:

de neuf (9:00) heures à midi (12:00) et de une heure et trente (1:30) à quatre heures et trente (4:30) de l'après-midi pour le mois de juin et à quatre (4:00) heures pour les mois de juillet et août.

l'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos l'avant-midi et à un quart (1/4) d'heure de repos l'après-midi. La semaine se termine le vendredi à midi (12:00) pour les mois de juillet et août.

Après entente, il peut y avoir un aménagement différent des heures de travail.

15.03 Pendant les mois de juin, juillet et août, les heures de travail de l'employé à temps partiel ou de son remplaçant seront diminuées au prorata de la diminution des heures de travail des employés à temps plein.

15.04 Si, sur demande ou après entente avec le Président(e) du SERF, un employé est requis de travailler en soirée, ou en fin de semaine ou durant une journée de congé, il accumule une banque de récupération, à raison de:

1 1/2 journée de congé pour l'équivalent d'une journée de travail effectuée en soirée; 2 journées de congé par journée de travail effectuée en fin de semaine ou durant une journée de congé.

Cependant, l'employé ne peut accumuler de jours de congé dans sa banque de récupération ou être payé pour du temps supplémentaire pour sa participation au Congrès biennal du SERF.

Sur demande l'employé est obligé de participer au Congrès du SERF.

15.05 La banque de récupération ne peut jamais dépasser dix (10) jours.

15.06 Quand le nombre de jours accumulés dans la banque de récupération dépasse 10 jours, l'employé est obligé d'utiliser ses jours de récupération dans les 10 jours ouvrables de façon à ramener sa banque au maximum prévu en 5 ou l'abaisser.

15.07 En aucun temps, un employé ne peut être privé d'une fin de semaine complète plus de trois semaines consécutives.

15.08 L'employé devra remplir la formule prévue à l'annexe IV pour tout temps supplémentaire et la faire parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement.

15.09 L'employé qui a droit à un congé en vertu de la présente clause peut le prendre en donnant avis au président du SERF.

15.10 Tout travail exécuté en dehors des heures "régulières" de travail, et ce, sur autorisation du président est considéré comme travail supplémentaire.

15.11 L'employé peut décider d'être rémunéré pour le travail supplémentaire au lieu d'accumuler des jours de congé dans sa banque de récupération.

15.12 a) Le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une heure au taux suivant: temps et demie sur semaine; temps double les vendredissoirs, les samedis, dimanches et jours de congés.

b) Nonobstant la clause 15.12 a), l'employé qui est rappelé au travail pour effectuer du temps supplémentaire reçoit une rémunération minimum équivalente à 4 heures de travail à temps simple.

15.13 Le travail supplémentaire est payé au plus tard la deuxième paye (2e) qui suit le moment où le temps supplémentaire a été effectué.

15.14 Le SERF ne peut forcer l'employé à faire du temps supplémentaire.

15.15 La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel (ou ses heures régulières de travail) est (sont) celle(s) apparaissant à son contrat.

CHAPITRE XVI - REMUNERATION:

16.01 Au 1er septembre de chaque année, l'employé est classé dans l'échelle de traitement qui devient applicable à cette date, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupait le 31 août précédent.

16.02 Aux fins d'application du présent chapitre, le SERF reconnaît les années de service et d'expérience antérieure pour ses employés de telle sorte que, au 1er septembre 1981 lesdits employés se retrouvent aux échelons suivants de l'échelle de traitement:

Colette Fiset: Echelon 15

Louise Duchesne: Echelon 5

16.03 Nonobstant 16.01, l'employé qui entre au service du SERF sans expérience antérieure de travail, demeure classé, pour une autre année, à l'échelon auquel il a droit à l'entrée s'il n'a pas acquis huit (8) mois de service au 1er septembre qui suit son entrée.

16.04 Le traitement de l'employé engagé après la signature de la présente convention est établi selon les critères suivants:

A) Années d'expérience au Nordet, au SERF, à la CEQ et chez les liés à titre d'employé de bureau et de politique élu.

1. L'expérience antérieure au service de la CEQ ou de ses affiliés est la période de temps passée à titre d'employé de bureau ou à une fonction équivalente au Nordet, au SERF, à la CEQ ou dans les organismes affiliés.

   Cependant, le temps passé par une personne dans une fonction élective est compté comme s'il avait occupé une fonction d'employé de bureau ou une fonction équivalente, en autant que dans l'exercice de cette fonction, il était libéré totalement ou partiellement. Seule la durée de la libération est comptée à cette fin.

2. Les fractions d'années de libération ou d'emploi à titre d'employé de bureau ou à une fonction équivalente peuvent être cumulées aux fins de constituer une ou des années complètes d'expérience. Une somme de huit (8) mois et plus ou un résidu de huit (8) mois et plus est considéré comme une année complète au SERF, au Nordet, à la CEQ ou dans un organisme affilié; cette somme ou ce résidu ne pouvant être utilisé qu'une fois. Durant une année civile, l'expérience ne peut constituer plus d'une année de service.

16.04 (suite...)

B) Expérience antérieure de travail (autre que dans une fonction d'employé de bureau ou l'équivalent ou dans une fonction élective).

1. Une année de travail c'est une période de temps, d'une durée d'au moins dix (10) mois, au service d'un employeur ou de divers employeurs moyennant rémunération.

2. Durant une période de douze (12) mois, un travailleur ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail.

C) Détermination du traitement

Le traitement de l'employé (régulier , remplaçant, surnuméraire) est établi au premier (1er) septembre précédant l'engagement pour les nouvelles embauches selon les critères suivants:

a) Son expérience de travail antérieure à l'engagement (autre que l'expérience d'employé de bureau ou à une fonction équivalente à la C.E.Q. ou chez les affiliés) est calculée selon le barème suivant:

Expérience de travail (antérieure)	Echelon d'entrée
0 année et plus	Premier
3 années et plus	Deuxième
5 années et plus	Troisième
7 années et plus	Quatrième
10 années et plus	Cinquième

b) L'expérience antérieure, au service de la CEQ ou d'un organisme affilié à la CEQ, comme employé de bureau est évalué en comptant une année pour un échelon.

c) Chaque année de scolarité additionnelle à douze (12) ans de scolarité réelle donne droit à un échelon dans l'échelle des traitements selon l'échelle suivante:

13 ans de scolarité	un échelon
14 ans de scolarité	deux échelons
15 ans de scolarité	trois échelons

d) L'échelon d'entrée de l'employé en vertu des paragraphes a) et c) ne peut jamais être supérieur au huitième échelon.

e) L'échelon d'entrée de l'employé, s'il ne peut dépasser le huitième échelon en vertu des paragrahes a) et c) peut, par combinaison des paragraphes a), b) et c), atteindre le treizième échelon sans pour autant le dépasser.

16.05 ECHELLE DE TRAITEMENT:

Nonobstant les dispositions de la clause 16.01 du présent chapitre, le traitement des employés(ées) pour les années 1981-82, 1982-83, et 1983-84 est déterminé par les échelles suivantes où il est prévu que les employés(ées) ne bénéficieront pas d'un changement d'échelon pour l'année 1983-84:

ECHELON	1981-82	1982-1983 1983-1984
1	16,148	17,682
2	16,927	18,535
3	17,690	19,371
4	18,470	20,225
5	19,207	21,032
6	19,988	21,887
7	20,747	22,718
8	21,510	23,553
9	22,249	24,363
10	22,990	25,174
11	23,460	25,689
12	23,932	26,206
13	24,401	26,719
14	24,872	27,344
15	25,340	27,747

16.06 Rémunération en fin de convention, soit à compter du 1er septembre 1984 en ce qui concerne le taux de redressement, la formule de protection de base, la restauration des échelles en fin de convention, la protection du revenu, l'indexation, les dispositions particulières, et le rattrapage: les parties s'engagent à se prévaloir du chapitre XXXVII (Récouverture de la convention collective).

16.07 Les clauses 6-5.15 et 6-5.16 de la convention collective des enseignants 1979-82 s'appliquent pour l'année 1981-82, et ce dans les trois (3) mois qui suivent le 30 juin 1982.

16.08 Prime d'éloignement: L'employé reçoit à titre de prime d'éloignement une allocation de 8% de son traitement annuel.

CHAPITRE XVII - VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT:

17.01 La rémunération annuelle de l'employé est partagée en vingt-six (26) parties égales.

17.02 La rémunération des employés sera payée à tous les deux (2) jeudis. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour chômé, la rémunération de l'employé sera remise le jour ouvrable précédent.

17.03 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé lui seront versés en avance au moment du départ.

17.04 Les retenues sur la rémunération, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurance-collective, s'il y a lieu, s'effectueront pour chacun des versements susdits.

CHAPITRE XVIII - CONGES PAYES:

18.01 En plus du 1er juillet, du 1er mai, de la Fête du Patriote Chénier, tout employé assujetti à la présente convention bénéficie annuellement des congés statutaires et mobiles dont jouissent les enseignants.

Pours les trois (3) dates précitées, ces congés peuvent être reportés s'ils coïncident avec un samedi, un dimanche, un jour de congé ou pendant les vacances.

CHAPITRE XIX - CONGES SPECIAUX

19.01 1. L'employé, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance ou bénéficie d'un congé prévu dans la présente convention, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

a) mariage de l'employé: 5 jours

b) mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant: 1 jour

c) décès du conjoint ou de l'enfant: 8 jours

d) décès du père, de la mère, du frère, de la soeur: 4 jours

e) décès des beaux-parents: 3 jours

f) décès du beau-frère, de la belle-soeur: 2 jours

g) décès de la grand-mère, du grand-père, de la bru, du gendre, du filleul: 1 jour

h) déménagement: 2 jours

i) hospitalisation d'urgence de dépendants

j) visite chez un médecin spécialiste pour l'employé ou son enfant à l'extérieur de la localité.

k) Si l'évènement prévu aux paragraphes b, c, d, e, f, g, i, j, a lieu à:

plus de 100 milles, on ajoute 1 jour.
plus de 200 milles, on ajoute 2 jours.
plus de 300 milles, on ajoute 3 jours.

l) évènements de force majeure dus à un désastre, feu, une inondation, une tempête, une grève dans les moyens de transports, accident dans les transports publics, etc..

m) maladie grave du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère: 2 jours.

n) affaires personnelles: 1 jour.

2. Exceptionnellement et seulement pour les fins d'application de la présente clause et pour 19:00 i) j) l) strictement, l'horaire de travail de l'employé à temps partiel est considéré comme étant mardi, mercredi, jeudi, sauf si l'employée a été requise par un membre de l'exécutif et a accepté de travailler un lundi ou un vendredi.

19.02 Les jours accordés en vertu de la clause 19.01 sont des jours ouvrables consécutifs incluant le jour de l'évènement.

19.03 Le président peut aussi accorder des congés pour raisons personnelles et d'ordre para-professionnel.

19.04 Le SERF accorde à l'employé des congés payés pour les jours nécessaires pour assister aux procédures à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale.

19.05 Le SERF maintient le salaire et les avantages prévus par la convention pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou jury devant quelque tribunal que ce soit.

CHAPITRE XX - VACANCES

20.01 Leur durée:

a) l'employé qui a complété au moins 9 mois de service a droit à *sept(7)* semaines de vacances payées par année. *Toutefois, les employés(ées) s'engagent à ce que le bureau ne soit pas fermé plus de 6 semaines durant l'été.*

b) pour l'employé qui compte moins de 9 mois de service la durée de ses vacances payées est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complétés au service du SERF.

Cependant, il a droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances en période d'été mais seulement le nombre de jours de vacances accumulés au début de ses vacances lui seront payées pour cette période. Tel employé obtient sur demande, de prolonger sans traitement sa période de vacances jusqu'à un total de *sept(7)* semaines.

20.02 Le moment des vacances:

a) La période régulière des vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août;

b) L'employé a la liberté de reporter, pour fins d'études, sa période de vacances;

c) Pour prendre des vacances en dehors de la période régulière, les processus suivants s'appliquent:

1. L'employé donne avis au président quatre (4) semaines avant son départ;

2. au plus deux (2) semaines sont autorisées;

3. toute(s) semaine(s) additionnelle(s) et consécutive(s) aux premières, peut (peuvent) être prise(s) avec l'autorisation du SERF.

4. Si plus d'un (1) employé fait une demande de vacances pour une même période, l'autorisation sera donnée à celui qui fait sa demande en premier. Pour le cas où la demande est faite en même temps, par les deux (2) employés, priorité sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

20.02 (suite...)

d) Lorsqu'un employé, en vertu de mandats confiés par le SERF, est dans l'impossibilité de prendre en partie ou en totalité ses vacances en période régulière, ces jours de vacances non pris peuvent être reportés en dehors de la période régulière de vacances ou à l'année suivante, au gré de l'employé.

e) Si un jour de congé payé coïncide avec un ou des jours de vacances, ce jour est, selon le choix de l'employé, ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure.

f) Après entente avec le président ou de son représentant désigné, une partie des vacances peut être reportée à une année ultérieure, donnant ainsi lieu à des vacances prolongées ne dépassant pas huit (8) semaines, et compte tenu qu'une réserve de vacances ne peut être retenue plus que deux (2) ans.

20.03 L'employé qui quitte son emploi au SERF a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des alinéas précédents.

20.04 A moins de stipulations contraires dans la présente convention collective, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par le SERF ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances.

20.05 Tout employé incapable de bénéficier de ses vacances à la période prévue pour raisons de maladie, accident, accident de travail, congé de maternité, emprisonnement occasionné dans le cadre du chapitre XXVIII, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure, si les événements énumérés ci-haut surviennent avant ou pendant sa période de vacances.

20.06 VACANCES PROLONGEES

1. Droit à des vacances prolongées:

L'employé régulier qui a terminé dix (10) années de service au Nordet et au SERF peut bénéficier des dispositions de la présente clause.

2. Durée des vacances prolongées:

La durée des vacances prolongées est calculée selon les modalités suivantes:

a) Cette durée vaut 0.6 semaines par années de services;
Ce qui implique que l'employé a droit à des vacances prolongées ainsi calculées:

Après 10 ans: 6 semaines
Après 11 ans: 6.6 semaines
Après 12 ans: 7.2 semaines, etc...

b) Après l'utilisation de son droit à des vacances prolongées payées, l'employé devient éligible à une nouvelle période de vacances prolongées payées après cinq (5) ans de service; ce qui implique que l'employé aura droit à des vacances prolongées payées ainsi calculées:
Après la cinquième année: 3 semaines
Après la sixième année: 3.6 semaines
Après la septième année: 4.2 semaines,
Etc...

3. Modalités d'exercice du droit aux vacances prolongées payées:

a) Pré-avis au SERF

Avant de bénéficier de vacances prolongées, l'employé doit en aviser le SERF au moins trente (30) jours avant la date projetée de telles vacances.

b) Nombre d'employés(ées) en vacances prolongées:

Les employés-conseils et les employés de bureau doivent prévoir le moment d'utilisation de leurs vacances prolongées de telle sorte qu'à chaque année scolaire, il n'y ait pas plus d'un employé en période de vacances prolongées; Si en vertu des dispositions qui précèdent, plus d'un employé devenaient éligibles à bénéficier de ses vacances prolongées, l'employé détenant le plus d'ancienneté aura préséance pour la détermination du moment de ses vacances prolongées.

c) Tâche de remplacement:

Tout en respectant les dispositions de la clause 6.06 de la présente convention collective, le SERF n'est pas obligé de remplacer un employé durant son absence pour vacances prolongées. En telle circonstance, le SERF peut confier à un ou à plusieurs de ses membres les fonctions et responsabilités de l'employé en période de vacances prolongées.

d) Droits de l'employé à son départ

(au sens de la clause 1.16).

Si l'employé quitte le SERF, il a droit à son départ, au paiement d'une prime de départ calculée en fonction des semaines dues en vacances prolongées. Le présent paragraphe d) n'entrera en vigueur qu'à compter du 1er septembre 1983, étant entendu que l'employé ne perd pas de droit au remboursement de semaines de vacances qui auraient été acquises depuis son entrée en service.

e) Les vacances prolongées peuvent précéder ou suivre les vacances annuelles.

4. Prolongation par un congé sans solde:

a) L'employé peut faire précéder ou faire suivre ses vacances prolongées par un congé sans solde. En tel cas, la durée des vacances prolongées et du congé sans solde ne doit pas dépasser une année.

b) Nonobstant les dispositions de la clause 22.03, durant le congé sans solde prévu au paragraphe précédent, si l'employé le désire, il peut continuer de payer les frais suivants:

-primes d'assurance-vie du plan prévu à la convention collective;
-sa participation au plan de retraite prévu à la présente convention collective;
-sa participation au Régime des rentes du Québec;
-ses primes d'assurance-chômage;

Si l'employé décide de continuer d'assumer les frais énumérés ci-haut, lors d'une prolongation par un congé sans solde pour études, le SERF devra assumer le coût de sa participation habituelle aux dits régimes.

5. Utilisation du fonds de perfectionnement:

Si l'employé décide de prolonger ses vacances prolongées par un congé sans solde, il peut bénéficier d'une indemnité supplémentaire dont les sommes parviendraient du fonds de perfectionnement prévu pour les employés au chapitre XXVI de la présente convention.

6. Modalité de versement des sommes dues:

Avant son départ, l'employé avise le SERF des modalités que celui-ci aura à respecter concernant le versement des sommes dues en vertu du présent chapitre.

7. Maintien des droits:

Nonobstant les dispositions du Chapitre XXII, durant un congé sans solde qui précède ou qui suit des vacances prolongées, l'employé continue d'accumuler ses années de service, d'expérience et d'ancienneté et de bénéficier de tous les droits et privilèges de la convention collective non incompatibles avec la présente clause.

CHAPITRE XXI - CONGES PARENTAUX

21.01 Dans tous les cas de maternité, l'employée permanente 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.

21.02 Le congé stipulé à la clause 21.01 est d'une durée de vingt (20) semaines, dont la répartition avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.

L'employée avise le SERF au moins quinze (15) jours avant son départ.

21.03 Dans les cas d'avortement volontaire, l'employée obtient un congé payé de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, s'il y a des complications, ce congé pourra être prolongé sur présentation d'un certificat de son médecin traitant. Dans ce cas, les clauses relatives à la garantie de traitement s'appliquent.

21.04 L'employé(e) permanent(e) qui adopte un enfant a droit, à cette occasion, à un congé spécial avec traitement de dix (10) semaines. Il peut utiliser les jours accumulés à sa banque de récupération et les jours de vacances auxquels il a droit à ce moment.

21.05 L'employée en congé de maternité peut démissioner à la fin de son congé sans pénalité à condition d'avoir avisé le SERF au moins un (1) mois avant la date prévue pour son retour de congé.

21.06 L'employée qui le désire, peut prolonger son congé prévu aux clauses 21.02 et 21.04 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 mois avant la date prévu pour son retour

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

21.07 Pendant les congés prévus à 21.02, 21.03 et 21.04, l'employée conserve son lien d'emploi. En conséquence, elle continue de bénéficier de tus les droits et privilèges s'y rattachant.

Dans le cas de prolongation du congé maternité prévu à la clause 21.06, l'employée accumule son ancienneté et elle a droit de participer aux régimes d'assurance et de retraite à condition de payer les primes exigibles; il est entendu que le SERF continue de verser sa quote-part.

21.08 Le SERF aménage l'horaire de l'employée pour lui permettre de se rendre à des visites médicales et aux exercices prénataux.

21.09 Il y a également congé payé d'éviction en cas d'épidémie, de rubéole ou autre maladie contagieuse d'angereuse pour les femmes enceintes et le foetus.

21.10 a) l'employé a droit, à la naissance de son enfant, à un congé de paternité avec traitement de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut-être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

b) Il peut aussi utiliser les jours accumulés à sa banque de récupération et les jours de vacances auxquels il a droit à ce moment.

c) moyennant un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables, ce congé peut être prolongé pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. De plus, l'employé peut demander un congé spécial en vertu de la clause 22.01.

21.11 L'employée permanente s'engage, au moment de prendre son congé maternité, à faire les démarches nécessaires pour obtenir les primes d'assurance-chômage relatives à la maternité.

21.12 Le SERF paiera à l'employée, à l'expiration du congé prévu à la clause 21.02, une prime de maternité égale à la différence entre les prestations sociales versées par l'Etat et le salaire réel de l'employée, ceci pour une période de vingt (20) semaines.

21.13 Dans le cas où l'employée permanente ne peut retirer d'assurance-chômage, le SERF lui paie son salaire pendant la durée du congé prévu à 21.01 et 21.02.

21.14 L'employé(e) peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, lorsqu'il accompagne son enfant à l'occasion de visites médicales.

21.15 L'employée remplaçante ou surnuméraire engagée pour une période supérieure à huit (8) mois a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximum de vingt (20) semaines.

CHAPITRE XXII - CONGE SANS SOLDE:

22.01 Sur demande au SERF dans un délai raisonnable, l'employé obtient un congé sans solde d'une durée d'une (1) année ou moins avec la garantie de réintégrer son poste au retour.

Tel congé d'une durée égale ou supérieure à deux (2) mois ne peut être accordé à un employé qui n'a pas complété au moins dix (10) mois de service.

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

22.03 a) Durant l'absence prévue à 22.01 et 22.02, l'employé demeure à l'emploi du SERF; il conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait, conformément à la présente convention, au moment de son départ. Il ne bénéficie d'aucun des avantages pécuniaires de la convention collective, pendant la durée de son congé, à moins d'en assumer entièrement le coût, le cas échéant.

b) Il a aussi droit de se présenter aux examens de promotion si, au moment de l'obtention de son congé, il répondait aux conditions d'éligibilité.

c) L'employé en congé sans solde pour études à le droit de participer aux régimes d'assurances et de retraite à condition de payer les primes exigibles aux employés. Il est entendu que le SERF continue de verser sa quote-part.

22.04 Nonobstant les dispositions de la clause 22.03, l'employé en congé sans solde continue d'accumuler ses années de service, d'expérience et d'ancienneté dans les cas suivants:

a) congé pour études;
b) l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec l'enseignement, le syndicalisme ou le métier exercé au SERF;
c) Congé pour raisons de santé d'une durée maximum de un (1) an.

CHAPITRE XXIII - ASSURANCES-COLLECTIVES:

23.01 Le SERF effectuera les déductions à la source nécessitées par le plan d'assurance collective déterminé par les employés.

23.02 L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés, sauf ceux qui participent déjà à un autre plan d'assurance collective obligatoire.

23.03 Le SERF paie la totalité des primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie jusqu'à concurrence de $18.00 par mois pour un contrat individuel et $26.00 pour un contrat familial.

23.04 Cependant, la protection d'assurance-vie devra être maintenue à un minimum de deux (2) fois le salaire annuel et l'assurance-salaire devra demeurer obligatoire pour la période postérieure à la garantie de traitement prévue au chapitre XXIV. L'assurance-salaire du présent plan d'assurance collective ne doit en aucun cas s'appliquer à la période déjà couverte par la garantie de traitement.

23.05 Si, lors d'événements que ne couvrent pas les assurances, dans l'exercice de ses fonctions un employé est blessé, ou ses biens sont saccagés, le SERF verra à défrayer les frais d'hôpital et de médecin, le coût de réparation des prothèses, des vêtements, de sa voiture, etc...et continuera à lui verser son salaire et les bénéfices décrits en annexe.

CHAPITRE XXIV - GARANTIE DE TRAITEMENT

24.01 Le SERF s'engage à continuer de verser le traitement et les bénéfices marginaux des employés dont l'absence au travail est provoquée par un accident ou une maladie pendant une durée de douze (12) mois. Toutes périodes successives d'invalidité durant une même année civile ou non seront considérées comme formant une seule et même période d'invalidité à moins que:

a) Dans le cas d'invalidité provenant de la même cause ou de causes différentes, il y ait eu reprise du travail régulier pendant une période continue de trente et un jours de calendrier.

Lorsque ce type d'invalidité survient, la garantie de traitement ne s'applique plus si, depuis le début de la première période d'invalidité, il s'est écoulé plus de deux (2) années.

Cependant lorsqu'au cours de cette même période de deux années, l'employé a exercé ses fonctions pendant au moins cinq (5) mois continus, la garantie de traitement s'applique; et dans ce dernier cas, la nouvelle période de deux (2) années débute le premier (1er) jour qui suit la fin de l'exercice de ses fonctions par l'employé pendant au moins cinq (5) mois continus.

b) Dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes, il y ait eu reprise du travail régulier pendant au moins une (1) journée.

24.02 Pour les fins du présent chapitre, toute complication attestée par un certificat médical, et découlant de grossesse de l'employée constitue une maladie.

CHAPITRE XXV - PLAN DE RETRAITE:

25.01 L'employé admis à participer au régime de retraite (R.R.E. ou R.R.E.G.O.P.) maintient sa participation auxdits régimes. La participation de l'employé et celle du SERF est celle déterminée par la loi.

25.02 L'employé non-admis à participer au R.R.E. ou au R.R.E.G.O.P., participe obligatoirement au régime enregistré d'épargne retraite (R.E.E.R.) établi pour les employés et en vigueur depuis le 1er décembre 1976.

25.03 La participation de l'employé visé à la clause 25.02 est la même que celle prévue au R.R.E.G.O.P.

La participation du SERF est la même que celle dudit employé.

Cependant, à partir du premier septembre 1982, la participation de tel employé sera de dix pourcent (10%) de son salaire annuel et la participation du SERF sera elle aussi de dix pour cent (10%) du salaire annuel de l'employé.

25.04 Dans l'éventualité où le SERF demande et obtienne son assujettissement au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), il s'engage selon ce qui suit:

a) à maintenir son assujettissement au R.R.E., pour ses employés actuels et futurs admis à participer au dit régime;

b) à faire cotiser au R.R.E.G.O.P. tous les nouveaux employés non admis à participer au R.R.E.;

c) à respecter la décision des participants au R.E.E.R., soit de maintenir ledit régime, soit de transférer au R.R.E.G.O.P. selon les modalités prévues à la loi du R.R.E.G.O.P.

25.05 Si un employé du SERF continue d'être payé par son employeur précédent et de ce fait cotise chez cet employeur au RRE ou au RREGOP, ou si un employé devient assujetti au RREGOP, le SERF doit cotiser ledit employé sur la totalité du résidu de traitement qu'il lui verse directement et payer sa quote part, le tout devant être déposé au REER établi pour les employés, de telle sorte que la participation totale de l'employé et du SERF au RRE ou AU RREGOP et au REER soit de 10% pour l'employé et de 10 pour cent pour le SERF.

CHAPITRE XXVI - PLAN DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECYCLAGE:

26.01 a) Le SERF maintient le fond de perfectionnement et de recyclage de ses employés;

b) Le montant accumulé à ce fond au 30 novembre 1981, est de $17,568.53, lequel montant inclut la contribution du SERF pour l'année 1981-82, telle que prévue au paragraphe suivant

c) Au cours de chaque année, et ce à compter du 1er septembre 1981, le SERF s'engage à ajouter à ce fond l'équivalent de 0.40 mois de salaire par employé à l'emploi du SERF, et ce selon le salaire dû à compter du 1er septembre de chaque année.

d) La gestion des montants provenant de ce fond est sous la responsabilité des employés.

e) Le SERF doit déposer les sommes dues en vertu du présent chapitre dans un compte spécial indépendant de ceux nécessaires pour les opérations bancaires du SERF.

f) Les montants dus en vertu du présent chapitre sont versés au compte spécial prévu au paragraphe précédent au cours du mois de septembre de chaque année.

26.02 Pour les fins d'application de la présente clause, sont considérés comme "études de perfectionnement ou de recyclage":

a) Les cours permettant à un employé régulier d'obtenir un diplôme ou une attestation d'études.

b) Les cours, les stages ou autres activités permettant à un employé régulier une formation ou un perfectionnement à l'intérieur des champs d'activité des différents corps d'emploi à l'intérieur de la Centrale.

26.03 Pendant un congé de perfectionnement ou de recyclage obtenu en vertu du présent chapitre, l'employé bénéficie de tous les avantages de la présente convention, à l'exception des bénéfices prévus aux clauses 27.02 et 27.03.

26.04 Le fond de perfectionnement prévu à la clause 26.01 est un fond unique pour tous les employés du SERF (employés-conseils et employés de bureau).

26.05 L'octroi des sommes en provenance de ce fond ne pourra avoir pour effet l'absence de plus d'un (1) employé à un même moment.

26.06 Nonobstant les dispositions de la clause 26.02, les sommes versées au fonds de perfectionnement prévu au présent chapitre peuvent être utilisées comme indemnités à être versées dans le cadre des dispositions de la clause 20.06 (congé sans solde précédant ou suivant les vacances prolongées).

CHAPITRE XXVII - REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENTS ET DE SEJOUR:

27.01 Le SERF s'engage à payer les frais autorisés de déplacements et de séjour de ses employés selon les politiques de remboursement de dépenses établies pour les élu s.

27.02 Sur demande, l'employé obtient une avance de voyage.

27.03 Le remboursement des comptes de dépenses se fait dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier après la date de réception du compte par le trésorier. Cependant, si le trésorier requiert de l'employé des renseignements additionnels sur son compte, le délai de quinze (15) jours commence à courir après la réception de ces renseignements.

27.04 Toute modification touchant la procédure de présentation et de remboursement des comptes de dépenses, de déplacements ou de séjour nécessitera la consultation du Syndicat.

CHAPITRE XXVIII - PROTECTION:

28.01 Le SERF s'engage à protéger l'employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions.

Le SERF prend alors fait et cause de l'employé et convient de n'exercer aucune réclamation à cet égard.

Le SERF s'engage également à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telles responsabilités et à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à sa défense.

En cas d'emprisonnement encouru par un employé résultant de telles responsabilités, celui-ci conserve néanmoins tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

CHAPITRE XXIX - CAISSE D'EPARGNE ET D'ECONOMIE:

29.01 S'il le désire, l'employé avise le SERF du choix qu'il fait d'une caisse d'épargne et d'économie.

29.02 Le SERF collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

29.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au SERF, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne et d'économie.

29.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, le SERF cesse la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.

29.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse *dans les 15 jours suivant la fin du mois.*

CHAPITRE XXX - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL:

30.01 Le Syndicat et le SERF forment dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un Comité de Relations de travail composé de deux représentants du SERF et de deux représentants du Syndicat.

30.02 Les parties peuvent soumettre au comité toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Cependant, il ne peut ni modifier, ni ajouter, ni retrancher à la convention collective.

30.03 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit dans les quinze (15) jours de ladite demande. La partie qui convoque fournit le projet d'ordre du jour et les documents pertinents à la ou aux question(s) soumise(s).

30.04 Chaque partie représentée au comité détient deux votes Lorsque la décision est unanime, elle est exécutoire. A défaut de quoi, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

30.05 Les représentants syndicaux au comité, dans l'exercice de leur fonction, s'absentent sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat au SERF, et ce nonobstant les dispositions de la clause 5.02.

CHAPITRE XXXI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES:

31.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le SERF et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante, à moins de stipulations différentes prévues dans la convention.

31.02 Le Syndicat ou l'employé avise par écrit le SERF de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être posté dans le délai prévu au Code du Travail du Québec, et ce, à compter de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

31.03 Des représentants du SERF et du Syndicat peuvent se rencontrer pour tenter de trouver une solution au grief.

31.04 Dans les trente (30) jours du dépôt à la poste de l'avis de grief, un représentant autorisé du SERF fournit au Syndicat et aux employés concernés par le grief, une décision écrite.

31.05 Si la décision mentionnée à la clause 31.04 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la précédure décrite au chapitre XXXII, soumettre le grief à l'arbitrage.

31.06 Le Syndicat et le SERF peuvent convenir par écrit de prolonger les délais prévus aux clauses 31.02 et 31.04.

CHAPITRE XXXII - ARBITRAGE:

32.01 Tout grief peut être référé à un conseil d'arbitrage par le Syndicat, selon la précédure suivante:

32.02 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les *quatre-vingt-dix-jours(90) jours* *suivant l'*expiration du délai prévu à la clause 31.04, donner un avis écrit à cet effet au SERF.

32.03 Le SERF et le Syndicat ont *soixante jours après les* délais de 32.02 pour nommer un arbitre respectif et communiquer leur nom à l'un des présidents désignés à la clause 32.04 et dont la disponibilité est vérifiée selon l'ordre établi à la clause 32.04.

32.04 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un Conseil d'arbitrage, présidé, pour la durée de la présente convention, par l'une des personnes suivantes:

1) Raymond LALIBERTE
2) Jean-Pierre TREMBLAY
3) Marcel PEPIN
4) Simone CHARTRAND
5) Lucie DAGENAIS.

Si ni l'un(e) ni l'autre ne peut agir, les deux arbitres patronal et syndical choisissent un président.

A défaut d'entente sur le choix d'un président, celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail.

32.05 Le tribunal d'arbitrage éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie.

Dans tout cas de grief ou mésentente, le tribunal d'arbitrage a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.

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.

32.06 Les frais et honoraires de l'arbitre syndical seront payés par le Syndicat, ceux de l'arbitre patronal par le SERF.

32.07 Les frais et honoraires du président du tribunal seront payés à parts égales par les parties au taux prévu par l'arrêté en conseil en vigueur au moment de l'arbitrage.

CHAPITRE XXXIII - DROITS ACQUIS:

33.01 A moins d'une stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé régi par les présente conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouissait au moment de la signature de la convention.

CHAPITRE XXXIV - NULLITE D'UNE CLAUSE:

34.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité de telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.

34.02 Dès qu'il y a déclaration judiciaire de nullité d'une clause de la présente convention, le Syndicat et le SERF réouvrent la négociation sur toutes les questions impliquées par la nullité de cette clause.

CHAPITRE XXXV - PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

35.01 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

CHAPITRE XXXVI - GARANTIE DE POSTE:

36.01 Le SERF maintient à son service un minimum de deux (2) conseillers techniques et deux secrétaires, dont l'une à temps plein et l'autre à temps partiel (20 heures/semaine).

36.02 Si le SERF est touché par une diminution massive des membres ou par des mofidications dans les politiques de cotisations ou de subventions qui hypothèquent de façon importante le budget du SERF, les parties conviennent de se rencontrer conformément aux dispositions du chapitre XXXVII.

CHAPITRE XXXVII - REOUVERTURE DE LA CONVENTION:

37.01 A la demande de l'une ou l'autre partie, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées.

Toute entente écrite entre les parties a pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la présente convention collective.

37.02 A défaut d'entente entre les parties, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer.

CHAPITRE XXXVIII - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, à savoir du premier (1er) septembre 1981 au trente-et-un (31) août 1984.

CHAPITRE XXXIX - DISSOLUTION DU SERF ET TRANSFERT DES EMPLOYES:

39.01 Si le SERF fait place ou est remplacé par un ou d'autre(s) organisme(s), cette transformation ne doit en aucun cas entraîner de congédiement ou de non-réengagement. Les mêmes garanties s'appliquent en cas d'annexion ou de fusion.

39.02 Le SERF verra à ce que le transfert des employés à l'organisme (ou aux organismes) qui lui succéderait, se fasse de manière à leur conserver leurs conditions de travail et les droits dont ils bénéficient.

39.03 Avant de procéder à l'une ou l'autre des transformations prévues à la clause 39.01, le SERF doit donner un avis écrit au Syndicat d'au moins six (6) mois de son intention de procéder à de telles transformations.

39.04 Sous réserve des dispositions du présent chapitre, les parties conviennent de se rencontrer au sens du chapitre XXXVII, afin d'établir, entre autres, les moyens d'assurer le transfert des employés et les conditions auxquelles lesdits transferts doivent être faits.

39.05 Aux fins du présent chapitre, les employés peuvent négocier en collaboration avec d'autres groupes de salariés à l'emploi du SERF.

CHAPITRE XL - DISPOSITIONS GENERALES:

40.01 Tout employé a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.

40.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

40.03 La présente convention est rétroactive au 1er septembre 1981 pour les obligations de payer de la part du SERF et entre en vigueur à la date de la signature pour les obligations de faire, sauf dans les cas où il y a stipulations expresse à l'effet contraire ou si le contexte s'y oppose.

Fait et signé à Sept-Iles, ce 23 juin 1982

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

Colette Tant, Négociateur

Serge Mallais

POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA REGION DU FER
(S.E.R.F.)

pour
Carold Tardif et Louise Couvrette

ANNEXE I

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER

ci-après dénommé le SERF,

ET

Madame,
Mademoiselle,
Monsieur.....ci-après dénommé(e)

l'employé(e).

Le SERF et l'employé(e) déclarent et conviennent ce qui suit:

1. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE(E)

   a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à toutes fins que de droit, à travailler comme employé(e) de bureau pour le Syndicat de l'Enseignement de la Région du Fer, pour l'année commençant le 1er septembre 19..... et pour terminer ladite année.

   b) L'employé(e) déclare qu'il(elle) est né(e) à .....

   .....le.....19...

   c) L'employé(e) convient de se conformer à la loi et à la convention collective régissant le SERF et le S.E.S.O.C.Q. qui représente les employé(e)s à son emploi.

2. OBLIGATIONS DU SERF

   Le SERF s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e) tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant le SERF et le S.E.S.O.C.Q. qui représente les employé(e)s à son emploi.

3. STATUT DE L'EMPLOYE(E)

   ( ) L'employé(e) est régulier à temps plein selon les dispositions de la clause 1.04 b) de la convention collective régissant les parties.

   ( ) L'employé(e) est régulier à temps partiel selon les dispositions de la clause 1.04 e) de la convention collective régissant les parties et selon les modalités suivantes:_____

   _____

   _____

   ( ) L'employé(e) est surnuméraire selon les modalités suivantes:_____

   _____

   ( ) L'employé(e) est remplaçant selon les modalités suivantes:_____

   _____ ...2/

4. DISPOSITIONS GENERALES

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du_____
_____19____

b) Les dispositions de la convention collective régissant le SERF et le S.E.S.O.C.Q. qui représente les employé(e)s à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

En foi de quoi les parties ont signé,

POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER (S.E.R.F.)

_____

_____

EMPLOYE(E) _____

ADRESSE: _____

TEMOIN: _____

OCCUPATION: _____

ADRESSE: _____

Daté à_____, ce_____jour du mois de_____

_____19_____.

ANNEXE 2

LISTE D'ANCIENNETE AU 1ER SEPTEMBRE 1981

FISET, Colette: 9 ans, 3 mois, et 15 jours (Date d'engagement: 15 mai 1972)

DUCHESNE, Louise: 1 an, 2 mois, 22 jours (Date d'engagement: 8 juin 1980)

ANNEXE "3"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

A) Les dispositions de la présente annexe s'appliquent dans le cas d'une affectation et d'une mutation impliquant un changement de domicile permanent conséquemment à un changement du lieu de travail et ce, à la demande de l'employeur.

1. Tout employé déplacé bénéficiera de trois (3) jours ouvrables d'absence sans perte de traitement excluant la durée du trajet aller-retour pour couvrir la recherche d'un logement.

2. L'employé bénéficiera de trois (3) jours ouvrables d'absence sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

3. Lors du déménagement, les frais de déplacements et de séjour de l'employé sont remboursés conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII.

4. Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé qui a charge de famille se rende à l'endroit de son nouveau lieu de travail avant sa famille, l'employeur paiera ses frais de transport, de logement et de repas conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII, et ce jusqu'à un maximum de $750.

5. Si l'employé déplacé est seul, l'employeur lui paiera ses frais de transport, de logement et de repas conformément au régime de remboursement prévu à l'annexe XXVII, et ce, jusqu'à un maximum de $300.

6. Le SERF remboursera, sur présentation de pièces justificatives, à l'employé les frais encourus pour le transport du mobilier et effets personnels de l'employé de son domicile actuel à son nouveau domicile ainsi que pour l'emballage des articles tels que vaisselle, miroirs, objets d'art, etc...

...2/

7. L'employeur paiera une allocation de déplacement de $750. à l'employé déplacé ayant charge de famille ou tenant logement ou une allocation de déplacement de $250. à l'employé déplacé ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déménagement (frais de garderie, tapis, draperies, raccordement d'appareils électriques, nettoyage, etc...).

8. Pour permettre à un employé de visiter avec son conjoint leur lieu d'habitation futur, l'employeur paiera à l'employé les frais de transport et de séjour pour un (1) voyage aller-retour au nouvel endroit, conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII de la présente convention.

9. L'employeur paiera, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes:

   -les honoraires d'un agent d'immeubles à un taux ne dépassant pas 6% et jusqu'à un maximum de $3,000.00 sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent.

   -un montant de 1% du prix d'achat jusqu'à un maximum de $750. pour couvrir les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison pour fin de résidence à l'endroit de son affectation à la conditon que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue.

10. Lorsque la maison de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer son nouveau poste, le SERF rembourse sur présentation des pièces justificatives, pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

    a) les taxes municipales et scolaires;
    b) l'intérêt sur l'hypothèque;
    c) le coût de la prime d'assurance.

11. A l'abandon du logis sans bail écrit, l'employeur remboursera à l'employé un dédommagement ne devant pas excéder le montant de un mois de loyer.

...3

11. (Suite...)

S'il y a bail, l'employeur dédommagera, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation.

Dans les deux (2) cas, l'employé devra attester du bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

12. Si l'employé est propriétaire d'une maison, l'employeur lui accorde trois (3) jours ouvrables de congé pour procéder aux démarches concernant la vente de sa maison.

B) Sur demande de l'employé, le SERF rembourse les frais réels de déménagement selon la clause 6 de la présente annexe lorsqu'elle autorise une mutation et/ou un transfert qui exige(nt) un changement de domicile permanent.

ANNEXE IV

RECUPERATION ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1.- NOM_____

2.- DATE DU TRAVAIL:_____

3.- OBJET DU TRAVAIL:_____

4.- TEMPS TRAVAILL:_____

5.- DATE DE L'AUTORISATION:_____

DATE:_____ SIGNATURE:_____

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

7382-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-07778

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:Q-22045-002

SIGNATURE	DEPOT	DU	AU	NB
DATE: 87/02/09	87/04/24	DUREE:		SAL:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER 638, RUE DEQUEN SEPT-ILES, QUEBEC G4R 2R5	SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC C.P. 180 BERTHIERVILLE, QUEBEC J0K 1A0

MUNICIPALITE: 97270

ACTIVITE: 8915

AFFILIATION: C.S.D.

REMARQUE
MODIFICATION DE L'ARTICLE 25.02

JB
SIGNATURE

87-10-19
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST,RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Région	Code d'activité	Affiliation	Numéro de dossier
09-03	8915 (10)	Autres (10)	Q 22045-02

Noms et adresses

Employeur

Syndicat de l'enseignement de la région du Fer
638, rue Dequen
Sept-Iles
G4R 2R5

Association

Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ)
C/P 189 ~~Ste-Rose~~
Ville de Laval Berthierville
~~P.Q., H7L 1K9~~
J0K 1A0

5368-01

	Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
*	QR-012-12-74-81	20		RM	~~Accréditation~~ en partie	07-03-75 ?	~~CE-03-75-1255~~
	QD-069-01-81	45-46	81-03-10	RLK	Irans. partielle	81-04-29	CT-81-04-295
	QD-070-01-81	45-46	81-03-10	RLK	Irans. partielle	81-04-29	CT-81-04-295

382(040)B.C.G.T. ANCIEN EMPLOYEUR: "SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU NORDET" Q-15190-02

mun
97270

type dép
3 2

87-02-09 dép 87-04-24
au

rem; mod. de l'ord. 2502

870778

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

Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec.

Secrétariat: C.P. 180, Berthierville, Qc J0K 1A0

Joliette, le 21 avril 87

Bureau du Commissaire général du travail
255 est Boul Crémazie
Montréal

H2M 1L5

Dossier: Q-22045-02
S.E. de la Région du FER

Veuillez trouver sous pli cinq (5) copies de modification à la convention collective intervenue entre le SESOCQ et le Syndicat de l'Enseignement de la Région du FER. (participation au Fonds de solidarité de la FTQ).

Le tout pour être déposé à votre bureau conformément à l'article 72 du Code du travail.

Espérant le tout conforme, je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

.../ra

Renée Aubuchon, Secrétaire
S.E.S.O.C.Q.

c.c. Colette Fiset, déléguée

87 AVR 24 11 05

8707128

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER

ET

SES EMPLOYES - EMPLOYEES

Les parties à la présente conviennent de modifier l'article 25.02 des conventions de façon à y ajouter un deuxième paragraphe qui se lirait comme suit:

Malgré le paragraphe précédent l'employé-e qui le désire pourra participer au Fonds de Solidarité de la FTQ pour les sommes d'argent qu'il, qu'elle déterminera et tant la part de l'employeur que la part de l'employé-e y seront versées sur simple demande, la formule d'adhésion faisant foi de la demande.

En foi de quoi les parties ont signé à Sept-Iles, le 9 février 1987.

POUR LE SYNDICAT (SERF)

Réal Labrie

Jean-Guy Aspirot (trésorier)

POUR LES EMPLOYES-EMPLOYEES.

Paul-E. Tremblay, SCEP-FCEE

Colette Fiset - Sesocq

James Spence

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 01 213

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 7382-5

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22045-02
Date	Signature 86-12-09 / Réception 87-01-15	Durée Du 84-09-01 Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 2

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec	[ ] Déposant Syndicat de l'Enseignement de la Haute Côte Nord 859, rue Bélanger, app. 1 Hauterive, Qc G5C 2N8
[X] Déposant, si autre que les parties Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec C.P. 180 Berthierville, Qc J0K 1A0 Att: Mme Renée Aubuchon	Région 09-03 Activité 8915-10 Affiliation 11 IND

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Renée Aubuchon — Date: 87-01-27

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

003 (094)

RECHERCHE

LE SESOCQ

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL

87 JAN 15 10 55

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER

Ci-après appelé

LE SERF

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES-EES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES

COLLECTIFS DU QUEBEC

Ci-après appelé

LE SESOCQ

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I:	DEFINITIONS
CHAPITRE II:	JURIDICTION
CHAPITRE III:	RECONNAISSANCE
CHAPITRE IV:	REGIME SYNDICAL
CHAPITRE V:	AFFAIRES SYNDICALES
CHAPITRE VI:	ENGAGEMENT ET DEMISSION
CHAPITRE VII:	EMPLOYES SURNUMERAIRES
CHAPITRE VIII:	PROBATION
CHAPITRE IX:	CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT
CHAPITRE X:	ANCIENNETE
CHAPITRE XI:	AFFECTATION ET MUTATION
CHAPITRE XII:	ECHANGE D'EMPLOYES
CHAPITRE XIII:	PROMOTION
CHAPITRE XIV:	CONGES POUR PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES
CHAPITRE XV:	CHARGE DE TRAVAIL
CHAPITRE XVI:	REMUNERATION
CHAPITRE XVII:	VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT
CHAPITRE XVIII:	CONGES PAYES
CHAPITRE XIX:	CONGES SPECIAUX
CHAPITRE XX:	VACANCES
CHAPITRE XXI:	CONGES PARENTAUX
CHAPITRE XXII:	CONGES SANS SOLDE
CHAPITRE XXIII:	ASSURANCES COLLECTIVES
CHAPITRE XXIV:	GARANTIE DE TRAITEMENT
CHAPITRE XXV:	PLAN DE RETRAITE

CHAPITRE XXVI:	PLAN DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECYCLAGE
CHAPITRE XXVII:	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR
CHAPITRE XXVIII:	PROTECTION
CHAPITRE XXIX:	CAISSE D'EPARGNE ET D'ECONOMIE
CHAPITRE XXX:	COMITE DE RELATION DE TRAVAIL
CHAPITRE XXXI:	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET DES MESENTENTES
CHAPITRE XXXII:	ARBITRAGE
CHAPITRE XXXIII:	DROITS ACQUIS
CHAPITRE XXXIV:	NULLITE D'UNE CLAUSE
CHAPITRE XXXV:	PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
CHAPITRE XXXVI:	GARANTIE DE POSTE
CHAPITRE XXXVII:	REOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
CHAPITRE XXXVIII:	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
CHAPITRE XXXIX:	DISSOLUTION DU SERF ET TRANSFERT DES EMPLOYES
CHAPITRE XL:	DISPOSITIONS GENERALES
CHAPITRE XLI:	NOUVELLES TECHNOLOGIES
CHAPITRE XLII:	FORMATION EN COURS D'EMPLOI
CHAPITRE XLIII:	CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE
ANNEXE I:	CONTRAT D'ENGAGEMENT
ANNEXE II:	LISTE D'ANCIENNETE
ANNEXE III:	FRAIS DE DEMENAGEMENT
ANNEXE IV:	REGIME DE REMBOURSEMENT DES DEPENSES
ANNEXE V:	RECUPERATION ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

CHAPITRE I - DEFINITIONS (employés de bureau)

1.01

Dans la présente convention collective, les mots et les expressions énumérés ont la signification suivante:

1.02

a) "CENTRALE" ou "C.E.Q." désigne la Centrale de l'Enseignement du Québec, ou tout autre organisme auquel elle a succédé.

b) "SERF" désigne le Syndicat de l'Enseignement de la Région du FER, ou tout autre organisme auquel il a succédé.

1.03

b) "SYNDICAT", désigne, "Syndicat des Employés de Syndicat et des Organismes collectifs du Québec" (S.E.S.O.C.Q.).

1.04

a) "EMPLOYE", désigne toute personne salariée au sens du Code du Travail dont les services sont retenus par le SERF à des fonctions de secrétariat.

b) "EMPLOYE REGULIER", désigne un employé engagé à temps plein ou à temps partiel par contrat, par le SERF, pour exécuter les projets de celui-ci, organiser et promouvoir certains secteurs particuliers de son action.

c) "EMPLOYE REMPLACANT", désigne une personne engagée par contrat, par le SERF, pour remplacer un employé régulier absent temporairement par application d'un ou de plusieurs articles de cette convention.

d) "EMPLOYE SURNUMERAIRE", désigne une personne engagée par contrat par le SERF en sus des employés réguliers, et/ou des employés remplaçants, pour surcroît temporaire de travail.

e) "EMPLOYE A TEMPS PARTIEL". désigne un employé régulier engagé par contrat par le SERF pour une partie d'année ou une partie de tâche.

f) "EMPLOYE PERMANENT", désigne un employé régulier qui a complété sa période de probation ou l'équivalent.

g) "EMPLOYE EN PROBATION", désigne un employé régulier qui n'a pas complété sa période d'essai prévue au Chapitre VIII.

1.05

"ANNEES DE SERVICE", désigne les années durant lesquelles l'employé a été au service du SERF, du Nordet, d'un syndicat ou fédération affilié à la CEQ, et de la CEQ.

1.06

"ANCIENNETE", désigne le temps passé au service du SERF et du Nordet.

1.07

"ANNEES D'EXPERIENCE", désigne les années de service et les années antérieures reconnues conformément aux stipulations de la présente convention.

1.08

a) "NOMINATION", signifie l'acte par lequel le SERF désigne une personne nouvellement engagée à une fonction ou à un poste devenu vacant ou nouvellement formé.

b) "AFFECTATION", signifie l'acte par lequel le SERF désigne un employé à un poste ou à une fonction à la période et selon les mécanismes prévus.

c) "MUTATION", signifie la désignation d'un employé à une fonction ou à un autre poste que celui qu'il occupait et comportant un traitement identique.

d) "PROMOTION", désigne la nomination d'un employé à une fonction ou à un poste comportant une responsabilité accrue et/ou un traitement plus élevé que celle et/ou celui du poste ou de la fonction qu'il occupait auparavant.

1.09

"JOURS OUVRABLES", désigne tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche et les jours déclarés non ouvrables par le chapitre XVIII.

1.10

"DIFFEREND", désigne un litige relatif à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

1.11

"GRIEF", désigne tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.12

"MESENTENTE", désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autre qu'un grief ou un différend.

1.13

"URGENCE", désigne une situation reconnue comme telle par le SERF et le Syndicat.

1.14

"FONCTION", signifie un ensemble de tâches définissant un type d'emploi.

1.15

"DELEGUE SYNDICAL", désigne la personne nommée par le Syndicat pour agir comme son représentant auprès du SERF.

1.16

"DEPART", le départ de l'employé signifie sa démission, son congédiement, son décès, sa mise-à-pied, ou son non-réengagement, et ce uniquement en application de la clause 20.06 (vacances prolongées).

CHAPITRE II - JURIDICTION

2.01

A moins d'une stipulation contraire, la présente convention s'applique en son entier à tout employé.

Dans les cas des employés à temps partiel, elle s'applique au prorata du temps travaillé.

2.02

Les chapitres X, XI, XII, XIV, XXII, XXIII, XXV, XXVI, XXXVI, et XXXIX, ne s'appliquent pas aux employés surnuméraires.

CHAPITRE III - RECONNAISSANCE

3.01

Le SERF reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel de tous les employés couverts par la présente convention.

Il reconnaît au Syndicat le droit d'exercer des recours pour tout employé qui était au service du SERF, le jour de l'événement qui a donné naissance à un grief que cet employé soit à l'emploi, soit décédé ou ait quitté le SERF au moment où le Syndicat exerce son droit de recours.

3.02

Toute stipulation incluse dans une entente entre un employé régi par la présente convention et le SERF, est nulle et non avenue à moins que le Syndicat n'y ait consenti ou qu'elle n'ait été conclue en vertu de dispositions le permettant explicitement dans la présente convention.

3.03

L'employeur traite ses employés avec justice et collabore avec le Syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.

CHAPITRE IV - REGIME SYNDICAL

4.01

Les employés s'engagent à lutter contre l'oppression des travailleurs et travailleuses syndiqués(ées) ou non syndiqués(ées), pour l'égalité entre les hommes et les femmes, pour la promotion et le respect des droits et libertés et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes à ces orientations.

4.02

L'adhésion au Syndicat est une condition d'engagement. L'engagement ne peut se faire qu'après signature par le candidat retenu selon les dispositions du Chapitre VI de la carte d'adhésion au Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, la démission d'un membre du syndicat, ou son expulsion par ce dernier, n'altère pas son lien d'emploi avec le SERF.

4.03

Le SERF déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention, la cotisation syndicale, ou son équivalent, fixé par le Syndicat.

4.04

Cette déduction est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le mois écoulé.

4.05

Exceptionnellement et aux fins d'application des clauses 4.02 et 4.03, l'employé dont le traitement n'est pas payé directement par le SERF, voit sa cotisation syndicale déduite des allocations, autres que le traitement, ou selon d'autres modalités intervenant entre l'employé concerné et le SERF.

4.06

Le Syndicat communique au SERF avant le 1er septembre de chaque année, le taux de cotisation.

4.07

Le SERF s'engage également à prélever sur la paye de tout employé couvert par la présente convention, toute cotisation spéciale, ou son équivalent, fixée par le Syndicat pour fins syndicales, et il en fait remise au trésorier du Syndicat le plus tôt possible et au plus tard dans les quinze (15) jours suivant le mois écoulé de cette perception.

4.08

Le SERF transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

4.09

Le SERF s'engage à s'inscrire ou à faire inscrire aux feuilles T-4 et TP-4 les montants perçus à la source pour fins de cotisations syndicales.

4.10

Tout retard dans l'application des clauses 4.03 et 4.06 entraînera un intérêt annuel de douze pour cent (12%) sur la somme due, sauf si le retard est hors du contrôle du SERF.

CHAPITRE V – AFFAIRES SYNDICALES

5.01

Le Syndicat communique au SERF les noms de ses officiers et délégués. Ces derniers ou leurs substituts dans l'exercice de leur fonction syndicale, pourront s'absenter sans perte de traitement ou autres avantages, et sans remboursement par le Syndicat, après que le Syndicat en ait avisé le SERF de cette absence et de sa durée dans un délai raisonnable; à moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre heures.

5.02

Ces absences ne pourront dépasser dix (10) jours par année pour l'ensemble des employés couverts par la présente convention.

5.03

Pour les mandatés, les jours consacrés à la négociation, à la conciliation, à l'arbitrage ou à l'occasion de la procédure de règlement de griefs et mésententes si tels événements concernent à la fois l'employeur et le Syndicat, sont exclus de ces dix (10) jours ouvrables.

5.04

Pour la préparation du projet de convention collective, le SERF accordera un maximum de deux (2) jours par employé. Ces jours sont exclus du maximum de jours prévus à la clause 5.02 et sont accordés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

5.05

Nonobstant les clauses 5.01 et 5.02, à l'occasion de la tenue du Congrès du Syndicat, le Syndicat obtient du SERF la libération de l'ensemble de ses membres, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour une durée n'excédant pas un jour annuellement.

5.06

Les séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage ont lieu sur le territoire du SERF. Lors de l'audition d'un grief ou d'arbitrage, les employés qui sont requis comme témoins, le feront sans égard à la limite mentionnée à la clause 5.02.

5.07

Pendant les absences autorisées aux clauses 5.01 à 5.06 inclusivement, le SERF n'a pas l'obligation d'engager de remplaçant, s'il le fait, le coût de tel remplaçant sera à sa charge.

5.08

Le Syndicat a le droit de nommer, parmi les employés du SERf, des délégués qui peuvent faire durant les heures de travail et sans perte de traitement et autres avantages, l'enquête nécessaire à la discussion de tout grief et de toute mésentente pouvant surgir au sein de l'unité d'accréditation.

5.09

Le Syndicat et les employés ont le droit d'afficher tout document d'ordre politique, syndical, social, culturel, économique, etc...dans les bureaux du SERF, et ce dans le respect des principes énoncés à la clause 4.01.

5.10

Le SERF consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement du bureau et le matériel dont il dispose pour l'impression. Le Syndicat en préviendra le SERF et l'assurera que tel équipement est utilisé par des personnes compétentes pour le faire. Le SERF accepte de fournir au Syndicat les articles de bureau et la papeterie dont il a besoin, au prix coûtant. A cette fin, le Syndicat présente un rapport bi-annuel du matériel qu'il a utilisé et acquitte la facture dans les quinze (15) jours de sa réception.

5.11

Tout employé désigné par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale ou professionnelle obtient à cette fin, un congé pour affaires syndicales, sur le préavis au SERF d'au moins quinze (15)jours de calendrier. Lors de circonstances exceptionnelles, le délai pourra être moindre. Il conserve et accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.

A la demande du Syndicat, le SERF continue à verser au salarié en congé, le salaire auquel il aurait droit, n'eut été de ce congé. Dans ce cas, le Syndicat rembourse le salaire versé par le SERF selon les modalités convenues entre les parties.

5.12

L'employé qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause précédente et qui désire reprendre son emploi doit donner au SERF un préavis d'au moins deux (2) mois.

A son retour au travail, ce salarié reprend le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date s'il n'avait pas quitté son travail.

5.13

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions pour ses membres dans les locaux du SERF, moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.

5.14

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant du SERF.

CHAPITRE VI - ENGAGEMENT ET DEMISSION

6.01

a) L'engagement d'un employé se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe I.

b) Les employés réguliers sont engagés par contrat annuel se terminant le 31 août. Sous réserve du chapitre IX de la présente convention, ce contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre avant le 1er mai de son intention de ne pas renouveler ledit contrat.

c) Tout employé remplaçant est engagé par contrat dont la durée correspond à la durée de l'absence de l'employé régulier qu'il remplace.

d) Tout employé surnuméraire est engagé par contrat d'une durée n'excédant pas quatre (4) mois. Tel contrat ne peut être renouvelé qu'après entente avec le Syndicat.

e) Tous les employés réguliers ou remplaçants qui sont engagés par le SERF doivent, au préalable, avoir été recommandé majoritairement ou unanimement par le Comité de sélection.

6.02

Dans les 30 jours de la signature de la présente convention, le SERF fera signer à tous les employés le contrat prévu pour chacun en annexe de la présente convention.

6.03

Ne peut être embauché ni maintenu à l'emploi à titre d'employé, quiconque demeure officier du SERF, de la CEQ ou d'un organisme affilié à la CEQ.

6.04

a) Quand le SERF ouvre un poste nouveau d'employé régulier ou remplaçant, ou surnuméraire, ou qu'il veut combler un poste vacant d'employé régulier, remplaçant ou surnuméraire, il informe ses employés par lettre ou affichage et le Syndicat par écrit.

b) Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent cet avis, tout employé régulier faisant partie de l'accréditation concernée par le poste, obtient, sur demande au SERF, ledit poste.

c) A l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, si aucun employé n'a demandé le poste, le SERF offre le poste à des candidats de l'extérieur ou d'une autre unité de négociation.

d) Si, pendant une période de trois (3) mois suivant l'entrée en fonction, l'employé désire reviser sa position, l'employé retourne à son ancien poste et est considéré, quant à son traitement et à ses conditions de travail, comme n'ayant jamais quitté ce poste.

6.05

a) La sélection des candidats à des postes d'employés réguliers, ou remplaçants, qu'ils soient de l'extérieur ou déjà à l'emploi du SERF comme remplaçants ou surnuméraires, est faite par un comité paritaire de sélection consultatif auprès du SERF, sous réserve de la présente clause. Le comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par le Syndicat et deux (2) désignés par le SERF.

b) Le comité de sélection établit les critères de sélection devant servir à l'appréciation des candidats.

c) Le SERF doit prendre sa décision quant au choix de la personne après avoir pris connaissance de la recommandation du comité de sélection. Au moins un (1) représentant syndical pourra être présent.

d) Si le SERF n'engage pas le candidat recommandé par le comité de sélection, il motive au Syndicat les raisons de sa décision.

6.06

Lorsqu'un employé quitte définitivement le SERF, ou s'absente de son travail pour une période prolongée de deux (2) mois et plus, il donne un prévis d'au moins un (1) mois. Dans ce cas, le SERF s'engage à prendre les mesures nécessaires pour ne pas provoquer une augmentation disproportionnée de la tâche des autres employés.

Sous réserve des dispositions du chapitre XXXVI, lorsqu'un employé régulier quitte définitivement le SERF, celui-ci ouvre le poste dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de départ. Le SERF doit obtenir l'accord du Syndicat pour ouvrir le poste dans un délai autre que celui prévu au présent paragraphe, ou pour changer la nature du poste laissé vacant.

6.07

L'ouverture de poste, l'offre d'emploi, les travaux du comité de sélection et l'engagement doivent être faits dans les soixante (60) jours de la réception du préavis prévu au 1er paragraphe de la clause 6.04 à moins que le SERF et le Syndicat en conviennent autrement.

6.08

Sur demande de celui-ci, l'employé obtient la résiliation de son contrat.

CHAPITRE VII - EMPLOYES SURNUMERAIRES

7.01

Le Syndicat reconnaît que le SERF peut engager des employés surnuméraires après avoir offert prioritairement les tâches aux employés à temps partiel, lorsque celles-ci sont réalisables au siège social.

7.02

a) L'engagement d'employés surnuméraires doit être fait à l'intérieur de la norme suivante:

Le SERF ne peut retenir les services de personnes à titre d'employés surnuméraires au delà de l'équivalent d'un employé à temps plein pendant 4 mois pour chacune des années de la présente convention.

b) Tout membre du SERF libéré temporairement par le SERF, ou toute personne engagée temporairement pour accomplir des tâches dévolues aux employés est considéré comme un employé surnuméraire, s'il n'est pas engagé comme employé remplaçant.

7.03

Pendant son contrat, l'employé surnuméraire accomplit un ou plusieurs mandats à lui être confiés par le Congrès du SERF, le Conseil Régional ou le Comité Exécutif dans le cadre de la réalisation du plan d'action du SERF.

7.04

L'employé régulier, qui a occupé un poste d'employé surnuméraire, retourne à son ancien poste à la fin de son contrat d'employé surnuméraire et est considéré comme n'ayant jamais quitté cet ancien poste.

CHAPITRE VIII - PROBATION

8.01

L'employé engagé à titre d'employé régulier est soumis au régime de probation du présent chapitre.

8.02

Le présent régime de probation est d'une durée de trois (3) mois à partir de la date de son entrée en service.

8.03

a) L'évaluation de l'employé en probation est faite par les membres du comité de sélection, ou de leurs substituts, dont la formation a été prévue au chapitre VI.

b) Le Comité doit procéder à l'évaluation de l'employé en probation durant les quinze (15) premiers jours du troisième mois de probation.

c) Le Comité doit produire un rapport écrit de son évaluation et transmettre des copies au SERF et à l'employé concerné au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin du dernier mois de probation.

d) Dans le cas d'une recommandation majoritaire ou le représentant des employés est partie à cette recommandation ou dans le cas d'une recommandation unanime de la part des membres du comité, le rapport d'évaluation expédié au probaniste par le comité constitue l'avis de mise à pied ou l'avis de maintien d'embauche du probaniste, ou l'avis de la prolongation de la période de probation.

e) Le comité peut décider de prolonger la période de probation pour trois (3) autres mois; dans ce cas, les procédures prévues dans la présente durant le troisième mois de probation s'appliquent aussi durant le sixième mois.

f) Si le comité ne peut s'entendre pour produire une recommandation unanime de maintien d'emploi ou de mise à pied, ou une recommandation majoritaire où le représentant des employés serait partie, les membres du comité doivent produire un rapport au conseil régional qui prendra la décision finale. Dans ce cas, la période de probation est automatiquement prolongée pour une autre période de trois mois. Le conseil régional doit prendre une décision finale au moins quinze (15) jours avant la fin du sixième mois de probation et communiquer sa décision au probaniste au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de ce dernier mois.

g) L'employé en probation est automatiquement engagé à titre d'employé permanent si l'une ou l'autre des situations suivantes se présente:

1. Le maintien de son emploi est recommandé unanimement par les membres du comité ou majoritairement dans le cas où le représentant des employés est partie à cette recommandation majoritaire;

2. Le comité ne procède pas à l'évaluation du probaniste dans les délais prévus à la présente clause;

3. Le comité n'expédie pas le rapport d'évaluation dans les délais prévus au paragraphe c) de la présente clause;

4. Le Conseil régional ne prend pas sa décision prévue au paragraphe f) dans le délai prévu;

5. Le Conseil régional ne communique pas ladite décision dans le délai prévu au paragraphe f);

h) Les membres du comité doivent procéder avec diligence et bonne foi et en prenant toutes les précautions nécessaires pour que le probaniste soit assuré que la décision prise le fut dans l'intérêt du mouvement syndical et sans discrimination d'aucune sorte à l'endroit du probaniste. A cette fin, les membres du comité doivent rencontrer le probaniste avant de prendre une décision finale qui pourrait entraîner une mise à pied; aussi, sur demande, les membres du comité doivent rencontrer le ou les représentants du SERF.

i) Dans le cas d'un employé régulier à temps partiel, les délais prévus à la présente clause sont calculés au prorata de la durée de la tâche.

8.04

Un changement de mandat ou d'affectation en cours de période de probation ne peut se traduire par une évaluation négative.

8.05

Advenant la fin d'emploi de l'employé en probation, les dispositions du chapitre VI s'appliquent.

8.06

Dans le cas d'un membre du SERF engagé comme employé et libéré par une commission scolaire, s'il est décidé de ne pas retenir ses services durant la période de probation, le SERF doit quand même le garder en fonction jusqu'à ce que l'employé ait pu réintégrer son poste à la commission; cet employé ne peut rester en fonction après la fin de l'année scolaire en cours.

CHAPITRE IX - CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT:

9.01

Les employés ne peuvent être congédiés que pour cause. Seuls les avertissements et les réprimandes écrits versés au dossier des employés conformément au présent article peuvent être invoqués contre lui par le SERf.

a) Toute réprimande versée au dossier de l'employé par le SERF 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 l'a signée pour attester qu'il en a pris connaissance. S'il 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 que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour lui donner la change de corriger la situation.

c) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant celui où il en a pris connaissance, l'employé peut contester le bien fondé d'une réprimande qui lui est faite en recourant à la procédure de grief prévue au Chapitre XXXI.

d) 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 réprimandé sur un acte similaire.

e) 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.

f) Une copie de tout avertissement ou réprimande est toujours remise à l'employé concerné et au délégué syndical de l'unité d'accréditation.

9.02

Cependant, avant de congédier un employé en cours d'année le SERF doit donner un avis d'au moins trente (30) jours à l'employé et au Syndicat de son intention de le congédier. Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, l'employé et le syndicat peuvent faire des représentations au SERF lequel est tenu de les rencontrer.

9.03

Le délai de trente (30) jours prévu à la clause 9.02 étant épuisé, le SERF peut décider du congédiement. Dans tous les cas, le congédiement ne peut être décidé que par le Conseil Régional du SERF.

L'employé dont on décide du congédiement, ou son représentant syndical, peut faire des représentations devant ladite assemblée du Conseil régional.

9.04

L'employé congédié qui désire obtenir les raisons de son congédiement doit loger cette demande dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de son congédiement.

9.05

Dans les dix (10) jours de la réception de la demande de raison, le SERF doit lui donner, par écrit, les raisons qui motivent sa décision de le congédier.

9.06

a) Nonobstant la disposition de la clause 32.02 relative au délai prévu, si le syndicat ou l'employé en cause veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit, dans les quize (15) jours de la réception par l'employé des raisons données, en vertu de la clause 9.05, procéder directement à l'arbitrage conformément au chapitre XXXII.

b) Le congédiement ne prend effet qu'à la date de décision du tribunal d'arbitrage maintenant le congédiement.

c) Advenant une décision annulant le congédiement, l'employé ne subit aucune perte de traitement et de droits ou privilèges prévus à la présente convention.

9.07

Si le SERF n'a pas respecté toute la procédure prévue ou si le SERF n'a pas respecté les délais mentionnés, le congédiement n'a pas effet.

9.08

Le SERF ne peut effectuer de suspensions avec coupures de traitement, à titre de mesure disciplinaire.

9.09

Les employés réguliers ne peuvent être non-rengagés que pour surplus de personnel.

9.10

Le SERF ne peut invoquer la raison de surplus de personnel pour non-rengager un de ses employés que s'il est touché par des mouvements massifs de désaffiliation ou de réduction considérable du nombre de ses cotisants.

CHAPITRE X - ANCIENNETE

10.01

L'ancienneté se calcule en terme de jours, de mois et d'années.

10.02

L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques (y compris la disparition du SERF au profit d'un ou plusieurs syndicats), du SERF, n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un employé qui était à l'emploi du ou des syndicats impliqués au moment de l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques (y compris la disparition du SERF au profit d'un ou plusieurs syndicats); l'ancienneté dudit employé est la même qu'il aurait eu si telle modification n'avait pas eu lieu.

10.03

Les employés conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:

a) Mise à pied, suite à un non-rengagement pour surplus de personnel n'excédant pas 24 mois;

b) Absence due à la maladie ou à un accident;

c) Absence ou congé prévu ou autorisé par la présente convention, lorsqu'elle le mentionne expressément;

d) Absence pour une nomination dans une fonction syndicale non régie par la présente convention n'excédant pas 24 mois.

10.04

Les employés conservent mais n'accumulent pas d'ancienneté dans les cas de congés prévus au chapitre VIV, et aux clauses 21.06 et 22.01.

10.05

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) Congédiement confirmé par une sentence arbitrale;

b) Départ ou démission volontaire à moins que l'employé ne revienne au service du SERF dans les 12 mois qui suivent;

c) La mise à la retraite.

10.06

Le SERF procède selon l'ordre d'ancienneté dans tous les cas où des employés sont impliqués simultanément dans l'application de la présente convention comme:

L'affectation, la mutation, le choix des vacances, le non-rengagement pour surplus de personnel, etc...; l'employé qui a plus d'ancienneté qu'un autre employé a priorité dans l'exercice de ses droits.

10.07

La liste d'ancienneté des employés se trouve à l'annexe II de la présente convention.

CHAPITRE XI - AFFECTATION ET MUTATION:

11.01

Chaque année entre le 15 août et le 1er septembre, compte tenu des orientations du congrès et du plan d'action à réaliser, le SERF, conjointement avec le Syndicat, procède à l'affectation des employés.

11-02

Lors de l'affectation d'un employé, s'il y a déménagement, le SERF devra obtenir l'assentiment de l'employé. Advenant le refus de l'employé, le SERF peut soumettre le litige directement à l'arbitrage et l'employé devra prouver cause raisonnable de son refus.

11-03

Le partage des tâches et responsabilités, devant être effectué par les employés, est déterminé conjointement par les employés et le SERF.

11-04

Si l'employé concerné se croit lésé, il peut recourir à la procédure de grief.

11-05

En dehors de la période prévue pour les affectations, conformément à la clause 11.01, le SERF devra obtenir l'assentiment de l'employé pour toute mutation.

11-06

Lors de l'affectation ou lors d'une mutation demandée par le SERF et occasionnant un déménagement, celui-ci paiera les frais selon les règles établies à l'annexe III.

11-07

L'employé régulier qui accepte un poste temporaire ou surnuméraire conserve son plein statut de régulier et, à l'expiration du travail qui lui a été confié, il a droit de réintégration au poste qu'il a quitté avec tous ses droits et privilèges.

CHAPITRE XII - ECHANGE D'EMPLOYES

12.01

Sur une base entièrement libre et volontaire, et après entente avec le SERF, il est possible que des échanges d'employés s'effectuent entre les organismes suivants:

a) soit la CEQ et le SERF;

b) soit entre le SERF et un syndicat affilié à la CEQ;

c) soit entre le SERF et la Confédération des Syndicats Nationaux ou la Fédération des Travailleurs du Québec;

d) soit entre le SERF et tout organisme avec lequel la CEQ, la CSN ou la FTQ maintiennent des liens d'affiliation et/ou de subvention.

12-02

Les modalités de tels échanges sont à déterminer par les parties concernées et les employés intéressés.

12-03

Pendant la période de ces échanges, les employés intéressés continuent à bénéficier de tous les droits et avantages de la présente convention au même titre que s'ils continuaient à effectuer leur prestation de service au SERF.

12-04

A la fin de la période d'échange, l'employé peut reprendre le même poste et exerce les mêmes fonctions qu'il avait avant son départ.

CHAPITRE XIII - PROMOTION

13.01

Si le SERF décidait de procéder à la réorganisation des services à ses membres, de telle sorte que un ou des nouveaux postes soient créés, lesquels pourraient constituer une promotion pour un employé intéressé, les parties conviennent de procéder selon les dispositions du chapitre XXXVII de la présente convention.

CHAPITRE XIV - CONGES POUR PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

14.01

Le SERF reconnaît aux employés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

14.02

Sur demande écrite, l'employé obtient du SERF un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

14.03

L'employé défait peut, s'il le désire, reprendre au SERF le poste qu'il occupait lors de son départ avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

14.04

L'employé élu peut, s'il le désire, reprendre pour le SERF la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

14.05

Durant un tel congé, l'employé conserve mais n'accumule pas d'ancienneté.

CHAPITRE XV - CHARGE DE TRAVAIL (secrétaires)

15.01

La semaine régulière de travail de l'employé régulier à temps plein (ou son remplaçant) régi par la présente convention est de 32 heures répartie comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement, de neuf (9.00) heures à midi (12:00), de une heure et trente (1:30) à cinq (5:00) heures de l'après-midi, et le vendredi, de neuf (9.00) heures à midi (12:00), et de une heure trente (1:30) à quatre heures trente (4:30) de l'après-midi.

La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel (ou ses heures régulières de travail) est (sont) celle(s) indiquée(ées) dans son contrat.

L'employé a droit à un quart (1/4) d'heure de repos l'avant-midi et à un quart (1/4) d'heure de repos l'après-midi.

Après entente, il peut y avoir un aménagement différent des heures de travail.

L'horaire de travail de l'employé à temps partiel est établie lors de son engagement et doit être indiqué à son contrat.

15.02

Pendant les mois de juin, juillet et août, les heures de travail sont les suivantes:

De neuf (9:00) heures à midi (12:00) et de une heure et trente (1:30) à quatre heure et trente (4:30) de l'après-midi pour le mois de juin et à quatre (4:00) heures pour les mois de juillet et août.

L'employé à droit à un quart (1/4) d'heure de repos l'avant-midi et à un quart (1/4) d'heure de repos l'après-midi. La semaine se termine le vendredi à midi (12:00) pour les mois de juillet et août.

Après entente, il peut y avoir un aménagement différent des heures de travail.

15.03

Pendant les mois de juin, juillet et août, les heures de travail de l'employé à temps partiel ou de son remplaçant seront diminuées au prorata de la diminution des heures de travail des employés à temps plein.

15.04

Si, sur demande ou après entente avec le Président du SERF, un employé est requis de travailler en soirée, ou en fin de semaine ou durant une journée de congé, il accumule une banque de récupération, à raison de:

1 1/2 journée de congé pour l'équivalent d'une journée de travail effectuée en soirée; 2 journées de congé par journée de travail effectuée en fin de semaine ou durant une journée de congé.

Cependant, l'employé ne peut accumuler de jours de congé dans sa banque de récupération ou être payé pour du temps supplémentaire pour sa participation au Congrès biennal du SERF.

Sur demande, l'employé est obligé de participer au Congrès du SERF.

15-05

La banque de récupération ne peut jamais dépasser dix (10) jours.

15-06

Quand le nombre de jours accumulés dans la banque de récupération dépasse 10 jours, l'employé est obligé d'utiliser ses jours de récupération dans les 10 jours ouvrables de façon à ramener sa banque au maximum prévu en 5 ou à l'abaisser.

15.07

En aucun temps, un employé ne peut être privé d'une fin de semaine complète plus de trois semaines consécutives.

15.08

L'employé devra remplir la formule prévue à l'annexe IV pour tout temps supplémentaire et la faire parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement.

15.09

L'employé qui a droit à un congé en vertu de la présente clause peut le prendre en donnant un avis au Président du SERF.

15.10

Tout travail exécuté en dehors des heures "régulières" de travail, et ce, sur autorisation du président est considéré comme travail supplémentaire.

15.11

L'employé peut décider d'être rémunéré pour le travail supplémentaire au lieu d'accumuler des jours de congé dans sa banque de récupération.

15.12

a) Le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une heure au taux suivant: temps et demie sur semaine; temps double les vendredis soirs, les samedis, dimanches et jours de congés.

b) Nonobstant la clause 15.12 a), l'employé qui est rappelé au travail pour effectuer du temps supplémentaire reçoit une rémunération minimum équivalente à 4 heures de travail à temps simple.

15.13

Le travail supplémentaire est payé au plus tard la deuxième paye (2e) qui suit le moment où le temps supplémentaire a été effectué.

15.14

Le SERF ne peut forcer l'employé à faire du temps supplémentaire.

15.15

La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel (ou ses heures régulières de travail) est (sont) celle(s) apparaissant à son contrat.

CHAPITRE XVI - REMUNERATION: (secrétaires)

16.01

Au ler septembre de chaque année, l'employé est classé dans l'échelle de traitement qui devient applicable à cette date, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupait le 31 août précédent.

16.02

Aux fins d'application du présent chapitre, le SERF reconnaît les années de service et d'expérience antérieure pour ses employés de telle sorte que, au ler septembre 1984, lesdits employés se retrouvent aux échelons suivants de l'échelle de traitement:

Colette Fiset: Echelon 15
Pierrette Harrisson: Echelon 7

16.03

Nonobstant 16.01, l'employé qui entre au service du SERF, sans expérience antérieure de travail, demeure classé, pour une autre année, à l'échelon auquel il a droit à l'entrée s'il n'a pas acquis huit (8) mois de service au ler septembre qui suit son entrée.

16.04

Le traitement de l'employé engagé après la signature de la présente convention est établi selon les critères suivants:

-A-

Années d'expérience au Nordet, au SERF, à la CEQ et chez les affiliés à titre d'employé de bureau et de politique élu.

1. L'expérience antérieure au service de la CEQ ou de ses affiliés est la période de temps passée à titre d'employé de bureau ou à une fonction équivalente, au SERF, au Nordet, à la CEQ ou dans les organismes affiliés.

Cependant, le temps passé par une personne dans une fonction élective est compté comme si elle avait occupé une fonction d'employé de bureau ou une fonction équivalente, en autant que dans l'exercice de cette fonction elle était libéré totalement ou partiellement. Seule la durée de la libération est comptée à cette fin.

2. Les fractions d'années de libération ou d'emploi à titre d'employé de bureau ou à une fonction équivalente peuvent être cumulées aux fins de constituer une ou des années complètes d'expérience. Une somme de huit (8) mois et plus ou un résidu de huit (8) mois et plus est considéré comme une année complète au Nordet, au SERF, à la CEQ ou dans un organisme affilié, cette somme ou ce résidu ne pouvant être utilisé qu'une fois. Durant une année civile, l'expérience ne peut constituer plus d'une année de service.

-B-

Expérience antérieure de travail (autre que dans une fonction d'employé de bureau ou l'équivalent ou dans une fonction élective).

1. Une année de travail c'est une période de temps, d'une durée d'au moins dix (10) mois, au service d'un employeur ou de divers employeurs moyennant rémunération.

2. Durant une période de douze (12) mois, un travailleur ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail.

-C-

Détermination du traitement:

Le traitement de l'employé (régulier, remplaçant, surnuméraire) est établi au premier (1er) septembre précédant l'engagement pour les nouvelles embauches selon les critères suivants:

a) Son expérience de travail antérieure à l'engagement (autre que l'expérience d'employé de bureau ou à une fonction équivalente à la C.E.Q. ou chez les affiliés) est calculée selon le barème suivant:

Expérience de travail	Echelon d'entrée
0 année et plus	premier
3 années et plus	deuxième
5 années et plus	troisième
7 années et plus	quatrième
10 années et plus	cinquième

b) L'expérience antérieure, au service de la CEQ, ou d'un organisme affilié à la CEQ, comme employé de bureau, est évaluée en comptant une année pour un échelon.

c) Chaque année de scolarité additionnelle à douze (12) ans de scolarité réelle, donne droit à un échelon dans l'échelle des traitements selon l'échelle suivante:

13 ans de scolarité	un échelon
14 ans de scolarité	deux échelons
15 ans de scolarité	trois échelons

d) L'échelon d'entrée de l'employé en vertu des paragraphes a) et c) ne peut jamais être supérieur au huitième échelon.

e) L'échelon d'entrée de l'employé, s'il ne peut dépasser le huitième échelon en vertu des paragraphes a) et c), peut, par combinaison des paragraphes a), b) et c), atteindre le treizième échelon sans pour autant le dépasser.

16.05

ECHELLE DE TRAITEMENT

Le traitement des employés pour les années 1984-1985, 1985-1986 et 1986-1987 est déterminé par les échelles suivantes qui prévoient que:

a) L'échelle de traitement en vigueur en 1982-1983 et 1983-1984 continue de s'appliquer pour l'année 1984-1985;

b) L'échelle de traitement pour l'année 1985-1986 est l'échelle de traitement de l'année 1984-1985 augmentée de 2,26%;

c) L'échelle de traitement pour l'année 1986-1987 est l'échelle de traitement de l'année 1985-1986 augmentée de 3,5%.

ECHELON	1984-1985	1985-1986	1986-1987
1	17 682	18 082	18 715
2	18 535	18 954	19 617
3	19 371	19 809	20 502
4	20 225	20 682	21 406
5	21 032	21 507	22 260
6	21 887	22 382	23 165
7	22 718	23 231	24 044
8	23 553	24 085	24 928
9	24 363	24 914	25 786
10	25 174	25 743	26 644
11	25 689	26 270	27 189
12	26 206	26 798	27 736
13	26 719	27 323	28 279
14	27 344	27 962	28 941
15	27 747	28 374	29 367

16.06

Pour la détermination de la rémunération en fin de convention, soit à compter du ler septembre 1987 en ce qui concerne le taux de redressement, la formule de protection de base, la restauration des échelles en fin de convention, la protection du revenu, l'indexation, les dispositions particulières, et le rattrapage: les parties s'engagent à se prévaloir du chapitre XXXVII (réouverture de la convention collective).

16.07

Prime d'éloignement: L'employé reçoit à titre de prime d'éloignement une allocation de 8% de son traitement annuel.

CHAPITRE XVII - VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT

17.01

La rémunération annuelle de l'employé est partagée en vingt-six (26) parties égales

17.02

La rémunération des employés sera payée à tous les deux (2) jeudis. Cependant, si le jour de paie coincide avec un jour chômé, la rémunération de l'employé sera remise le jour ouvrable précédent.

17.03

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

17.04

Les retenues sur la rémunération, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurance-collective, s'il y a lieu, s'effectueront pour chacun des versements susdits.

CHAPITRE XVIII - CONGES PAYES

18.01

En plus du ler juillet, du ler mai, de la Fête de Chénier, tout employé assujetti à la présente convention bénéficie annuellement des congés statutaires et mobiles dont jouissent les enseignants.

Pour les trois (3) dates précitées, ces congés peuvent être reportés s'ils coincident avec un samedi, un dimanche, un jour de congé ou pendant les vacances.

CHAPITRE XIX - CONGES SPECIAUX

19.01

1. L'employé, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance ou bénéficie d'un congé prévu dans la présente convention, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

a)	Mariage de l'employé:	5 jours
b)	Mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant:	1 jour
c)	Décès du conjoint ou de l'enfant:	8 jours
d)	Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur:	4 jours
e)	Décès des beaux-parents:	3 jours
f)	Décès du beau-frère, de la belle-soeur:	2 jours
g)	Décès de la grand-mère, du grand-père, de la bru, du gendre, du filleul:	1 jour
h)	déménagement:	2 jours

i) Hospitalisation d'urgence de dépendants.

j) Visite chez un médecin spécialiste pour l'employé ou son enfant à l'extérieur de la localité.

k) Si l'évènement prévu aux paragraphes b, c, d, e, f, g, i, j, a lieu à:

plus de 100 milles, on ajoute 1 jour
plus de 200 milles, on ajoute 2 jours
plus de 300 milles, on ajoute 3 jours

l) Evènements de force majeure dus à un désastre, feu, une inondation, une tempête, un grève dans les moyens de transports, accident dans les transports publics, etc...

m)	Maladie grave du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère:	2 jours
n)	Affaires personnelles:	1 jour.

2. Exceptionnellement et seulement pour les fins d'application de la présente clause et pour 19:01 i) j) 1) strictement, l'horaire de travail de l'employé à temps partiel est considéré comme étant mardi, mercredi, jeudi, sauf si l'employé a été requise par un membre de l'exécutif et a accepté de travailler un lundi ou un vendredi.

19-02

Les jours accordés en vertu de la clause 19-01 sont des jours ouvrables consécutifs incluant le jour de l'évènement.

19-03

Le président peut aussi accorder des congés pour raisons personnelles et d'ordre para-professionnel.

19-04

Le SERF accorde à l'employé des congés payés pour les jours nécessaires pour assister aux procédures à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale.

19-05

Le SERF maintient le salaire et les avantages prévus par la convention pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou jury devant quelque tribunal que ce soit.

CHAPITRE XX - VACANCES

20.01

Leur durée:

a) L'employé qui a complété au moins 9 mois de service a droit à sept (7) semaines de vacances payées par année. Toutefois, les employés s'engagent à ce que le bureau ne soit pas fermé plus de six (6) semaines durant l'été.

b) Pour l'employé qui compte moins de 9 mois de service la durée de ses vacances payées est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complétés au service du SERF.

Cependant, il a droit à un minimum de deux semaines de vacances en période d'été mais seulement le nombre de jours de vacances accumulés au début de ses vacances lui seront payées pour cette période. Tel employé obtient sur demande, de prolonger sans traitement sa période de vacances jusqu'à un total de sept (7) semaines.

20.02

Le moment des vacances:

a) La période régulière des vacances se situe entre le 1er juillet et le 31 août.

b) L'employé a la liberté de reporter, pour fins d'études, sa période de vacances.

c) Pour prendre des vacances en dehors de la période régulière, les processus suivants s'appliquent:

1. L'employé donne avis au président quatre (4) semaines avant son départ.

2. Au plus deux (2) semaines sont autorisées.

3. Toute(s) semaine(s) additionnelle(s) et consécutive(s) aux premières, peut (peuvent) être prise(s) avec l'autorisation du SERF.

4. Si plus d'un (1) employé fait une demande de vacances pour une même période, l'autorisation sera donnée à celui qui fait sa demande en premier. Pour le cas où la demande est faite en même temps, par les deux (2) employés, priorité sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

d) Lorsqu'un employé, en vertu de mandats confiés par le SERF, est dans l'impossibilité de prendre en partie ou en totalité ses vacances en période régulière, ces jours de vacances non pris peuvent être reportés en dehors de la période régulière de vacances ou à l'année suivante, au gré de l'employé.

e) Si un jour de congé payé coincide avec un ou des jours de vacances, ce jour est, selon le choix de l'employé, ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure.

f) Après entente avec le président ou son représentant désigné, une partie des vacances peut être reportée à une année ultérieure, donnant ainsi lieu à des vacances prolongées ne dépassant pas huit (8) semaines, et compte tenu qu'une réserve de vacances ne peut être retenue plus que deux (2) ans.

20.03

L'employé qui quitte son emploi au SERF a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des alinéas précédents.

20.04

A moins de stipulations contraires dans la présente convention collective, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par le SERF ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances.

20.05

Tout employé incapable de bénéficier de ses vacances à la période prévue pour raisons de maladie, accident, accident de travail, congé de maternité, emprisonnement ocasionné dans le cadre du Chapitre XXVIII, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure, si les événements énumérés ci-haut surviennent avant ou pendant sa période de vacances.

20.06

VACANCES PROLONGEES:

-1-

Droit à des vacances prolongées:

L'employé régulier qui a terminé cinq (5) années de service au Nordet et ou au SERF peut bénéficier des dispositions de la présente clause.

Durée des vacances prolongées:

La durée des vacances prolongées est calculée selon les modalités suivantes:

a) Cette durée vaut 0.6 semaines par années de services; ce qui implique que l'employé a droit à des vacances prolongées ainsi calculées:

Après 5 ans:	3 semaines
Après 6 ans:	3.6 semaines
Après 7 ans:	4.2 semaines
Etc.	

b) Après l'utilisation de son droit à des vacances prolongées payées, l'employé devient éligible à une nouvelle période de vacances prolongées après cinq (5) ans de service; ce qui implique que l'employé aura droit à des vacances prolongées payées ainsi calculées:

Après la cinquième année:	3 semaines
Après la sixième année:	3.6 semaines
Après la septième année:	4.2 semaines,
Etc...	

Modalités d'exercice du droit aux vacances prolongées payées:

a) Pré-avis au SERF

Avant de bénéficier de vacances prolongées, l'employé doit en aviser le SERF au moins trente (30) jours avant la date projetée de telles vacances.

b) Nombre d'employés en vacances prolongées

Les employés conseils et les employés de bureau doivent prévoir le moment d'utilisation de leurs vacances prolongées de telle sorte qu'à chaque année scolaire, il n'y ait pas plus d'un employé en période de vacances prolongées; si en vertu des dispositions qui précèdent, plus d'un employé devenaient éligibles à bénéficier de ses vacances prolongées, l'employé détenant le plus d'ancienneté aura préséance pour la détermination du moment de ses vacances prolongées.

c) Tâche de remplacement:

Tout en respectant les dispositions de la clause 6.06 de la présente convention collective, le SERF n'est pas obligé de remplacer un employé durant son absence pour vacances prolongées. En telle circonstance, le SERF peut confier à un ou à plusieurs de ses membres les fonctions et responsabilités de l'employé en période de vacances prolongées.

d) Droit de l'employé à son départ
(au sens de la clause 1.16)

Si l'employé quitte le SERF avant l'acquisition de son droit à des vacances prolongées, il-elle a droit à son départ, au paiement d'une indemnité de départ calculée en fonction des semaines dues en vacances prolongées. Au lieu de recevoir une indemnité de départ, l'employé peut convenir avec le SERF de recevoir une compensation en temps de congé; une partie de l'indemnité de départ peut aussi être convertie en temps de congé, et ce après entente avec le SERF.

e) Les vacances prolongées peuvent précéder ou suivre les vacances annuelles.

f) Nonobstant le paragraphe 3-b), si l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances prolongées durant l'année où ce droit est acquis, il ne pourra conserver une banque de jours de congés dépassant l'équivalent de sept (7) semaines et devra prendre en congés payés les jours excédentaires qui s'ajoutent à chaque année, le tout à moins d'entente à l'effet différent entre le SERF et l'employé.

g) Au 31 août 1986, les employés ont accumulé les semaines de vacances tel qu'indiqué en regard de chaque nom:

Fiset, Colette (15-5-72)
5 jrs x 0.6 x 108/365 + 39 jrs + 3 jrs = 42.89

Harrisson, Pierrette (1-2-83)
5 jrs x 0.6 x 181/365 + 6 jrs + 3 jrs = 10.49

Giguère, Paul.-E. (15-11-71)
2.40 jrs pour 85-86 + 2 jrs non utilisés
pour 1971 à 1985.

Tremblay, Robert (29-9-82)
5 jrs x 0.6 x 337/365 + 6 jours + 3 jrs = 11.77

Prolongation par un congé sans solde

a) L'employé peut faire précéder ou faire suivre ses vacances prolongées par un congé sans solde. En tel cas, la durée des vacances prolongées et du congé sans solde ne doit pas dépasser une année.

b) Nonobstant les dispositions de la clause 22.03, durant le congé sans solde prévu au paragraphe précédent, si l'employé le désire, il peut continuer de payer les frais suivants:

-primes d'assurance-vie du plan prévu à la convention collective;
-sa participation au plan de retraite prévu à la présente convention collective;
-sa participation au Régime des rentes du Qubéec;
-ses primes d'assurance-chômage;

Si l'employé décide de continuer d'assumer les frais énumérés ci-haut, lors d'une prolongation par un congé sans solde pour études, le SERF devra assumer le coût de sa participation habituelle aux dits régimes.

Utilisation du fonds de perfectionnement

Si l'employé décide de prolonger ses vacances prolongées par un congé sans solde, il peut bénéficier d'une indemnité supplémentaire dont les sommes parviendraient du fonds de perfectionnement prévu pour les employés au chapitre XXVI de la présente convention.

Modalité de versement des sommes dues:

Avant son départ, l'employé avise le SERF des modalités que celui-ci aura à respecter concernant le versement des sommes dues en vertu du présent chapitre.

Maintien des droits:

Nonobstant les dispositions du Chapitre XXII, durant un congé sans solde qui précède ou qui suit des vacances prolongées, l'employé continue d'accumuler ses années de service, d'expérience et d'ancienneté et de bénéficier de tous les droits et privilèges de la convention collective non incompatibles avec la présente clause.

CHAPITRE XXI - CONGES PARENTAUX

21.01

Dans tous les cas de maternité, l'employée permanente 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.

21.02

Le congé stipulé à la clause 21.01 est d'une durée de vingt (20) semaines, dont la répartition avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.

L'employée avise le SERF au moins quinze (15) jours avant son départ.

21.03

Dans les cas d'avortement volontaire, l'employée obtient un congé payé de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, s'il y a des complications, ce congé pourra être prolongé sur présentation d'un certificat de son médecin traitant. Dans ce cas, les clauses relatives à la garantie de traitement s'appliquent.

21.04

L'employé permanent qui adopte un enfant a droit, à cette occasion, à un congé spécial avec traitement de dix (10) semaines. Il peut utiliser les jours accumulés à sa banque de récupération et les jours de vacances auxquels il a droit à ce moment.

21.05

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

21.06

L'employée qui le désire, peut prolonger son congé prévu aux clauses 21.02 et 21.04 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 mois avant la date prévue pour son retour.

L'employée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

21.07

Pendant les congés prévus à 21.02, 21.03 et 21.04, l'employée conserve son lien d'emploi. En conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Dans le cas de prolongation du congé maternité prévu à la clause 2.06, l'employée accumule son ancienneté et elle a droit de participer aux régimes d'assurance et de retraite à condition de payer les primes exigibles; il est entendu que le SERF continue de verser sa quote-part.

21.08

Le SERF aménage l'horaire de l'employée pour lui permettre de se rendre à des visites médicales et aux exercices prénataux.

21.09

Il y a également congé payé d'éviction en cas d'épidémie, de rubéole ou autre maladie contagieuse et dangereuse pour les femmes enceintes et le foetus.

21.10

a) L'employé a droit, à la naissance de son enfant, à un congé de paternité avec traitement de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut-être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

b) Il peut aussi utiliser les jours accumulés à sa banque de récupération et les jours de vacances auxquels il a droit à ce moment.

c) Moyennant un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables, ce congé peut-être prolongé pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. De plus, l'employé peut demander un congé spécial en vertu de la clause 22.01.

21.11

L'employée permanente s'engage, au moment de prendre son congé maternité, à faire les démarches nécessaires pour obtenir les primes d'assurance-chômage relatives à la maternité.

21.12

Le SERF paiera à l'employée, à l'expiration du congé prévu à la clause 21.02, une prime de maternité égale à la différence entre les prestations sociales versées par l'Etat et le salaire réel de l'employée, ceci pour une période de vingt (20) semaines.

21.13

Dans le cas où l'employée permanente ne peut retirer d'assurance-chômage, le SERF lui paie son salaire pendant la durée du congé prévu à 21.01 et 21.02.

21.14

L'employé peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, lorsqu'il accompagne son enfant à l'occasion de visites médicales.

21.15

L'employée remplaçante ou surnuméraire engagée pour une période supérieure à huit (8) mois a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximum de vingt (20) semaines.

CHAPITRE XXII — CONGE SANS SOLDE:

22.01

Sur demande au SERF dans un délai raisonnable, l'employé obtient un congé sans solde d'une durée d'une (1) année ou moins avec la garantie de réintégrer son poste au retour.

Tel congé d'une durée égale ou supérieure à deux (2) mois ne peut être accordé à un employé qui n'a pas complété au moins dix (10) mois de service.

22.02

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

22.03

a) Durant l'absence prévue à 22.01 et 22.02, l'employé demeure à l'emploi du SERF; il conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait, conformément à la présente convention, au moment de son départ. Il ne bénéficie d'aucun des avantages pécuniers de la présente convention collective, pendant la durée de son congé, à moins d'en assumer entièrement le coût, le cas échéant.

b) Il a aussi droit de se présenter aux examens de promotion si, au moment de l'obtention de son congé, il répondait aux conditions d'éligibilité.

c) L'employé en congé sans solde pour études a le droit de participer aux régimes d'assurances et de retraite à condition de payer les primes exigibles aux employés. Il est entendu que le SERF continue de verser sa quote-part.

22.04

Nonobstant les dispositions de la clause 22.03, l'employé en congé sans solde continue d'accumuler ses années de service, d'expérience et d'ancienneté dans les cas suivants:

a) congé pour études;
b) l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec l'enseignement, le syndicalisme ou le métier exercé au SERF;
c) Congé pour raisons de santé d'une durée maximum de un (1) an.

CHAPITRE XXIII - ASSURANCES-COLLECTIVES

23.01

Le SERF effectuera les déductions à la source nécessitées par le plan d'assurance collective déterminé par les employés.

23.02

L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés, sauf ceux qui participent déjà à un autre plan d'assurance collective obligatoire.

23.03

Le SERF paie la totalité des primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie jusqu'à concurrence de 18,00$ par mois pour un contrat individuel et 26,00$ pour un contrat familial.

23.04

Cependant, la protection d'assurance-vie devra être maintenue à un minimum de deux (2) fois le salaire annuel et l'assurance-salaire devra demeurer obligatoire pour la période postérieure à la garantie de traitement prévue au chapitre XXIV. L'assurance-salaire du présent plan d'assurance collective ne doit en aucun cas s'appliquer à la période déjà couverte par la garantie de traitement.

23.05

Si, lors d'événements que ne couvrent pas les assurances, dans l'exercice de ses fonctions un employé est blessé, ou ses biens sont saccagés, le SERF verra à défrayer les frais d'hôpital et de médecin, le coût de réparation des prothèses, des vêtements, de sa voiture, etc...et continuera à lui verser son salaire et les bénéfices décrits en annexe.

CHAPITRE XXIV - GARANTIE DE TRAITEMENT

24.01

Le SERF s'engage à continuer de verser le traiteement et les bénéfices marginaux des employés dont l'absence au travail est provoquée par un accident ou une maladie pendant une durée de douze (12) mois. Toutes périodes successives d'invalidité durant une même année civile ou non seront considérées comme formant une seule et même période d'invalidité à moins que:

a) Dans le cas d'invalidité provenant de la même cause ou de causes différentes, il y ait eu reprise du travail régulier pendant une période continue de trente et un jours de calendrier.

Lorsque ce type d'invalidité survient, la garantie de traitement ne s'applique plus si, depuis le début de la première période d'invalidité, il s'est écoulé plus de deux (2) années.

Cependant lorsqu'au cours de cette même période de deux années, l'employé a exercé ses fonctions pendant au moins cinq (5) mois continus, la garantie de traitement s'applique; et dans ce dernier cas, la nouvelle période de deux (2) années débute le premier (ler) jour qui suit la fin de l'exercice de ses fonctions par l'employé pendant au moins cinq (5) mois continus.

b) Dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes, il y ait eu reprise du travail régulier pendant au moins une (1) journée.

24.02

Pour les fins du présent chapitre, toute complication attestée par un certificat médical, et découlant de grossesse de l'employée constitue une maladie.

CHAPITRE XXV - PLAN DE RETRAITE

25.01

L'employé admis à participer au régime de retraite (R.R.E. ou R.R.E.G.O.P.) maintient sa participation auxdits régimes. La participation de l'employé et celle du SERF est celle déterminée par la loi.

25.02

L'employé non-admis à participer au R.R.E. ou au R.R.E.G.O.P., particpe obligatoirement au régime enregistré d'épargne retraite (R.E.E.R.) établi pour les employés et en vigueur depuis le 1er décembre 1976.

25.03

a) La participation de l'employé visé à la clause 25.02 est de dix pour cent (10%) de son salaire annuel et la participation du SERF sera de dix pour cent (10%) du salaire annuel de l'employé.

b) Malgré le paragraphe a), pour les années civiles 1985 et 1986, la participation de l'employé et de l'employeur est réduite de façon à ne pas excéder, au total des deux participations, le maximum actuellement prévu par les lois de l'impôt, à savoir: $5,500. ($2,750. par l'employé et $2,750. par le SERF).

25.04

Dans l'éventualité où le SERF demande et obtienne son assujettissement au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), il s'engage selon ce qui suit:

a) à maintenir son assujettissement au R.R.E., pour ses employés actuels et futurs admis à participer au dit régime;

b) à faire cotiser au R.R.E.G.O.P. tous les nouveaux employés non admis à participer au R.R.E.;

c) à respecter la décision des participants au R.E.E.R., soit de maintenir le dit régime, soit de transférer au R.R.E.G.O.P. selon les modalités prévues à la loi du R.R.E.G.O.P.

25.05

Si un employé du SERF continue d'être payé par son employeur précédent et de ce fait cotise chez cet employeur au RRE ou au RREGOP, ou si un employé devient assujetti au R.R.E.G.O.P., le SERF doit cotiser ledit employé sur la totalité du résidu de traitement qu'il lui verse directement et payer sa quote part, le tout devant être déposé au R.E.E.R. établi pour les employés, de telle sorte que la participation totale de l'employé et du SERF au RRE ou au RREGOP et au REER soit de dix pour cent (10%) pour l'employé et de dix pour cent (10%) pour le SERF.

CHAPITRE XXVI - PLAN DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECYCLAGE

26.01

a) Le SERF maintient le fond de perfectionnement et de recyclage de ses employés;

b) Le montant accumulé à ce fond au 30 juin 1986 est de: 17,585.02$ lequel montant inclut la contribution du SERF pour l'année 1985-1986 telle que prévue au paragraphe suivant;

c) Au cours de chaque année, et ce à compter du ler septembre 1984, le SERF s'engage à ajouter à ce fond l'équivalent de 0.25 mois de salaire par employé à l'emploi du SERF, et ce selon le salaire dû à compter du ler septembre de chaque année.

d) La gestion des montants provenant de ce fond est sous la responsabilité des employés.

e) Le SERF doit déposer les sommes dues en vertu du présent chapitre dans un compte spécial indépendant de ceux nécessaires pour les opérations bancaires du SERF.

f) Les montants dus en vertu du présent chapitre sont versés au compte spécial prévu au paragraphe précédent au cours du mois de septembre de chaque année.

g) Avant le 15 octobre de chaque année, le SERF fournit aux employés l'état de compte du Fonds.

26.02

Pour les fins d'application de la présente clause, sont considérés comme "études de perfectionnement ou de recyclage":

a) les cours permettant à un employé régulier d'obtenir un diplôme ou une attestation d'études;

b) les cours, les stages ou autres activités permettant à un employé régulier une formation ou un perfectionnement à l'intérieur des champs d'activité des différents corps d'emploi à l'intérieur de la Centrale.

26.03

Pendant un congé de perfectionnement ou de recyclage obtenu en vertu du présent chapitre, l'employé bénéficie de tous les avantages de la présente convention, à l'exception des bénéfices prévus au clauses 27.02 et 27.03.

26.04

Le fond de perfectionnement prévu à la clause 26.01 est un fond unique pour tous les employés du SERF (employés-conseils et employés de bureau).

26.05

L'octroi des sommes en provenance de ce fond ne pourra avoir pour effet l'absence de plus d'un (1) employé à un même moment.

26.06

Nonobstant les dispositions de la clause 26.02, les sommes versées au fonds de perfectionnement prévu au présent chapitre peuvent être utilisées comme indemnités à être versées dans le cadre des dispositions de la clause 20.06 (congé sans solde précédant ou suivant les vacances prolongées).

26.07

L'employé qui quitte le service du S.E.R.F. peut recevoir à son départ l'équivalent des sommes qui furent versées au pro-rata de son salaire et qui ne furent pas utilisées, et ce à titre de prime de spéaration. En cas de décès, telle somme sera versée à ses héritiers légaux.

CHAPITRE XXVII - REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENTS ET DE SEJOUR:

27.01

Le SERF s'engage à payer les frais autorisés de déplacements et de séjour de ses employés selon les politiques de remboursement de dépenses établies pour les élus.

27.02

Sur demande, l'employé obtient une avance de voyage.

27.03

Le remboursement des comptes de dépenses se fait dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier après la date de réception du compte par le trésorier. Cependant, si le trésorier requiert de l'employé des renseignements additionnels sur son compte, le délai de quinze (15) jours commence à courir après la réception de ces renseignements.

27.04

Toute modification touchant la procédure de présentation et de remboursement des comptes de dépenses, de déplacements ou de séjour nécessitera la consultation du Syndicat.

CHAPITRE XXVIII - PROTECTION:

28.01

Le SERF s'engage à protéger l'employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions.

Le SERF prend alors fait et cause de l'employé et convient de n'exercer aucune réclamation à cet égard.

Le SERF s'engage également à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telles responsabilités et à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à sa défense.

En cas d'emprisonnement encouru par un employé résultant de telles responsabilités, celui-ci conserve néanmoins tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

CHAPITRE XXIX - CAISSE D'EPARGNE ET D'ECONOMIE:

29.01

S'il le désire, l'employé avise le SERF du choix qu'il fait d'une caisse d'épargne et d'économie.

29.02

Le SERF collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

29.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au SERF, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne et d'économie.

29.04

Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, le SERF cesse la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.

29.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.

CHAPITRE XXX - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL:

30.01

Le Syndicat et le SERF forment dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un Comité de Relations de travail composé de deux représentants du SERF et de deux représentants du Syndicat.

30.02

Les parties peuvent soumettre au comité toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective. Cependant, il ne peut ni modifier, ni ajouter, ni retrancher à la convention collective.

30.03

A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit dans les quinze (15) jours de ladite demande. La partie qui convoque fournit le projet d'ordre du jour et les documents pertinents à la ou aux question(s) soumise(s).

30.04

Chaque partie représentée au comité détient deux votes. Lorsque la décision est unanime, elle est exécutoire. A défaut de quoi, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

30.05

Les représentants syndicaux au comité dans l'exercice de leur fonction, s'absentent sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat au SERF, et ce nonobstant les dispositions de la clause 5.02.

CHAPITRE XXXI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES.

31.01

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir pendant la durée de la présente convention. Le SERF et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante, à moins de stipulations différentes prévues dans la convention.

31.02

Le Syndicat ou l'employé avise par écrit le SERF de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être posté dans le délai de prescription prévu au Code du Travail du Québec, et ce, à compter de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

31.03

Des représentants du SERF et du Syndicat peuvent se rencontrer pour tenter de trouver une solution au grief.

31.04

Dans les trente (30) jours du dépôt à la poste de l'avis de grief, un représentant autorisé du SERF fournit au Syndicat et aux employés concernés par le grief, une décision écrite.

31.05

Si la décision mentionnée à la clause 31.04 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite au chapitre XXXII, soumettre le grief à l'arbitrage.

31.06

Le Syndicat et le SERF peuvent convenir par écrit de prolonger les délais prévus aux clauses 31.02 et 31.04.

CHAPITRE XXXII - ARBITRAGE:

32.01

Tout grief peut être référé à un conseil d'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure suivante:

32.02

Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les quatre-vingt-dix-jours (90) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 31.04, donner un avis écrit à cet effet au SERF.

32.03

Le SERF et le Syndicat ont soixante jours après les délais de 32.02 pour nommer un arbitre respectif et communiquer leur nom à l'un des présidents désignés à la clause 32.04 et dont la disponibilité est vérifiée selon l'ordre établi à la clause 32.04.

32.04

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un Conseil d'arbitrage, présidé, pour la durée de la présente convention, par l'une des personnes suivantes:

1) Raymond Laliberté
2) Jean-Pierre Tremblay
3) Marcel Pépin
4) Simone Chartrand
5) Lucie Dagenais.

Si ni l'un(e) ni l'autre ne peut agir, les deux arbitres patronal et syndical choisissent un président.

A défaut d'entente sur le choix d'un président, celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail.

32.05

Le tribunal d'arbitrage éventuellement chargé d'adjuger sur le bien fondé d'un grief a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie.

Dans tous cas de grief ou mésentente, le tribunal d'arbitrage a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.

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.

32.06

Les frais et honoraires de l'arbitre syndical seront payés par le Syndicat, ceux de l'arbitre patronal par le SERF.

32.07

Les frais et honoraires du président du tribunal seront payés à parts égales par les parties au taux prévu par l'arrêté en conseil en vigueur au moment de l'arbitrage.

CHAPITRE XXXIII - DROITS ACQUIS:

33.01

A moins d'une stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé régi par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouissait au moment de la signature de la convention.

CHAPITRE XXXIV - NULLITE D'UNE CLAUSE

34.01

Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité de telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.

34.02

Dès qu'il y a déclaration judiciaire de nullité d'une clause de la présente convention, le Syndicat et le SERF réouvrent la négociation sur toutes les questions impliquées par la nullité de cette clause.

CHAPITRE XXXV - PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

35.01

Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

CHAPITRE XXXVI - GARANTIE DE POSTE:

36.01

Le SERF maintient à son service un minimum de deux (2) conseillers techniques et de deux secrétaires.

36.02

Si le SERF est touché par une diminution massive des membres ou par des modifications dans les politiques de cotisations ou de subventions qui hypothèquent de façon importante le budget du SERF, les parties conviennent de se rencontrer conformément aux dispositions du chapitre XXXVII.

CHAPITRE XXXVII - REOUVERTURE DE LA CONVENTION:

37.01

A la demande de l'une ou l'autre partie, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées.

Toute entente écrite entre les parties a pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la présente convention collective.

37.02

A défaut d'entente entre les parties, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer.

CHAPITRE XXXVIII - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01

La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, à savoir du premier (1er) septembre 1984 au trente-et-un (31) août 1987.

CHAPITRE XXXIX - DISSOLUTION DU SERF ET TRANSFERT DES EMPLOYES:

39.01

Si le SERF fait place ou est remplacé par un ou d'autre(s) organisme(s), cette transformation ne doit en aucun cas entraîner de congédiement ou de non-réengagement. Les mêmes garanties s'appliquent en cas d'annexion ou de fusion.

39.02

Le SERF verra à ce que le transfert des employés à l'organisme (ou aux organismes) qui lui succéderait, se fasse de manière à leur conserver leurs conditions de travail et les droits dont ils bénéficient.

39.03

Avant de procéder à l'une ou l'autre des transformations prévues à la clause 39.01, le SERF doit donner un avis écrit au Syndicat d'au moins six (6) mois de son intention de procéder à de telles transformations.

39.04

Sous réserve des dispositions du présent chapitre, les parties conviennent de se rencontrer au sens du chapitre XXXVII, afin d'établir, entre autres, les moyens d'assurer le transfert des employés et les conditions auxquelles lesdits transferts doivent être faits.

39.05

Aux fins du présent chapitre, les employés peuvent négocier en collaboration avec d'autres groupes de salariés à l'emploi du SERF.

CHAPITRE XL - DISPOSITIONS GENERALES

40.01

Tout employé a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.

40.02

Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

40.03

La présente convention est rétroactive au 1er septembre 1984 pour les obligations de payer de la part du SERF et entre en vigueur à la date de la signature pour les obligations de faire, sauf dans le cas où il y a stipulations expresses à l'effet contraire ou si le contexte s'y oppose.

CHAPITRE XLI - NOUVELLES TECHNOLOGIES

41.01

Dans le but d'éviter les problèmes qui pourraient être causés aux utilisateurs d'ordinateurs et de systèmes de traitement de mots à écrans de visualisation, ci-après désignés par l'expression "appareils", l'employeur s'engage à prendre les mesures suivantes:

41.02

Tout employé ayant pour fonction d'utiliser régulièrement tel appareil subira au préalable un examen en profondeur par un ophtalmologiste choisi par l'employé.

41.03

L'utilisation de tel appareil sera sujette au résultat de l'examen préalable ainsi effectué:

Tout employé utilisant dans le cours de son travail tel type d'appareil, fera l'objet d'examens périodiques (fréquence tous les trois (3) mois similaires visant à déceler toute modification au système visuel.

41.04

S'il appert de l'avis de l'ophtalmologiste, prévenu de l'objectif de l'examen, que l'employé concerné présente des symptômes, troubles ou autres anomalies n'apparaissant pas lors de l'examen initial, tel employé cessera d'utiliser tel appareil tant et aussi longtemps que les troubles subsisteront. Tel employé sera alors affecté à d'autres tâches et ce, conformément au plan de classification et à la convention collective.

Le diagnostic devra être suffisamment clair pour établir le lien de cause à effet. L'employé remet à l'employeur copie de l'attestation du résultat de l'examen. L'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employé par un ophtalmologiste de son choix. Dans le cas où les diagnostics sont contradictoires, l'employé peut être examiné par un troisième ophtalmologiste choisi par les parties.

41.05

S'il appert de l'examen périodique de l'ophtalmologiste que l'employé concerné souffre de problèmes visuels nécessitant des soins, prothèses ou autre, il y a présomption que tel problème origine de l'utilisation de l'appareil concerné à moins que l'employeur n'établisse le contraire, le fardeau de preuve lui incombant.

41.06

L'employeur assume les frais des différents examens de même que les frais pour des verres de première qualité (excluant les montures et lentilles cornéennes). Cependant un montant maximum de $50.00 sera alloué dans le cas d'une première monture.

41.07

Tous les examens se font durant le temps de travail et ce, sans perte de traitement, droits ou privilèges.

41.08

L'employée enceinte ou qui allaite peut interrompre durant la période de grossesse ou d'allaitement tout travail sur un tel appareil, soit complètement, soit occasionnellement. (Tel geste doit être justifié par une recommandation du médeçin personnel de l'employée). Telle employée sera alors réaffectée à d'autres tâches et ce, conformément au plan de classification et à la convention collective.

41.09

Dans tous les cas, le temps maximum d'utilisation continue de tel appareil est de 50 minutes (soit une période) l'employé ne pouvant cumuler plus de quatre (4) périodes par journée normale de travail.

41.10

toute période de 50 minutes doit être suivie d'une pause d'au moins 15 minutes. Durant cet intervalle, l'employé ne peut être tenu d'effectuer du travail nécessitant une concentration visuelle.

41.11

Le temps d'utilisation est présumé continu indépendamment du fait que l'employé effectue de façon entremêlée d'autres tâches, telles répondre au téléphone, répartir les communications, etc...

41.12

Aucun employé ne sera affecté à tel appareil sans avoir suivi une formation adéquate.

41.13

La responsabilité et les frais d'entraînement incombent à l'employeur. Telles périodes d'entraînement doivent s'effectuer durant le temps de travail.

41.14

L'employeur s'engage à maintenir tel appareil en parfaite condition. Il voit également à ce que tout appareil utilisé soit d'un niveau élevé de qualité, respectant les exigences de santé et de sécurité. A cette fin, tous les six (6) mois, les terminaux vidéo doivent faire l'objet de tests visant à vérifier leur bon fonctionnement et la présence éventuelle démissions dangereuses, telles des radiations ionisantes ou non. Le Syndiat doit avoir accès aux résultats de ces tests.

41.15

L'employeur voit à créer et à maintenir un environnement adéquat tel que reconnu par les spécialistes en ce domaine. En cas de litige quant à l'application, les parties conviennent de se référer au document "Guide d'aménagement de postes de travail à écran cathodique" produit par la C.S.S.T. ISBN-2-550-02649-7.

41.16

L'introduction de tel appareil pouvant avoir une incidence sur les tâches actuelles des employés concernés, il est convenu que:

-L'employeur s'engage à consulter les employés sur toute mesure visant à modifier les tâches des employés concernés étant entendu que l'utilisation de tel appareil ne saurait occasionner une surcharge de travail pour les employés.

-L'introduction de tel appareil ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de machines à dactylographier.

41.17

Les tâches à être effectuées à l'aide d'ordinateurs de systèmes de traitement de mots étant des tâches devant être confiées aux employés du SERF, il est entendu que tout tel travail devant être exécuté en sous-traitance ou à l'extérieur du bureau par d'autres personnes doivent au préalable faire l'objet d'une entente entre le SERF et les employés étant entendu que la présente clause ne peut avoir pour effet d'empêcher les officiers libérés du SERF d'avoir accès aux appareils.

CHAPITRE XLII - FORMATION EN COURS D'EMPLOI

42.01

Le S.E.R.F. reconnaît à l'endroit de ses employés son obligation de voir à leur formation en cours d'emploi, notamment en leur donnant accès aux sessions d'études organisées par la Centrale.

42.02

Les frais occasionnés pour telle formation sont remboursés par le S.E.R.F. conformément aux modalités prévues à la présente convention pour le remboursement des frais de séjour et de déplacement.

42.03

L'accès à la formation en cours d'emploi est assujetti aux besoins du S.E.R.F. et à ses ressources financières.

CHAPITRE XLIII - CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

43.01

Droit au congé

Tout employé régulier peut bénéficier d'un congé sabbatique à traitement différé durant la dernière année d'une période de référence de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

43.02

Durée du congé

la durée d'un congé sabbatique à traitement différé est d'une année au maximum, comprise entre le 1er septembre d'une année scolaire et le 31 août de l'année suivante.

43.03

Répartition du traitement

Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un employé de voir son traitement d'un (1) an, de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans, étalé sur une période de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans, ou de cinq (5) ans respectivement, la dernière année étant prise en congé.

43.04

Retenues sur le traitement

La proportion du traitement prévue pour l'année de congé est versée par le S.E.R.F. dans un Fonds Spécial. (Ex: dépôts à intérêts garantis). Les sommes retenues sur le traitement de l'employé sont versées dans le fonds durant le mois où elles auraient autrement été versées à l'employé.

43.05

Versement du traitement durant le congé

Lors de son congé, l'employé reçoit en traitement la proportion du traitement versé dans le fonds spécial et les intérêts générés par les sommes versées dans ce fonds.

43.06

Modalités de versement du traitement durant le congé

Avant le début de son congé, l'employé indique au S.E.R.F. les modalités selon lesquelles il désire récupérer les sommes accumulées dans le fonds.

Si l'employé veut récupérer les sommes accumulées en plusieurs versements, ce devra être en versements égaux, répartis sur l'année du congé, soit mensuellement, soit à tous les deux jeudis.

43.07

Avis préalable

L'employé qui désire bénéficier d'un congé sabbatique à traitement différé doit en aviser le S.E.R.F. au plus tard le 31 juillet qui précède l'année de travail où doivent débuter les retenues salariales en vue du congé.

43.08

Renonciation au congé

L'employé qui désire renoncer à son congé doit en aviser le S.E.R.F. au plus tard le ler mars qui précède le début prévu pour le congé; en tel cas il indique au S.E.R.F. les modalités selon lesquelles il désire récupérer les sommes accumulées dans le fonds spécial.

43.09

Rapport annuel

Au plus tard le 30 juin de chaque année de travail prévue pour le congé, le S.E.R.F. produit un rapport écrit des sommes accumulées dans le fonds et des intérêts qui ont été générés.

43.10

Droits et avantages durant le congé

L'employé en congé sabbatique à traitement différé jouit de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention non incompatibles avec les présentes dispositions. Par ailleurs il peut indiquer au SERF de maintenir la même protection d'assurance et les mêmes participations au R.E.E.R. à condition que cet employé en assume les coûts supplémentaires.

43.11

Droits et avantages durant les années à traitement différé

Durant les années où l'employé décide de faire différer son traitement en vue d'un congé, il jouit de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention non incompatibles avec les présente dispositions. Par ailleurs il peut indiquer au S.E.R.F de maintenir la même protection d'assurance et les mêmes participations au R.E.E.R. à condition que cet employé en assume les coûts supplémentaires.

43.12

Départ avant le début du congé

Si le départ de l'employé survient avant le début de son congé, il indique au S.E.R.F. les modalités selon lesquelles il désire récupérer les sommes accumulées dans le fonds.

43.13

Décès

Advenant le décès de l'employé avant le début du congé, ou durant le congé, les sommes sont versées à ses héritiers légaux.

43.14

Prestation de travail

Durant les années de la période qui précèdent l'année de congé, la prestation de travail de l'employé est la même que celle de tout autre employé régulier ayant le même statut.

43.15

Retour du congé

A son retour, l'employé est réintégré dans son poste.

43.16

Pourcentage du traitement versé

Durant les années de la période de référence pendant lesquelles l'employé est au travail, il reçoit un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective applicable ainsi calculée:

Si la période de référence est de deux (2) ans, le pourcentage est de cinquante (50) pour cent du traitement;
Si la période est de trois (3) ans, le pourcentage est de soixante-six et deux tiers (66 2/3) pour cent du traitement;
Si la période est de quatre (4) ans, le pourcentage est de soixante quinze (75) pour cent du traitement;
Si la période est de cinq (5) ans, le pourcentage est de quatre-vingt (80) pour cent du traitement.

43.17

Congé sans solde

Si l'employé prend un congé sans solde durant la partie de la période de référence où il est au travail, le S.E.R.F. interrompt l'alimentation du fonds prévu pour le congé sabbatique.

43.18

Invalidité

A) En cas d'invalidité, l'employé demeure couvert par le régime de garantie de traitement, sous réserve du paragraphe B) qui suit, et par le régime d'assurance-salaire.

B) Pour toute période ou partie de période d'invalidité de moins d'un an qui précède une année prévue pour un congé sabbatique, le traitement continue d'être différé, c'est-à-dire que l'employé reçoit durant telle période la proportion du traitement auquel il a droit en vertu de la convention collective applicable, proportion équivalente au pourcentage du traitement selon ce qui est prévu au paragraphe 16 qui précède.

C) Pour toute période ou partie de période d'invalidité qui coincide avec une année ou partie d'année prévue pour un congé sabbatique, l'employé recouvre son droit à la pleine garantie de traitement.

D) Quand l'employé subit une période d'invalidité, il peut renoncer à son congé sabbatique, ou à la partie du congé sabbatique non interrompue par une invalidité; en tel cas, il indique au SERF les modalités selon lesquelles il désire récupérer les sommes accumulées au fonds spécial prévu pour son congé.

E) Année: du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année civile qui suit.

F) Invalidité qui se termine avant le début du congé

Si l'invalidité survient et se termine avant le début du congé l'employé choisit:
-soit de prendre son congé durant l'année qui avait été prévue;
-soit de se prévaloir des dispositions des paragraphes 43.08 et 43.18 D) qui précèdent.

G) Toute autre invalidité que celle décrite à F):

Si la période d'invalidité coincide en tout ou en partie avec l'année du congé sabbatique, l'employé choisit:

-soit d'entreprendre ou de continuer son congé dès la fin de son invalidité;
-soit de se prévaloir des dispositions des paragraphes 43.08 et 43.18 D) qui précèdent.

H) Possibilité de rallonger la période de référence

En cas d'invalidité l'employé peut, avec l'accord du SERF rallonger la période de référence, continuer de faire différer son traitement, et reporter le congé sabbatique à la dernière année de cette nouvelle période de référence.

43.19

Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)

a- Le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique:
-La période de référence est interrompue le temps du congé de maternité ou d'adoption et est extentionnée d'autant après son terme.

b- Le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique; dans ce cas l'employée choisit:
-soit d'entreprende son congé sabbatique à la fin du congé de maternité;
-soit de renoncer à son congé sabbatique et de récupérer les sommes accumulées dans le fonds prévu à cette fin.

c- Le congé survient en cours de congé sabbatique:

Le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective applicable et est extentionnée d'autant après la fin de ce congé.

d- Règles générales

Pendant toute interruption d'un congé sabbatique à traitement différé, pour cause de maternité ou d'adoption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

43.20

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les présentes dispositions relatives au congé sabbatique à traitement différé ont préséance.

-ANNEXE 1-

CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

Le SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER

ci-après dénommé le SERF,

ET

Madame,
Monsieur _____ ci-après dénommé(e) l'employé(e).

Le SERF et l'employé(e) déclarent et conviennent ce qui suit:

1. Obligations de l'employé(e)

a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à toutes fins que de droit, à travailler comme employé(e) de bureau pour le Syndicat de l'Enseignement de la Région du Fer, pour l'année commençant le ler septembre 19 et pour terminer ladite année.

b) L'employé(e) déclare qu'il (qu'elle) est né(e) à

le 19 .

c) L'employé(e) convient de se conformer à la loi et à la convention collective régissant le SERF et le SESOCQ qui représente les employé(e)s à son emploi.

2- Obligations du SERF

Le SERF s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e) tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant le SERF et le SESOCQ qui représente les employé(e)s à son emploi.

3- Statut de l'employé(e)

( ) L'employé(e) est régulier à temps plein selon les dispositions de la clause 1.04 b) de la convention collective régissant les parties.

( ) L'employé(e) est régulier à temps partiel selon les dispositions de la clause 1.04 b) de la convention collective régissant les parties et selon les modalités suivantes:

_____

_____

( ) L'employé(e) est surnuméraire selon les modalités suivantes:

_____

_____

( ) L'employé(e) est remplaçant selon les modalités suivantes:

_____

_____

4. Dispositions générales

a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du:

_____19_____.

b) Les dispositions de la convention collective régissant le SERF et le SESOCQ qui représente les employé(e)s à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

En foi de quoi les parties ont signé,

POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DU FER (SERF)

_____

_____

EMPLOYE(E) _____

ADRESSE _____

TEMOIN _____

OCCUPATION _____

ADRESSE _____

Daté à _____, ce _____ jour

du mois de 19 .

-ANNEXE 2-

LISTE D'ANCIENNETE AU 1ER SEPTEMBRE 1984

COLETTE FISET: 12 ans, 3 mois, et 15 jours.

(date d'engagement: 15 mai 1972)

PIERRETTE HARRISSON: 1 an, et 7 mois.

(date d'engagement: 1 fév. 1983)

-ANNEXE 3-

FRAIS DE DEMENAGEMENT

-A-

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent dans le cas d'une affectation et d'une mutation impliquant un changement de domicile permanent conséquemment à un changement du lieu de travail et ce, à la demande de l'employeur.

1. Tout employé déplacé bénéficiera de trois (3) jours ouvrables d'absence sans perte de traitement excluant la durée du trajet aller-retour pour couvrir la recherche d'un logement.

2. L'employé bénéficiera de trois (3) jours ouvrables d'absence sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

3. Lors du déménagement, les frais de déplacements et de séjour de l'employé sont remboursés conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII.

4. Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé qui a charge de famille se rende à l'endroit de son nouveau lieu de travail avant sa famille, l'employeur paiera ses frais de transport, de logement et de repas conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII, et ce jusqu'à un maximum de $750.

5. Si l'employé déplacé est seul, l'employeur lui paiera ses frais de transport, de logement et de repas conformément au régime de remboursement prévu au chapitre XXVII, et ce, jusqu'à un maximum de $300.

6. Le SERF remboursera, sur présentation de pièces justificatives, à l'employé, les frais encourus pour le transport du mobilier et effets personnels de l'employé de son domicile actuel à son nouveau domicile ainsi que pour l'emballage des articles tels que vaisselle, miroirs, objets d'art, etc...

7. L'employeur paiera une allocation de déplacement de $750. à l'employé déplacé ayant charge de famille ou tenant logement ou une allocation de déplacement de $250. à l'employé déplacé ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déménagement (frais de garderie, tapis, draperies, raccordement d'appareils électriques, nettoyage, etc...).

8. Pour permettre à un employé de visiter avec son conjoint leur lieu d'habitation futur, l'employeur paiera à l'employé les frais de transport et de séjour pour un (1) voyage aller-retour au nouvel endroit, conformément au régime de remboursement prévu au Chapitre XXVII de la présente convention.

9. L'employeur paiera, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes:

-les honoraires d'un agent d'immeubles à un taux ne dépassant pas 6% et jusqu'à un maximum de $3,000.00 sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent.

-un montant de 1% du prix d'achat jusqu'à un maximum de $750. pour couvrir les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison pour fin de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue.

10. Lorsque la maison de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer son nouveau poste, le SERF rembourse sur présentation des pièces justificatives, pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

a) les taxes municipales et scolaires
b) l'intérêt sur l'hypothèque
c) le coût de la prime d'assurance.

11. A l'abandon du logis sans bail écrit, l'employeur remboursera à l'employé un dédommagement ne devant pas excéder le montant de un mois de loyer.

S'il y a bail, l'employeur dédommagera, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation.

Dans les deux (2) cas, l'employé devra attester du bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

12. Si l'employé est propriétaire d'une maison, l'employeur lui accorde trois (3) jours ouvrables de congé pour procéder aux démarches concernant la vente de sa maison.

-B-

Sur demande de l'employé, le SERF rembourse les frais réels de déménagement selon la clause 6 de la présente annexe lorsqu'il autorise une mutation et/ou un transfert qui exige(nt) un changement de domicile permanent.

-ANNEXE 4-

REGIME DE REMBOURSEMENT DES DEPENSES

DU SERF APPLICABLE AUX EMPLOYES

Le Syndicat remboursera au réclamant, dans l'exercice de ses fonctions les coûts suivants:

-A- FRAIS DE TRANSPORT:

1. Transport par avion:
   Le réclamant doit présenter la pièce justificative avec sa réclamation.

2. Transport par autobus:
   Le réclamant doit présenter la pièce justificative avec sa réclamation.

3. Transport par taxi ou limousine:
   Selon le coût réellement encouru, le réclamant devant préciser le point de départ et le point d'arrivée.

4. Transport par automobile personnelle:
   Le réclamant sera indemnisé au tarif de 0.30 du kilomètre. Pour toute réclamation par suite de l'utilisation de l'automobile personnelle, le réclamant doit indiquer les distances en kilomètres entre le point de départ et le point de destination suivant la table établie à cette fin.

-B- FRAIS DE CHAMBRE

Principe général: En autant que c'est possible, tous les membres doivent tenter de se jumeler pour les couchers. Les coûts réellement encourus sont remboursés. Si le rapport de dépense ne comporte aucun reçu de chambre, la somme de $10. est allouée.

-C- FRAIS DE REPAS

Déjeuner:	$5.00
Diner:	$10.00
Souper:	$15.00

Les heures de départ et de retour servant à déterminer si tel ou tel repas est remboursable sont les suivantes:

a) Heures de départ:
   Avant 7:30 hres (déjeuner)
   Avant 12:00 hres (dîner)
   Avant 18:00 hres (souper)

b) Heures de retour:
Après 9:00 hres (déjeuner)
Après 12:30 hres (dîner)
Après 18:30 hres (souper)

Le réclamant doit indiquer dans sa réclamation l'endroit, l'heure et la date de l'arrivée et du départ.

-D- FRAIS DE GARDERIE

Le Syndicat remboursera au réclamant un maximum de $5.00 par demi-journée ou soirée et un maximum de $15.00 par jour.

-E- AUTRES FRAIS

Le Syndicat remboursera au réclamant tout autre frais dans la mesure où ils auront été au préalable autorisés.

-F- DISPOSITIONS PARTICULIERES

1. Le réclamant doit s'efforcer de voyager le plus économiquement possible et éviter toute dépense non essentielle au bon exercice de ses fonctions.

2. Le réclamant doit produire sa demande de remboursement en complétant et signant la formule imprimée à cette fin.

3. Les reçus et pièces justificatives doivent être identifiées et donner un détail suffisant de services rendus.

4. Toute réclamation pour remboursement doit, autant que possible, être produite dans les sept (7) jours qui suivent la date de l'activité concernée ou de retour d'un voyage.

5. Le réclamant doit fournir, sur demande du Syndicat, toute explication désirée en regard de sa réclamation.

-G-

Si le régime de remboursement des dépenses est majoré pour les membres du Conseil Régional, il le sera également pour les employés.

Fait et signé à Sept-Iles, ce 9 Décembre 1986

Paul-E. Tremblay
négociateur

Pour le Syndicat des Employés-ées
de Syndicats et d'Organismes collectifs
du Québec. (SESOCQ)

Pour le Syndicat de l'Enseignement de la
Région du Fer. (SERF)

Léal Labrie