

No.

NOM

15266-01

L'institut canadien d'Education des
Adultes

15266-01
10

14-12-78
31-03-80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'INSTITUT CANADIEN D'EDUCATION DES ADULTES

ci-après le "Syndicat"

ET

L'INSTITUT CANADIEN D'EDUCATION DES ADULTES

ci-après "l'Employeur"

DECEMBRE 1978

MINISTRE DU
TRAVAIL

Nov 7 11 17 AM '79

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

POSTE

'79 FEB - 1 11 14

Microfilmé

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	1:	But de la convention collective
ARTICLE	2:	Reconnaissance
ARTICLE	3:	Définition des termes
ARTICLE	4:	Champ d'application
ARTICLE	5:	Régime syndical
ARTICLE	6:	Liberté d'action syndicale
ARTICLE	7:	Heures de travail
ARTICLE	8:	Paiement des salaires
ARTICLE	9:	Règles d'intégration à l'échelle des salaires
ARTICLE	10:	Indexation des salaires
ARTICLE	11:	Jours chomés et payés
ARTICLE	12:	Congés spéciaux
ARTICLE	13:	Vacances annuelles
ARTICLE	14:	Congés-maladie
ARTICLE	15:	Congé parental
ARTICLE	16:	Assurances collectives
ARTICLE	17:	Régime supplémentaire de rentes
ARTICLE	18:	Dépenses de voyages
ARTICLE	19:	Mise à pied
ARTICLE	20:	Congédiement
ARTICLE	21:	Ancienneté
ARTICLE	22:	Promotion et/ou mutation
ARTICLE	23:	Procédure de règlement de griefs et mécontentes
ARTICLE	24:	Arbitrage
ARTICLE	25:	Politique de perfectionnement
ARTICLE	26:	Participation du personnel
ARTICLE	27:	Comité du programme
ARTICLE	28:	Organisation du travail
ARTICLE	29:	Catégories du personnel
ARTICLE	30:	Comité de sélection
ARTICLE	31:	Comité de classification
ARTICLE	32:	Conditions générales de travail
ARTICLE	33:	Propriété du matériel et droits d'auteurs
ARTICLE	34:	Publication de la convention collective
ARTICLE	35:	Annexes
ARTICLE	36:	Droits acquis
ARTICLE	37:	Durée
ANNEXE "A"	:	Autorisation des retenues syndicales
ANNEXE "B.1"	:	Echelle de salaires
ANNEXE "B.2"	:	Echelons pour chaque employé
ANNEXE "C"	:	Modèle de calcul de l'indexation (clause 10)
ANNEXE "D"	:	Banque de congés-maladie
ANNEXE "F"	:	Liste officielle d'ancienneté

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- .01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés visés par l'accréditation, ainsi que de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- .01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre du Québec en matière de traitements, de condition de travail et autres sujets connexes.
- .02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur (instances élues et son représentant permanent, le directeur général) à l'exercice de sa fonction de direction, d'administration et de gestion. L'Employeur exercera ce droit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions et mots suivants signifient:

- .01 Salarié: toute personne salariée au sens du Code du travail comprise dans l'unité de négociation telle que décrite à l'article 2 et travaillant pour l'Employeur contre rémunération.
- .02 Salarié permanent régulier: salarié ayant terminé sa période d'essai et effectuant la période normale de travail prévue par la présente convention.
- .03 Salarié permanent à temps partiel: salarié ayant terminé sa période d'essai mais n'effectuant qu'une partie de la période normale de travail. L'horaire de travail est établi par écrit avec l'Employeur et doit être respecté par la suite, sauf s'il est changé d'un commun accord.

Cependant, le salarié spécial, le salarié temporaire et le salarié stagiaire n'ont pas droit aux dispositions portant sur:

- a) l'ancienneté
- b) promotion et/ou mutation
- c) régime supplémentaire de rentes
- d) le perfectionnement
- e) les assurances collectives

Le salarié à l'essai n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de renvoi avant l'acquisition de sa permanence. Si la permanence lui est accordée, son ancienneté est rétroactive à sa date d'entrée en service.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- .01 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- .02 Tout nouvel employé doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'embauche et du maintien de son emploi.
- .03 Pour la durée de la présente convention, l'Employeur retient sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, et remet, selon les modalités établies par le Syndicat, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de la perception. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète ou fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés ainsi cotisés ainsi que les montants cumulatifs à compter de la première paie d'avril.

Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changements a été expédié à l'Employeur.

L'Employeur inscrit le montant total des cotisations syndicales versées par un employé sur les feuillets T4 et TP4 de l'année d'imposition.

ARTICLE 6 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (suite)

Dans le cas d'une fonction électorale non-permanente, l'Employeur convient de libérer sans solde, le salarié, durant les heures régulières selon les exigences de la dite fonction.

.07 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.05, 6.06, doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours du calendrier, si sa fonction syndicale électorale est non-permanente et trente(30) jours de calendrier, s'il s'agit d'un poste électif permanent.

.08 Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'Employeur lui offre un autre poste comparable.

.09 Le Syndicat a le droit d'afficher au secrétariat de l'Institut, sur un tableau fourni à cette fin par l'Employeur, des avis de convocation à ses assemblées et autres documents qu'il juge à propos.

L'Employeur consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, une filière (classeur), fermant à clé.

.10 L'Employeur consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement matériel et la papeterie non officielle habituellement en dehors des heures de travail.

La papeterie et la photocopie sont à la charge du Syndicat au prix coûtant, cependant, dans le cas d'un projet conjoint avec l'Employeur, celui-ci en assumera les frais.

.11 L'Employeur reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu que des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions du Syndicat dans les locaux de l'Employeur. Le Syndicat pourra tenir ces réunions sur les heures de bureau, pourvu que la fréquence de telles réunions sur l'heure du bureau ne dépasse pas deux demi-journées par mois. Pour toute réunion supplémentaire sur les heures de bureau, le Syndicat devra obtenir l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 8 - PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

- .03 Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, ce dernier s'engage à corriger l'erreur dans le plus bref délai possible.
- .04 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié avise l'Employeur de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- .05 Tout salarié régi par la présente convention, reçoit le salaire prévu à l'annexe "B" en suivant les règles d'intégration à l'échelle de salaires définies par l'article 9.

ARTICLE 9 - REGLES D'INTEGRATION A L'ECHELLE DE SALAIRES

- .01 Toute personne engagée par l'Employeur est réputée avoir une scolarité minimum de douze (12) années d'étude correspondant à l'échelon un (1) de l'échelle de salaires apparaissant à l'annexe "B" et ce, avant l'évaluation de l'expérience pertinente.
- .02 Par la suite, chaque année d'expérience pertinente correspond à un (1) échelon supérieur; une année d'expérience au service de l'Employeur est complétée à la date anniversaire d'embauche.
- .03 Toute année de scolarité, reconnue comme pertinente, excédant la douzième (12^e), équivaut à un et demi (1½) échelon s'ajoutant au premier. Les équivalences suivantes devront être respectées et ce, avant l'évaluation de l'expérience.

Trente (30) crédits sont équivalents à une (1) année de scolarité.

- a) Un DEC ne signifiant pas un diplôme terminal, équivaut à quatorze (14) années de scolarité et est donc à trois (3) échelons en sus du premier
- b) Un DEC signifiant un diplôme terminal, représente quinze (15) années de scolarité et est donc quatre et demi (4½) échelons en sus du premier

ARTICLE 10 - INDEXATION DES SALAIRES

- .01 Pour les fins du présent article, on entend par "indice" l'indice des prix à la consommation, ensemble des biens et services pour la région de Montréal, publié par Statistiques Canada.
- .02 Dans les quinze (15) jours qui suivront le jour de la publication, en janvier 1979, juillet 1979 et janvier 1980, par voie de communiqué de presse, de la valeur de l'indice pour le mois précédent, l'Employeur calcule la perte totale de revenu sur l'ensemble des salaires pour les semestres se terminant respectivement en décembre 1978, en juin 1979 et en décembre 1979.
- .03 Par "perte totale de revenu", on entend la somme de toutes les pertes mensuelles de revenu pour l'ensemble des salariés durant le semestre.
- .04 Par "pertes mensuelles de revenu", pour l'ensemble des salariés, on entend le produit du salaire mensuel de l'ensemble des salariés pour chaque mois, par le pourcentage d'augmentation de l'indice entre le dernier mois du semestre précédent et ce mois.
- .05 Dans les quinze (15) jours qui suivent le calcul des pertes totales de revenu, chaque salarié qui a été à l'emploi de l'ICEA au cours du semestre, recevra un chèque dont le montant sera égal au montant des "pertes totales de revenu", divisé par le nombre total de jours ouvrables, par le nombre de salariés et multiplié par le nombre de jours ouvrables pour le salarié concerné.
- .06 En janvier 1979, juillet 1979 et janvier 1980, les taux de salaires seront augmentés, pour la période de paie qui suit immédiatement la publication par communiqué de presse, de la valeur de l'indice pour le mois précédent, d'un montant égal au pourcentage de l'augmentation de l'indice pour le semestre concerné multiplié par le salaire moyen des salariés à la fin de ce semestre.
- .07 Au même moment, les montants déterminés à l'article .06 seront intégrés aux taux de salaire de chaque échelon de l'échelle de salaires prévue à l'annexe "B".

ARTICLE 12 - CONGES SPECIAUX (suite)

- c) à l'occasion du mariage d'un frère, de la soeur, du père et/ou de la mère: le jour de l'évènement, un (1) jour
- d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs
- e) à l'occasion du décès des beaux-parents, des grands-parents: trois (3) jours, dont le jour de l'inhumation
- f) à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur: un (1) jour
- g) si les évènements mentionnés aux paragraphes précédents ont lieu à une distance de deux cents (200) kilomètres ou plus, le salarié a droit à une journée chômée et payée additionnelle, et, à une distance de 450 kilomètres ou plus, le salarié a droit à deux (2) jours chômés et payés additionnels.
- h) à l'occasion d'un déménagement: deux (2) jours par an.
- i) pour des raisons personnelles autres que celles mentionnées ci-haut, le salarié peut prendre des congés avec solde. Le total des jours utilisés à cette fin ne doit pas dépasser cinq (5) jours par année
- j) tout salarié peut réintégrer son emploi avec tous ses droits acquis en cas d'absence pour cause extraordinaire indépendante de sa volonté (v.g. enquête de police, détention préventive, détention arbitraire, procès)

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES

- 01. La période normale de congé annuel s'étend du premier (1^{er}) juin au quinze (15) septembre. Le congé annuel, en tout ou en partie, peut être reporté d'année en année ou en dehors de la période normale après autorisation de l'Employeur, mais en aucun cas, le salarié ne peut être tenu de diviser et/ou reporter le temps de congé annuel auquel il a droit.
- .02 Tout salarié ayant complété un an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux de salaire régulier en vigueur au moment où il prend son congé: pour le salarié n'ayant pas complété une année de service, le temps de congé annuel est calculé au prorata de son temps de service.

ARTICLE 14 - CONGES-MALADIE (suite)

- .07 Tout salarié ayant terminé sa période d'essai, peut puiser dans sa banque de congés-maladie lors de la maladie ou accident de son conjoint ou d'un dépendant, lorsque la maladie ou l'accident en question exige des soins à domicile. Cette absence ne pourra excéder cinq (5) jours ouvrables.
- .08 Aux fins de l'application de .07, il est loisible à l'Employeur d'exiger du salarié une attestation médicale de la nécessité de tels soins.

ARTICLE 15 - CONGE PARENTAL

- .01 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du huitième (8^e) mois de grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement, et ce, à temps complet ou partiel.
- .02 La salariée, doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de reprendre son travail, elle doit présenter un certificat de son médecin et devient alors soumise aux dispositions de la présente convention relativement aux congés-maladie.
- .03 En cas de changement de la politique actuelle d'assurance-chômage concernant les congés de maternité, un comité conjoint sera mis sur pied pour trouver une solution.
- .04 Lorsque sa conjointe doit accoucher, le salarié bénéficie d'un congé avec solde d'une durée de deux (2) semaines, pouvant être pris à son choix, au moment de l'accouchement ou dans les trois (3) mois qui suivent l'accouchement.
- .05 Dans le cas d'une adoption, tout salarié peut bénéficier de deux (2) semaines de congé, sans perte de salaire, s'il peut justifier que son absence est exigée pour l'accueil et la garde de l'enfant.

ARTICLE 18 - DEPENSES DE VOYAGE (suite)

- .03 Lorsque le salarié doit se déplacer en ville pour l'exercice de ses fonctions, ses frais de déplacement sont payés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives ou après entente avec celui-ci.
- .04 Dans tous les cas de déplacement à l'extérieur, les parties conviennent de favoriser l'utilisation des transports en commun, sous réserve d'autorisation à effet contraire.

ARTICLE 19 - MISE A PIED

- .01 Tout salarié permanent mis à pied à la suite d'une décision de l'Employeur de fermer un poste, doit en être informé un (1) mois à l'avance.
- .02 Tout salarié permanent mis à pied à la suite d'une décision de l'Employeur de fermer un poste, a droit à une indemnité de départ. Son nom est alors inscrit sur une liste de rappel pour une durée de vingt-quatre (24) mois.
- .03 Cette indemnité équivaut à six(6) semaines de salaire et est versée selon les modalités du régime de paiement des salaires en vigueur.
- .04 En cas de réouverture d'un poste, celui-ci doit être offert d'abord au salarié mis à pied qui occupait auparavant ce poste. Si celui-ci le refuse, il est ensuite offert au salarié mis à pied ayant le plus d'ancienneté, inscrit sur la liste de rappel et qui remplit les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 20 - CONGEDIEMENT

- .01 Dans le cas d'un congédiement pour juste cause, la preuve incombe à l'Employeur. Il doit aviser le salarié par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- .02 Dans le cas prévu au paragraphe .01, l'Employeur ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit au salarié, au moins deux (2) fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai minimum de deux (2) mois doit s'écouler entre les deux (2) avis.

ARTICLE 21 - ANCIENNETE (suite)

- .05 Pour les fins d'application de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- .06 La liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'ICEA apparait à l'annexe "F"
- .07 Pour tout salarié temporaire, spécial ou stagiaire qui devient permanent, le temps fait est reconnu rétroactivement et entièrement pour l'ancienneté, et, dans ce cas, la période d'essai sera de trois mois et demi (3½).

ARTICLE 22 - PROMOTION ET/OU MUTATION

- .01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, est d'abord offert au personnel de l'Institut. L'affichage se fait de façon interne pendant dix (10) jours ouvrables avant qu'il y ait un concours public, et l'employé dispose de ce temps pour poser sa candidature. Le comité de sélection reçoit les candidatures et en dispose. Le poste est attribué au candidat qui a le plus d'ancienneté à mois qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- .02 Lorsque le poste est accordé à un candidat de l'intérieur, ce dernier bénéficie d'une période d'essai pendant une durée de trois mois et demi (3½)
- .03 Au cours de cette période d'essai ou à son terme, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire par suite d'une décision de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- .04 En aucun cas, une promotion ou une mutation ne peut signifier une perte des années d'expérience accumulées chez l'Employeur ou déjà reconnues par le comité de classification à son ancien poste.
- .05 Si le poste n'est pas comblé par un salarié déjà à l'emploi, le poste est alors affiché publiquement. Le comité de sélection reçoit les candidatures et en dispose.

ARTICLE 24 - ARBITRAGE

- .01 Dans les soixante (60) jours suivant la décision écrite de l'Employeur ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, l'une ou l'autre des parties, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mésentente à un arbitre unique. Les parties conviennent pour la durée des présentes que M^{rs} Claude Melançon et Pierre Mackay seront désignés pour agir à cette fin. Dans l'éventualité où ils seraient dans l'impossibilité d'agir, les parties devront s'entendre pour en désigner un autre. A défaut d'accord, il sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec.
- .02 Les honoraires de l'arbitre unique ou de d'autres experts auxquels les parties pourraient avoir recours d'un commun accord sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 25 - POLITIQUE ET PERFECTIONNEMENT

- .01 Les parties reconnaissent le caractère essentiel du perfectionnement. Celui-ci vise à favoriser le développement individuel et collectif tant au plan intellectuel que manuel, et ce, pour des fins d'amélioration de la compétence professionnelle, de formation générale et culturelle et de formation syndicale.
- .02 L'Employeur s'engage à promouvoir le perfectionnement des salariés de l'Institut.
- .03 L'Employeur s'engage à consacrer une somme égale à deux pour cent (2%) de la masse salariale de la présente unité de négociation aux fins de perfectionnement, à court et long terme.
- .04 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, les parties conviennent de former un comité de perfectionnement paritaire dont deux (2) représentants de la partie syndicale et deux (2) représentants de la partie patronale, qui prendra les décisions relatives au perfectionnement et fera les recommandations qu'il jugera opportunes relatives à ces mêmes questions:

ARTICLE 25 - POLITIQUE ET PERFECTIONNEMENT (suite)

.06 Perfectionnement à court terme et à temps partiel

Tout salarié permanent peut participer à des activités répondant aux objectifs de la clause de perfectionnement, telle la participation à des cours, rédaction de thèse ou autres activités éducatives, participation à des stages de perfectionnement, à des colloques, à des congrès d'associations professionnelles..., en excluant tout ce qui peut être rattaché à la tâche. Afin de permettre aux salariés de participer à l'ensemble de ces activités, l'Employeur constitue une banque équivalente à soixante (60) jours ouvrables par année. Les jours non utilisés ne sont pas accumulables.

Le(s) salarié(s) autorisé(s), inscrit(s) à l'une ou l'autre activité de perfectionnement à court terme telle que décrite ci-haut, est (sont) libéré(s) sans perte de salaire ou d'autres bénéfices. L'Employeur s'engage à assumer les frais inhérents de perfectionnement de même que les frais de transport et de subsistance reliés à ces activités et ce, à même le montant prévu en .03.

.07 Perfectionnement à long terme

Tout salarié permanent peut obtenir un congé sans solde de perfectionnement d'une durée supérieure à trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an, répondant aux objectifs de l'article de perfectionnement. Toutes les modalités d'un tel congé sont à déterminer par le comité de perfectionnement. Cependant, pas plus d'une personne à la fois ne pourra bénéficier de cette clause.

Le salarié qui bénéficie de congé sans solde prévu au paragraphe précédent, est rétabli à son retour dans les fonctions qu'il occupait à son départ ou dans une fonction équivalente. Lorsque le salarié est en congé de perfectionnement sans solde, il continue à jouir de tous les privilèges inhérents à son statut de salarié et l'Employeur verse pendant cette période sa part des sommes nécessaires au maintien des bénéfices marginaux; les frais inhérents de perfectionnement sont assumés à même les argents du fonds.

ARTICLE 27 - COMITE DU PROGRAMME (suite)

- .01 b) le rôle du comité du programme est d'assurer la planification opérationnelle et la réalisation des décisions des instances politiques de l'Institut, et en conséquence, il décide de l'organisation du travail et de la coordination des ressources nécessaires.
- c) le lien entre les instances politiques et le comité du programme est assuré par le directeur général dans ce sens que le directeur transmet au comité du programme les décisions du conseil d'administration et rend compte au conseil d'administration de la façon dont l'équipe interne réalise les mandats. Toutefois, le comité du programme mandatera l'un ou l'autre de ses membres aux réunions du conseil d'administration afin de compléter l'information sur l'évolution des dossiers spécifiquement étudiés par le conseil d'administration.
- d) à l'initiative du directeur général et/ou du comité du programme, lors de ses réunions régulières, les coordonnateurs des équipes-services et des équipes-projets se réunissent pour discuter des affaires courantes découlant des décisions du comité du programme et/ou résoudre les difficultés de coordination interne.
- .02 Si exceptionnellement et après avoir tenté tous les efforts pour en arriver à un consensus, un désaccord persiste entre le comité du programme et le directeur général, la décision finale est retardée et le litige est soumis à une réunion spéciale de l'exécutif convoquée dans le plus bref délais et à laquelle un membre du comité du programme, autre que le directeur général, est présent.
- .03 Le comité du programme remet, un mois avant la tenue de l'assemblée générale annuelle, au directeur général, un rapport des opérations réalisées et/ou en cours. Ce rapport peut aussi comporter des éléments de perspectives quant à l'année qui vient. Le conseil d'administration rend ce rapport public, à l'assemblée générale annuelle.
- .04 Toute déclaration ou position officielle de l'ICEA doit être approuvée par le directeur général, mandaté à cette fin par le conseil d'administration.
- .05 Lorsque le conseil d'administration ou le comité exécutif décide d'une intervention ponctuelle non prévue dans le programme de travail, le conseil d'administration ou l'exécutif selon le cas, juge des priorités à altérer et charge le comité du programme de procéder en conformité avec l'article 27.01.

ARTICLE 30 - COMITE DE SELECTION

- .01 Dans tous les cas d'embauche et de promotion, est constitué un comité paritaire de sélection: deux représentants du Syndicat et deux représentants de l'Employeur.
- .02 Les fonctions du comité sont les suivantes:
- a) rédiger l'offre d'emploi selon la description des tâches
 - b) définir les critères de sélection
 - c) recevoir les candidatures
 - d) effectuer une pré-sélection
 - e) effectuer les entrevues
 - f) dresser une liste des candidats acceptés par les deux parties
- .03 L'Employeur doit choisir le candidat parmi ceux figurant sur la liste dressée par le comité de sélection.

ARTICLE 31 - COMITE DE CLASSIFICATION

- .01 Un comité de classification permanent est créé dans les vingt (20) jours de la signature de la convention collective.
- .02 Le comité de classification est paritaire et composé de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- .03 Sous réserve de l'article 9, le comité définit les critères d'évaluation concernant la scolarité et l'expérience. Il remet à l'Employeur sa décision sur la classification du candidat choisi par l'Employeur. Aucun candidat ne peut être intégré à son poste avant d'avoir reçu sa classification.
- .04 Si la décision prévue en .03 est unanime, l'Employeur doit l'appliquer.
- Si le comité ne peut parvenir à une entente, il réfère la question à une tierce partie choisie d'un commun accord. L'avis de cet arbitre lie le comité.

ARTICLE 33 - PROPRIETE DU MATERIEL ET DROITS D'AUTEURS (suite)

- .06 Tout salarié ayant participé à une étude technique ou à une recherche pourra avoir accès, en accord avec le groupe de travail qui a effectué ce travail, au matériel ainsi accumulé et pourra l'utiliser dans ses travaux personnels.
- .07 Le matériel brut (entrevues, enregistrements etc..) qui sert à une étude technique ou à une recherche, reste la propriété du groupe de travail.
- .08 Cependant, les données issues d'un travail de recherche sur ce matériel brut, telles que des compilations statistiques, des classifications, typologies, monographies, synthèses, dont la propriété de l'ICEA à la condition que ces données ne permettent pas l'identification de la (des) source(s) d'information. Le groupe de travail et/ou le salarié ayant effectué telle étude technique ou recherche, conserve toutefois un droit d'accès à ces données et d'utilisation à des fins personnelles ou collectives en dehors du cadre de l'ICEA.

ARTICLE 34 - PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- .01 L'Employeur s'engage à publier, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature, le texte de la présente convention collective et ses annexes pour distribution; le tirage est convenu par entente entre les parties. Il s'engage également à en garder en tout temps un minimum de quinze (15) copies en disponibilité.

ARTICLE 35 - ANNEXES

- .01 Les annexes et lettres d'ententes entre l'Employeur et le Syndicat font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 36 - DROITS ACQUIS

- .01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis relatifs au salaire et conditions de travail dont ils jouissent actuellement.

ANNEXE "A"

AUTORISATION DES RETENUES SYNDICALES

Je soussigné _____
(nom) (prénom)

(adresse) (no. matricule) (no. téléphone)

par les présentes, autorise l'Employeur à déduire de chaque versement de mon traitement ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat et à remettre intégralement ce montant au Syndicat. Cette retenue sera prélevée sur chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité des dispositions de la convention collective de travail intervenue entre l'Employeur et le Syndicat, signée le _____ 197 et de toute convention ultérieure.

Et j'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le soixantième (60ème) et le trentième (30ème) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

(signature du témoin)

(signature de l'employé)

DATEE à Montréal, le

197 .

ANNEXE " B.1 "

ECHELLE DE SALAIRES

ECHELONS	1 JANVIER 1978 *	1 JANVIER 1979	1 JANVIER 1980
1	11,412.72	11,912.72	12,412.72
2	11,912.72	12,412.72	12,912.72
3	12,412.72	12,912.72	13,412.72
4	12,912.72	13,412.72	13,912.72
5	13,412.72	13,912.72	14,412.72
6	13,912.72	14,412.72	14,912.72
7	14,412.72	14,912.72	15,412.72
8	14,912.72	15,412.72	15,912.72
9	15,412.72	15,912.72	16,412.72
10	15,912.72	16,412.72	16,912.72
11	16,412.72	16,912.72	17,412.72
12	16,912.72	17,412.72	17,912.72
13	17,412.72	17,912.72	18,412.72
14	17,912.72	18,412.72	18,912.72
15	18,412.72	18,912.72	19,412.72
16	18,912.72	19,412.72	19,912.72
17	19,412.72	19,912.72	20,412.72
18	19,912.72	20,412.72	20,912.72
19	20,412.72	20,912.72	21,412.72
20	20,912.72	21,412.72	21,912.72

* avec indexation de l'échelle

* EXCEPTIONNELLEMENT POUR LA DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION IL EST CONVENU QUE L'ECHELLE DE SALAIRE SOIT PROLONGEE POUR L'EQUIVALENT DE TROIS (3) ECHELONS.

ANNEXE " B.2 "

ECHELONS POUR CHAQUE EMPLOYE

1er DECEMBRE 1978

ARCAND, Ghislaine	13
BEAULIEU, Eliette	14
DUMAS, Chantal	8 $\frac{1}{2}$
LAVALLEE, Louise	8 $\frac{1}{4}$
LEAHEY, Marie	9
NANTEL, Richard	14
OUELLETTE, Monique	19 $\frac{1}{2}$
SEGUIN, Micheline	16
THOMAS, Christiane	9
TRUDEL, Lina	18 $\frac{1}{2}$

FORMULE

pour calculer l'indexation
selon la clause 10 de la con-
vention collective

I- RETRO GLOBALE

$$\text{Perte totale de revenus du semestre antérieur} = \boxed{\text{Total des masses salariales mensuelles des salariés durant le semestre antérieur}}$$

$$\text{Pertes mensuelles} = \boxed{\text{Total des masses salariales d'un mois}} \times \boxed{\% \text{ IPC du mois courant} \text{ mois IPC du dernier mois du semestre antérieur}}$$

Note: et ce, pour chaque mois du semestre

II- RETRO INDIVIDUELLE

$$\text{rétro individuelle} = \frac{\boxed{\text{Perte totale de revenus durant le semestre antérieur}}}{\boxed{\text{Total semestriel des jours ouvrables}} \times \boxed{\text{nombre de salariés durant le semestre}}} \times \boxed{\text{nombre de jours ouvrables du salarié}}$$

III- AUGMENTATION MOYENNE DU SEMESTRE COURANT

$$\text{Augmentation moyenne} = \frac{\boxed{\text{Total des salaires versés au dernier mois du semestre}}}{\boxed{\text{nombre d'employés au dernier mois du semestre}}} \times 12 \times \boxed{\% \text{ de l'augmentation de l'IPC durant le semestre qui vient de se terminer}}$$

IV- NOUVELLE ECHELLE INDIVIDUELLE

$$\text{Nouveau salaire} = \boxed{\text{salaire à la fin du semestre précédent}} + \boxed{\text{augmentation moyenne}}$$

NS Nulle part, la rétro versée durant un semestre ne peut être incluse dans la masse salariale pour le présent calcul, parce qu'elle est versée pour le semestre antérieur.

ANNEXE "D"

BANQUE DE CONGES-MALADIE

AU

31 OCTOBRE 1978

GHISLAINE ARCAND	43 $\frac{3}{4}$ jours
MARIE LEAHEY	14
LOUISE LAVALLEE	21 $\frac{1}{2}$
MONIQUE OUELLETTE	40 $\frac{1}{2}$
CHRISTIANE THOMAS	39 $\frac{1}{2}$
CHANTAL DUMAS	7 $\frac{1}{2}$
RICHARD NANTEL	8
LINA TRUDEL	47 $\frac{1}{2}$
MICHELINE SEGUIN	58
ELIETTE BEAULIEU	16

ANNEXE "F"

La présente liste constitue la liste officielle d'ancienneté des employés de l'Institut canadien d'éducation des adultes au _____
_____ 197 .

<u>EMPLOYES</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
MONIQUE OUELLETTE	16 avril 1973
GHISLAINE ARCAND	8 novembre 1973
LINA TRUDEL	19 novembre 1973
CHRISTIANE THOMAS	4 février 1974
MICHELINE SEGUIN	10 juin 1974
LOUISE LAVALIE	5 juillet 1976
ELIETTE BEAULIEU	15 novembre 1976
MARIE LEAHEY	5 décembre 1977
RICHARD NANTEL	3 janvier 1978
CHANTAL DUMAS	8 mai 1978