

No.

15266-01

NOM

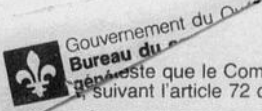
Institut Canadien d'Education
des Adultes

06233-1

DÉPÔT

Dépôt N°:

83 06 008



Gouvernement du Québec
Bureau du

Le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15266-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-02	83-03-28	82-12-02	84-03-31		6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de l'Institut Canadien de l'Education des Adultes 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Institut Canadien de l'Education des Adultes 506 rue Ste-Catherine Montréal, Qué. H2L 2C7

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code, personnel clerical et professionnel."

Région	06-06	Activité	8021 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Féd. des Employés de Services Publics (CSN) - Att: M. Reynald Bourque
 1601 rue Delorimier
 Montréal, Qué.
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pursette David</i>	83-06-03

Pour renseignements

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

15266-01

Copie conforme
à l'original

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S 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 1982

'83 MAR 28 11 42

TABLE DES MATIERES .

ARTICLE	1	: But de la convention collective
ARTICLE	2	: Reconnaissance
ARTICLE	3	: Définition des termes
ARTICLE	4	: Champs 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 chômés 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 ou/et 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	: Catégories du personnel
ARTICLE	29	: Comité de sélection
ARTICLE	30	: Comité de classification
ARTICLE	31	: Conditions générales de travail
ARTICLE	32	: Propriété du matériel et droits d'auteurs
ARTICLE	33	: Publication de la convention collective
ARTICLE	34	: Annexes
ARTICLE	35	: Droits acquis
ARTICLE	36	: Durée
ANNEXE "A"		: Autorisation des retenus syndicales
ANNEXE "B.1"		: Echelle de salaires
ANNEXE "B.2"		: Echelon pour chaque salarié-e
ANNEXE "C"		: Modèle de calcul de l'indexation (clause 10)
ANNEXE "D"		: Banque de congés-maladie
ANNEXE "E"		: Liste d'ancienneté
		: Lettre d'entente "A"
		: Lettre d'entente "B"

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- .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 salarié-e-s visé-e-s 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 salarié-e-s assujetti-e-s 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 conditions 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-e: 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-e permanent-e régulier-e: salarié-e ayant terminé sa période d'essai et effectuant la période normale de travail prévue par la présente convention.
- .03 Salarié-e permanent-e à temps partiel: salarié-e 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.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES (suite)

- .04 Salarié-e temporaire: salarié-e embauché-e pour une période de temps déterminée en remplacement d'un-e employé-e absent-e pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention collective.
- .05 Salarié-e spécial-e: salarié-e embauché-e pour un travail spécifique et temporaire. La durée de l'emploi est déterminée avant l'embauche et ce, après avis du Comité du Programme et la période initiale prévue ne peut être prolongée de plus de trois (3) mois, à moins d'entente contraire entre les parties.
- .06 Salarié-e à l'essai: salarié-e qui n'a pas terminé sa période d'essai. La période d'essai est de cinq (5) mois de calendrier. La période d'essai d'un-e salarié-e peut être prolongée après entente entre les deux parties.
- .07 Stagiaire: est considéré-e comme stagiaire, celui (celle) qui a un stage à faire en vertu d'une loi ou d'un régime d'étude. Peut aussi être considéré-e comme stagiaire un-e étudiant-e dont le stage fait l'objet d'une entente entre les parties lors de l'embauche.

Le (la) stagiaire doit être recommandé-e par le comité de sélection comme condition d'emploi.

Dans chaque cas, une entente doit intervenir entre les deux parties lors de l'embauche sur:

- a) la durée du stage
- b) la disponibilité de l'étudiant-e
- c) le salaire

- .08 Aux fins de la présente convention, est considéré-e comme le (la) conjoint-e d'un-e salarié-e, la personne qu'il (elle) désigne comme telle et avec qui il (elle) est lié-e par mariage ou avec qui il (elle) cohabite de façon permanente.

ARTICLE 4 - CHAMPS D'APPLICATION

- .01 Tous (toutes) les salarié-e-s de l'Employeur bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - CHAMPS D'APPLICATION (suite)

Cependant, le (la) salarié-e spécial-e, le (la) salarié-e temporaire et le (la) salarié-e 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 (la) salarié-e 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-e salarié-e doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- .02 Tout-e nouvel-le employé-e 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-e, 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 salarié-e-s ainsi cotisé-e-s, 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 changement a été expédié à l'Employeur.

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

ARTICLE 6 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- .01 Tout-e salarié-e membre du Syndicat, choisi-e par ce dernier comme délégué-e pour participer à des congrès et/ou stages d'étude requérant une ou plusieurs absences, est libéré-e sans perte de gains et d'ancienneté, à la condition cependant, que le Syndicat produise à cet effet un avis écrit au moins cinq (5) jours à l'avance. L'Employeur ne sera pas tenu de libérer, en même temps, plus de deux (2) personnes, à l'exception du congrès du Conseil Central où trois (3) personnes peuvent être libérées.
- .02 L'Employeur convient d'accorder un congé raisonnable au (à la) salarié-e délégué-e par le Syndicat quand l'exige, durant les heures régulières de travail, la transaction par voie directe des affaires du Syndicat avec l'Employeur, concernant respectivement la négociation et/ou l'application de la convention collective. Le temps ainsi passé en séances avec les représentant-e-s de l'Employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.
- .03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout-e membre du Syndicat peut être accompagné-e d'un-e représentant-e syndical-e, lors d'une convocation par l'Employeur.
- .04 Tout-e salarié-e appelé-e par le Syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
- Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.
- .05 S'il s'agit d'une fonction non-élective, le (la) salarié-e doit, dans un délais de treize (13) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi, il (elle) est considéré-e comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ.
- .06 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le (la) salarié-e continue d'occuper une fonction élective.

ARTICLE 6 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (suite)

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

- .07 Le (la) salarié-e 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 de calendrier, si sa fonction syndicale 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 (la) salarié-e 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 syndicales 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 7 - HEURES DE TRAVAIL

- .01 La semaine de travail est de 32½ heures. La permanence des services se fait entre 9.00 hres et 12.00 hres, et 13.00 hres et 17.00 hres, du lundi au vendredi. Cette permanence est planifiée par le Comité du Programme et organisée par les équipes de travail selon un aménagement interne de chaque équipe.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- .02 Aucun-e salarié-e n'est obligé-e de faire du temps supplémentaire. Le travail supplémentaire est calculé après 35 heures par semaine.

Tout temps supplémentaire doit être préalablement autorisé par le directeur général. Chaque employé-e doit, dans la mesure du possible, informer le directeur général du travail supplémentaire à être effectué. Dans le cas d'impossibilité, il (elle) informe le directeur général du temps supplémentaire déjà fait.

Ce dernier tient à jour la banque des congés accumulés des employé-e-s.

- .03 Le temps supplémentaire effectué par un-e salarié-e est récupéré en temps, à l'intérieur de l'horaire régulier, dans le mois suivant.
- .04 Advenant l'impossibilité de le reprendre, selon .03, il est compté en jours de vacances, et ce, pour un maximum de (15) quinze jours de vacances, à être ajouté aux vacances annuelles.
- .05 Tout cachet ou autre forme de revenus provenant de l'extérieur, portant sur les activités exercées dans le cadre du travail de l'ICEA, est remis à l'Institut.

ARTICLE 8 - PAIEMENT DES SALAIRES

- .01 Le régime du paiement des salaires actuellement en vigueur est maintenu.
- .02 L'Employeur devra fournir par écrit au (à la) salarié-e, à sa première paie et à la première paie de chaque nouvelle année, sa classification et le détail des déductions diverses; il en sera ainsi chaque fois qu'il y aura des modifications apportées.
- .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 (à la) salarié-e, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le (la) salarié-e avise l'Employeur de son départ au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 8 - PAIEMENT DES SALAIRES (suite)

- .05 Tout-e salarié-e régi-e 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.
- .06 L'échelle prévue à 8.05 et apparaissant à l'annexe "B" est automatiquement relevée de 500.00\$ au 1er janvier de chaque année.

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) ans 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 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) année, 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 l'équivalent d'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 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.
- c) Etudes universitaires:
 - 1o Un bacc. spécialisé compte pour dix-sept (17) années de scolarité et signifie donc sept et demi (7½) échelons en sus du premier.

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

c) Etudes universitaires:

2o Une maîtrise sera évaluée de la façon suivante:

- le diplôme représente dix-huit (18) années de scolarité et signifie donc neuf (9) échelons en sus du premier
- la seule scolarité de maîtrise ne représente toutefois que les deux tiers (2/3) d'un diplôme et ne signifie qu'un échelon, ce qui veut dire huit et demi (8½) échelons en sus du premier.

3o Il sera tenu compte du doctorat de la façon suivante:

- le diplôme de doctorat donne droit à deux (2) échelons en sus de celui auquel donne droit le diplôme de maîtrise.
- la seule scolarité, sans diplôme, ne donne droit qu'à un échelon en sus de celui auquel donne droit le diplôme de maîtrise.

.04 Par la suite, il en sera de même pour tout-e nouveau ou nouvelle salarié-e.

.05 L'échelle salariale ne s'applique pas dans le cas du (de la) stagiaire. Le salaire du (de la) stagiaire est établi par entente entre le Syndicat et l'Employeur selon les recommandations de l'équipe de travail concernée, et, approuvé par le Comité du Programme. Toutefois, ce salaire ne pourra pas être inférieur à un minimum établi selon les modalités suivantes: on établit d'abord le salaire auquel il (elle) aurait droit s'il (elle) détenait le diplôme postulé sans aucune année d'expérience; on calcule ensuite le montant de la prestation d'assurance-chômage auquel lui donnerait éventuellement droit le niveau ainsi obtenu; ce montant constitue le seuil minimum du salaire devant être versé au (à la) stagiaire.

ARTICLE 10 - INDEXATION DES SALAIRES

- .01 Pour les fins du présent article, on entend par "indice", l'indice des prix à la consommation, ensemble de biens et services pour la région de Montréal, publié par Statistique Canada.
- .02 Dans les quinze (15) jours qui suivront le jour de la publication, en juillet 1981 et janvier 1982 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 juin 1981 et en décembre 1981.
- .03 Par "perte totale de revenu", on entend la somme de toutes les pertes mensuelles de revenu pour l'ensemble des salarié-e-s durant le semestre.
- .04 Par "perte mensuelle de revenu", pour l'ensemble des salarié-e-s, on entend le produit du salaire mensuel de l'ensemble des salarié-e-s 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-e qui a été à l'emploi de l'ICEA au cours du semestre, recevra des "pertes totales de revenu", divisé par le nombre de salarié-e-s et multiplié par le nombre de jours ouvrables pour le (la) salarié-e concerné-e.
- .06 En juillet 1981 et en janvier 1981, 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 salarié-e-s à la fin de ce semestre.
- .07 Au même moment, les montants déterminés à l'article .06 seront intégrés aux taux de salaires de chaque échelon de l'échelle de salaires prévue à l'annexe "B".

ARTICLE 10 - INDEXATION DES SALAIRES (suite)

- .08 Toutes les dispositions du présent article s'appliquent à tout traitement, rémunération ou prestation payés à un-e salarié-e en poste au moment du calcul de l'indexation.
- .09 Pour les fins de la présente clause, toute diminution de la valeur de l'indice entre le premier et le dernier mois d'un semestre, est considérée comme un changement nul dans la valeur de l'indice.

ARTICLE 11 - JOURS CHOMES ET PAYES

- .01 Les jours suivants sont chômés et payés:
- la journée internationale des femmes (8 mars)
 - vendredi saint
 - lundi de Pâques
 - la fête des travailleurs (1er mai)
 - la fête de Dollard ou Reine Victoria
 - la fête nationale des Québécois (24 juin)
 - le jour de la Confédération
 - le premier lundi de septembre
 - le jour de l'Action de Grâce
- .02 Si un jour chômé tombe un jour non-ouvrable, ce jour n'est pas perdu mais reporté à un jour convenu entre l'Employeur et le Syndicat.
- Si un jour chômé et payé tombe pendant une période où l'employé-e est en vacances, ce jour n'est pas compté comme jour de vacances et reporté à une date ultérieure, au choix de l'employé-e.
- .03 De plus, toute la période comprise entre le vingt-trois (23) décembre, à dix-sept (17) heures et le trois (3) janvier à neuf (9) heures est chômée et payée.

ARTICLE 12 - CONGES SPECIAUX

- .01 Tout-e salarié-e bénéficie des congés sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage ou de son entrée en ménage avec la personne désignée comme conjoint-e: 5 jours.
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant: 2 jours.

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-e, 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 (la) salarié-e a droit à une journée chômée et payée additionnelle, et, à une distance de 450 kilomètres ou plus, le (la) salarié-e 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 (la) salarié-e 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-e salarié-e 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 (1er) 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 (la) salarié-e ne peut être tenu-e de diviser et/ou reporter le temps de congé annuel auquel il (elle) a droit.
- .02 Tout-e salarié-e 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 (la) salarié-e n'ayant pas complété une année de service, le temps de congé annuel est calculé au prorata de son temps de service.

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES (suite)

- .03 Tout-e employé-e ayant cinq (5) ans de service, a droit à cinq (5) semaines de congé annuel, payées au taux du salaire régulier.
- .04 La paie de vacances est remise au (à la) salarié-e avant son départ pour les vacances.
- .05 Lorsqu'un-e salarié-e quitte le service, pour quelque raison que ce soit, il (elle) a droit aux bénéfices des vacances accumulées à la date de son départ.
- .06 Congé de récupération:

Tout-e salarié-e a droit, après cinq (5) ans de service et par la suite, à chaque période de cinq (5) ans de service, en plus de son congé annuel, à une période de congé additionnel de quatre (4) semaines payées.

Ce congé additionnel peut être utilisé comme congé annuel additionnel ou comme période de perfectionnement.

L'ancienneté prévaut pour déterminer l'ordre de la prise d'un tel congé, sauf entente contraire entre les parties. Pas plus de deux personnes à la fois ne peuvent prendre un tel congé entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année, à moins d'entente contraire entre les parties.

Ce droit est acquis à la date de la signature de la présente convention.

La date à partir de laquelle est calculée le droit des salarié-e-s à ce congé est leur date d'embauche, telle que précisée dans l'annexe "E".

Pour les salarié-e-s qui auront acquis ce droit à la date de la signature de la convention, le calcul d'une nouvelle période de cinq (5) ans de service se fait à partir de la dite date, nonobstant le moment où le (la) salarié-e peut effectivement prendre son congé.

ARTICLE 14 - CONGES-MALADIE

- .01 Tout-e salarié-e ayant terminé sa période d'essai, a droit, dans le cas de maladie ou d'accident, à une absence avec salaire jusqu'à concurrence de deux (2) ans, pour la même maladie.
- .02 Tout-e salarié-e à l'essai, absent pour maladie ou accident, bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire. Le temps où le (la) salarié-e bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.
- .03 Les onze (11) premiers jours ouvrables d'une période de maladie du (de la) salarié-e, sont puisés dans sa banque de congés-maladie (voir paragraphe ci-dessous).
- .04 La banque de congés-maladie est constituée de la façon suivante: chaque employé-e a droit à dix-huit (18) jours de maladie par année, à raison d'un jour et demi (1½) par mois, crédités au début de chaque année contractuelle à l'employé-e et s'ajoutant aux jours déjà accumulés. Ces jours sont non monnayables.
- .05 Tout-e salarié-e devant s'absenter pour cause de maladie, doit se prévaloir de l'assurance collective à partir du seizième (16e) jour de sa période de maladie. L'employeur peut exiger un certificat médical après la quatrième (4e) journée d'absence en maladie.
- .06 L'état de la banque des congés-maladie de chaque employé-e en date du 27 février 1981, figurant à l'annexe "D".
- .07 Tout-e salarié-e ayant terminé sa période d'essai, peut puiser dans sa banque de congés-maladie lors de la maladie ou accident de son conjoint-e ou d'un-e dépendant-e, 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 (de la) salarié-e 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 (8e) 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 (45e) et quatre-vingt-dixième (90e) 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-e salarié-e peut bénéficier de deux (2) semaines de congé, sans perte de salaire, s'il (elle) peut justifier que son absence est exigée pour l'accueil et la garde de l'enfant.

ARTICLE 16 - ASSURANCES COLLECTIVES

- .01 Les parties conviennent d'adopter le contrat collectif d'assurance-vie-maladie-salaire, tel qu'explicité dans l'annexe "D".
- .02 La prime est au 2/3 à la charge de l'Employeur et 1/3 à la charge de l'Employé-e.

ARTICLE 17 - REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- .01 Le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur est maintenu.
- .02 Toutefois, si une remise en question du régime survient, un comité paritaire sera mis sur pied pour établir toute modification.

ARTICLE 18 - DEPENSES DE VOYAGE

- .01 L'Employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le (la) salarié-e dans l'exercice de ses fonctions, d'après les normes ci-après mentionnées:

Lorsque le (la) salarié-e est appelé-e à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il (elle) en avise l'Employeur et bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

1) si départ avant 7.30 hres: déjeuner	3.50\$
2) dîner	8.00
3) si de retour après 18.00 heures: souper	10.00
4) si de retour après 22.00 hres: collation	3.25
5) chambre	37.25

Ces taux ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur paie directement les frais de séjour.

- .02 Le (la) salarié-e qui est appelé-e à se servir de son automobile à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, reçoit la compensation suivante: seize (0.16) cents pour chaque kilomètre parcouru dans l'exercice autorisé de ses fonctions
- .03 Lorsque le (la) salarié-e 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-e salarié-e permanent-e mis-e à pied à la suite d'une décision de l'Employeur de fermer un poste, doit en être informé-e un (1) mois à l'avance.
- .02 Tout-e salarié-e permanent-e mis-e 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 (à la) salarié-e mis-e à pied qui occupait auparavant ce poste. Si celui (celle-ci) refuse, il est ensuite offert au (à la) salarié-e mis-e à pied ayant le plus d'ancienneté, inscrit-e 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 (la) salarié-e 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 (à la) salarié-e, au moins deux (2) fois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, les motifs précis retenus contre lui (elle) et justifiant un tel avis. Un délai minimum de deux (2) mois doit s'écouler entre les deux (2) avis.

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un-e salarié-e devient nulle et sans effet après une période de douze (12) mois.
- .03 L'Employeur, le (la) salarié-e et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les trois (3) jours de la réception de l'avis prévu au paragraphe .01, afin de discuter du problème.

ARTICLE 20 - CONGEDIEMENT (suite)

- .04 Si cette rencontre n'apporte pas de résultat satisfaisant, le Syndicat soumet le grief directement à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 24 (arbitrage).

ARTICLE 21 - ANCIENNETE

- .01 Pour les fins d'application des présentes, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Institut Canadien d'Education des Adultes, de tous (toutes) les salarié-e-s régi-e-s par la présente convention.
- .02 L'ancienneté du (de la) salarié-e à temps partiel est comptée en jours de travail.
- .03 Le (la) salarié-e conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise à pied pour moins de vingt-quatre (24) mois
 - b) absence pour accident ou maladie pour moins de (12) douze mois et en cas de grossesse.
 - c) pour congé sans solde de moins de douze (12) mois
 - d) pour congé pour une fonction électorale de moins de douze (12) mois (action politique)
 - e) congé de formation de moins de douze (12) mois
- Si les absences prévues aux paragraphes b)c)d)e) se prolongent plus d'une (1) année, mais moins de vingt-quatre (24) mois, le (la) salarié-e conserve, mais n'accumule pas son ancienneté.
- .04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- a) le départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de l'Employeur
 - b) congédiement pour cause juste, si non annulé par une sentence arbitrale
 - c) démission

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 salarié-e-s au service de l'ICEA apparaît à l'annexe "E".
- .07 Pour tout-e salarié-e temporaire, spécial-e ou stagiaire qui devient permanent-e, 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 OU/ET 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-e dispose de ce temps pour poser sa candidature. Le comité de sélection reçoit les candidatures et en dispose. Le poste est attribué au (à la) candidat-e qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il (elle) ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- .02 Lorsque le poste est accordé à un-e candidat-e de l'intérieur, ce dernier-e bénéficie d'une période d'essai d'une durée de trois (3½)mois et demi.
- .03 Au cours de cette période d'essai ou à son terme, le (la) salarié-e qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé-e 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-e salarié-e déjà à l'emploi, le poste est alors affiché publiquement. Le comité de sélection reçoit les candidatures et en dispose.

ARTICLE 23 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MESENTENTES

- .01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout différent, grief ou mésentente relatif aux salaires et conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit:
- Tout grief ou mésentente peut être placé dans les douze (12) mois de l'évènement ou de la connaissance de ce dernier.
- .02 Première étape:
- Le Syndicat soumet par écrit, à l'Employeur, le grief ou la mésentente comprenant une description sommaire ainsi que la réclamation demandée. Celui-ci doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du grief.
- Deuxième étape:
- Si la réponse n'est pas satisfaisante ou s'il n'y a pas eu de réponse, le Syndicat peut alors référer le grief ou la mésentente à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux dispositions de l'article 24.
- .03 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés, excluent les samedis, dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief ou mésentente.
- .04 Un-e employé-e et/ou un-e représentant-e syndical-e qui présente un grief ou une mésentente, ne doit pas subir de représailles à ce sujet par l'Employeur.
- .05 Une erreur technique dans la soumission du grief n'entraînera pas son annulation, la correction d'une telle erreur ne peut avoir pour effet de changer la nature ou la portée du grief.
- .06 Les parties, l'Employeur et le Syndicat, peuvent, d'un commun accord, s'éloigner de la présente procédure.

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 arbitrage unique. Les parties conviennent pour la durée des présentes, que MM. 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'arbitrage 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 DE 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 salarié-e-s de l'Institut.
- .03 L'Employeur s'engage à consacrer une somme ne dépassant pas 2% de la masse salariale de la présente unité de négociation aux fins de perfectionnement à court et à 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) représentant-e-s de la partie syndicale et deux (2) représentant-e-s 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 DE PERFECTIONNEMENT (suite)

- .04
- a) tout-e salarié-e désirant utiliser un congé de perfectionnement, en avise par écrit le comité de perfectionnement en donnant tous les détails pertinents.
 - b) avant d'accéder à une demande, le comité devra consulter les équipes concernées.
 - c) si le comité refuse l'utilisation du congé tel que demandé, il devra motiver par écrit sa décision et en ce cas, le (la) salarié-e peut exiger d'être entendu-e
 - d) si le comité accepte l'utilisation d'un congé de perfectionnement, il remet au (à la) salarié-e une autorisation écrite.
 - e) en cas de désaccord entre les deux parties, la décision est gelée et le litige est soumis au Comité du Programme et au Comité Exécutif. Au terme de cette consultation, le comité reprend la démarche. Le maintien d'un désaccord équivaut à un refus de sa demande et l'individu en est avisé par écrit.
 - f) tout ce qui se rattache aux exigences immédiates de la tâche (cours commandés par un dossier ou une activité) devra être assumé entièrement par l'Employeur.
 - g) les critères suivants pourront guider le comité dans sa tâche:
 - l'intérêt collectif devra avoir préséance sur l'intérêt individuel
 - favoriser les cours qui se situent dans une continuité en vue de l'acquisition d'une compétence ou pour en acquérir une autre
 - favoriser le recyclage
 - l'ancienneté doit demeurer un des critères les plus importants.
- .05
- Si en raison d'une entente, une partie du financement est assurée d'une autre façon que par le fonds prévu à cette fin, les sommes reçues par le (la) salarié-e seront déduites de la participation financière à laquelle l'Employeur s'est engagé et seront reversées au fonds de perfectionnement.

ARTICLE 25 - POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT (suite)

.06 Perfectionnement à court terme et à temps partiel

Tout-e salarié-e permanent-e 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 salarié-e-s de participer à l'ensemble de ces activités, l'Employeur constitue une banque équivalant à soixante (60) jours ouvrables par année. Les jours non utilisés ne sont pas accumulables.

Tout-e salarié-e autorisé-e, inscrit-e à l'une ou l'autre activité de perfectionnement à court terme, telle que décrite ci-haut, est libéré-e 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-e salarié-e peut obtenir un congé sans solde à des fins de ressourcement, de recyclage ou de perfectionnement, d'un maximum d'un (1) an. Cette période peut être allongée par entente entre les parties.

Le (la) salarié-e qui bénéficie de congé sans solde prévu au paragraphe précédent, est rétabli-e à son retour dans les fonctions qu'il (elle) occupait à son départ ou dans une fonction équivalente. Lorsque le (la) salarié-e est en congé de perfectionnement sans solde, il (elle) continue à jouir de tous les privilèges inhérents à son statut de salarié-e 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.

Pour les fins du présent article relatif au perfectionnement à long terme, toutes les demandes doivent être soumises par écrit au moins trente (30) jours à l'avance au comité de perfectionnement.

ARTICLE 26 - PARTICIPATION DU PERSONNEL

- .01 Les employé-e-s de l'ICEA participent à l'assemblée générale de l'Institut avec droit de parole. De plus, deux (2) représentant-e-s du Syndicat des employé-e-s ont droit de vote.
- .02 Deux (2) délégué-e-s du Syndicat sont membres du Conseil d'administration avec droit de vote. Ils (elles) participent avec les autres membres de l'Institut à l'élaboration des politiques de l'Institut à l'exception des sujets de négociation et dans le cas de griefs et mécontentes.
- En cas de démission, de départ ou d'absence, le Syndicat désigne son (sa) (ses) substitut-s.
- .03 Un-e délégué-e du Syndicat choisi par ce dernier, parmi les deux (2) délégué-e-s au Conseil d'administration, fait partie du comité exécutif à l'exception des sujets de négociation et dans le cas de griefs ou mécontentes. Il (elle) n'a pas droit de vote. Les délégué-e-s du Syndicat au Conseil d'administration ne sont pas éligibles aux postes d'officiers de l'ICEA.
- .04 Le Conseil d'administration engage le directeur général après consultation du Syndicat et ce, au niveau de l'établissement des critères d'embauche, de la pré-sélection et du choix.

ARTICLE 27 - COMITE DU PROGRAMME

- .01 a) le Comité du Programme est composé de l'ensemble des salarié-e-s et se réunit une fois par mois sur convocation du directeur général ou selon le calendrier qu'il s'est fixé.
- 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.

ARTICLE 27 - COMITE DU PROGRAMME (suite)

- .01 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-e 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.
- .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-e membre du Comité du Programme, autre que le directeur général, est présent-e.
- .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 28 - CATEGORIES DE PERSONNEL

- .01 Le personnel salarié se divise en deux (2) catégories selon la tâche à laquelle il est prioritairement affecté.
- a) chargé-e de projet ou de service: tout-e salarié-e ayant pour tâche principale de constituer, rédiger et diffuser des dossiers et/ou de coordonner des tâches administratives.
 - b) agent-e technique: tout-e salarié-e ayant pour tâche d'effectuer du travail technique et/ou clérical.

ARTICLE 29 - COMITE DE SELECTION

- .01 Dans tous les cas d'embauche et de promotion, est constitué un comité paritaire de sélection: deux (2) représentant-e-s du Syndicat et deux (2) représentant-e-s 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 candidat-e-s accepté-e-s par les deux parties
- .03 L'Employeur doit choisir le (la) candidat-e parmi ceux (celles) figurant sur la liste dressée par le comité de sélection.

ARTICLE 30 - COMITE DE CLASSIFICATION

- .01 Un comité de classification permanent est créé dans les (20) vingt jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 30 - COMITE DE CLASSIFICATION (suite)

- .02 Le comité de classification est paritaire et composé de deux (2) représentant-e-s de l'Employeur et de deux (2) représentant-e-s du Syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie.
- .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 (de la) candidat-e choisi-e par l'Employeur. Aucun-e candidat-e ne peut être intégré-e 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 31 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- .01 L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salarié-e-s. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salarié-e-s.
- .02 L'Employeur mettra à la disposition de ses salarié-e-s, une trousse de premiers soins en fonction du nombre de ses salarié-e-s.

ARTICLE 32 - PROPRIETE DU MATERIEL ET DROITS D'AUTEURS

- .01 Les travaux en comité, rapports, mémoires, recherches et études techniques sont publiés au nom de l'ICEA qui conserve en totalité les droits d'auteurs. Le ou les noms des auteurs de ces travaux seront cependant clairement identifiés dans la publication. Toute reproduction en tout ou en partie doit recevoir une autorisation des auteurs à cette fin. Tout refus doit être justifié.

ARTICLE 32 - PROPRIETE DU MATERIEL ET DROITS D'AUTEURS (suite)

- .02 Si, après une période d'un (1) an de la remise des travaux, l'ICEA pour toutes sortes de raisons, n'a pas jugé bon de publier une recherche ou une étude technique, le ou les auteurs sont autorisés à le faire à leurs frais. En tels cas, les droits d'auteurs leur appartiennent.
- .03 L'ICEA doit encourager, sans pour autant céder ses droits d'auteurs, la rédaction et la diffusion d'articles scientifiques dans des revues spécialisées ou encore la reproduction en tout ou en partie des travaux, rapports, mémoires, études réalisés dans le cadre du programme de travail compte tenu des exigences de ce programme.
- .04 Aucun-e salarié-e ne sera tenu de signer un document technique ou un écrit qu'en toute conscience professionnelle, il ne peut endosser ni modifier un document technique ou un écrit qu'il (elle) a signé et qu'il (elle) croit exact sur le plan professionnel.
- .05 Aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée à un-e salarié-e qui aura refusé de signer un document technique ou un écrit qu'en toute conscience professionnelle il (elle) ne peut approuver.
- .06 Tout-e salarié-e 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, sont 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 (la) salarié-e 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 33 - 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 34 - ANNEXES

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

ARTICLE 35 - DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 36 - DUREE

- .01 La présente convention entre en vigueur le 2 décembre 82 et le demeure jusqu'au 31 mars 1984, date après laquelle son application sera automatiquement prolongée jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce

_____ ième jour de décembre 1982

Emil B...
Paul P...

Rivard Nautet
W...

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, signé le _____
_____ 197 et de toute convention ultérieure.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) 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-e)

DATEE à Montréal, le

197 .

ANNEXE "B.1" ECHELLE DE SALAIRES **

	1er janvier 1982 *	1er janvier 1983
1	20,788	22,242
2	21,288	22,742
3	21,788	23,242
4	22,288	23,742
5	22,788	24,242
6	23,288	24,742
7	23,788	25,242
8	24,288	25,742
9	24,788	26,242
10	25,288	26,742
11	25,788	27,242
12	26,288	27,742
13	26,788	28,242
14	27,288	28,742
15	27,788	29,242
16	28,288	29,742
17	28,788	30,242
18	29,288	30,742
19	29,788	31,242
20	30,288	31,742

* cette échelle est reproduite, à titre d'information.

** exceptionnellement, pour la durée de la présente convention, il est convenu que l'échelle de salaire soit à nouveau prolongée pour l'équivalent de trois (3) échelons (soient les échelons 21, 22, 23)

21	30,788	32,242
22	31,288	32,742
23	31,788	33,242

ANNEXE B.2

ECHELONS POUR CHAQUE EMPLOYE-E

31 DECEMBRE 1982

ARCAND, Ghislaine	17
BEAULIEU, Eliette	18
LACELLE, Nicole	21 ½
LEAHEY, Marie	13
NANTEL, Richard	18
THOMAS, Christiane	13
TRUDEL, Lina	22 ½

ANNEXE "C"

FORMULE POUR CALCULER L'INDEXATION SELON LA CLAUSE 10 DE
LA CONVENTION COLLECTIVE

I- RETRO GLOBALE

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

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

NOTE: et ce, pour chaque mois du semestre

II- RETRO INDIVIDUELLE

$$\text{Rétro individuelle} = \frac{\boxed{\text{Perte totale de revenus durant le semestre antérieur}}}{\boxed{\text{Total semestriel des jours ouvrables}} \times \boxed{\text{nombre de salarié-e-s durant le semestre}}} \times \boxed{\text{nombre de jours ouvrables du (de la) salarié-e}}$$

III- AUGMENTATION MOYENNE DU SEMESTRE COURANT

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

IV- NOUVELLE ECHELLE INDIVIDUELLE

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

N.B.: Nulle part, la rétro versée durant un semestre ne peut être incluse dans la masse salariale pour le présent calcul, parce

ANNEXE "D"

BANQUE DE CONGES-MALADIE AU 31 NOVEMBRE 1982

ARCAND, Ghislaine	99
BEAULIEU, Eliette	7
LACELLE, Nicole	21
LEAHEY, Marie	49
NANTEL, Richard	56
THOMAS, Christiane	70
TRUDEL, Lina	80

ANNEXE "E"

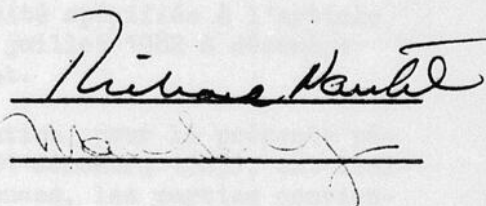
La présente liste constitue la liste officielle d'ancienneté des employé-e-s de l'Institut Canadien d'Education des Adultes, au 1er décembre 1982.

	<u>DATE D'ENTREE</u>
ARCAND, Gislaine	8 novembre 1973
TRUDEL, Lina	19 novembre 1973
THOMAS, Christiane	4 février 1974
BEAULIEU, Eliette	15 novembre 1976
LEAHEY, Marie	5 décembre 1977
NANTEL, Richard	3 janvier 1978
L'ACELLE, Nicole	12 février 1979

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE

2 ième jour de decembre 82 sous réserve de l'approbation de leurs instances respectives





LETRE D'ENTENTE ENTRE L'INSTITUT CANADIEN D'EDUCATION DES ADULTES
ET LE SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S DE L'ICEA - "A"

Considérant que les parties reconnaissent l'existence d'une situation financière difficile à l'ICEA, qui s'est notamment manifestée par la fermeture de deux postes au centre de documentation et par le gel du poste à l'information, ainsi que par une situation budgétaire serrée en 1982-83.

Considérant que le SEICEA, le 16 septembre 1981 et le 10 juin 1982, a accepté de donner et de geler certains avantages monétaires.

Considérant que le SEICEA se dit encore disposé à tenir compte de cette situation au moment de renouveler la présente convention collective.

Considérant toutefois que cette situation peut évoluer et que le SEICEA tient à conserver les acquis existants:

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Pour l'année 1982:

- 1.1 L'avancement d'échelon spécifié à l'article 9.02 s'effectue normalement pour tous et toutes les salarié-e-s conformément à l'article 9.02 et à l'annexe "B".
- 1.2 Le forfaitaire représentant la rétroactivité spécifiée à l'article 10.05, et devant s'appliquer pour la période de janvier 1982 à juin 1982 inclusivement, est versé intégralement.
- 1.3 La partie syndicale renonce volontairement à l'indexation de l'échelle des salaires qui, par l'application de 10.06 devenait exigible à partir de juillet 1982.

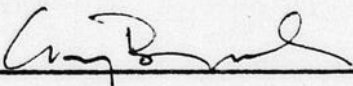
2. Pour l'année 1983:


- 2.1 Le forfaitaire représentant la rétroactivité spécifiée à l'article 10.05 et s'appliquant pour la période de juillet 1982 à décembre 1982 inclusivement est versé intégralement.
- 2.2 Nonobstant l'article 10.06 dont l'application, pour la présente période (c'est-à-dire 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983), est limitée et nonobstant toutes autres circonstances, les parties conviennent de fixer le pourcentage d'indexation pour la dite période à 5%.

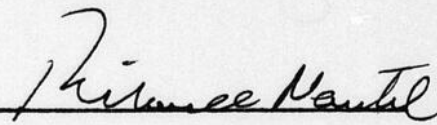
- 2.3 Le forfaitaire représentant la rétroactivité exigible en vertu de l'article 10.05 pour la période de janvier à juin 1983 inclusivement est versé intégralement.
- 2.4 L'application de la clause 9.02 est suspendue pour l'année 1983.
- 2.5 L'augmentation statutaire d'échelon prévue à l'article 8.06 ne s'applique pas pour janvier 1983.
3. Pour l'année 1984 (partie couverte par la présente convention):
- 3.1 Le forfaitaire représentant la rétroactivité spécifiée à l'article 10.05 et devant s'appliquer pour la période de juin 1983 à décembre 1983 inclusivement, est versé intégralement.
- 3.2 L'indexation de l'échelle des salaires conformément à l'article 10.06 sera effectuée en janvier 1984. Toutefois et nonobstant l'article 10.06, les parties conviennent, pour cette période du 1er janvier à la fin de la convention, que le pourcentage d'indexation applicable sera négocié avant l'adoption, au printemps de 1983, des prévisions budgétaires de 1983-84. Néanmoins et nonobstant ce qui précède, ce pourcentage ne pourra pas être inférieur à 5%.
- 3.3 L'application de la clause 9.02 est suspendue pour cette période de l'année 1984 couverte par cette convention à l'exception du cas particulier d'un premier anniversaire d'embauche qui surviendrait pour les salarié-e-s permanent-e-s engagé-e-s au cours de 1983.
- 3.4 L'augmentation statutaire d'échelon prévue à l'article 8.06 ne s'applique pas pour janvier 1984.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE

2 ième jour de decembre 1982, sous réserve de l'approbation de leurs instances respectives.









LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'ICEA ET LE SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S DE L'ICEA ("B")

Considérant la possibilité que Monique Ouellette soit réintégrée à l'issue de l'arbitrage en cours, les parties conviennent, qu'advenant le cas, elle sera réintégrée avec tous ses droits acquis au moment du congédiement, et qu'elle jouera des avantages prévus à la présente convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE

2 ième jour de decembre 82... sous réserve de l'ap-
probation de leurs ins-
tances respectives.

Cory Barral
Paul Ri

Michael Haultel
Wanda