



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

AM-M: 15098-01-02

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 6 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé 06296-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15098-03
Date	Signature: 84-05-25	Réception: 84-11-15	Durée: Du 83-09-01 Au 85-08-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Syndicats et des Organismes collectifs du Québec (S.E.S.O.C.Q) Att: Renée Aubuchon C.P. 189 Ste-Rose Ville Laval Qué. H7L 1K9	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-08 Activité: 8915(10) Affiliation: 2

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné(s) Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms <i>lc</i>	84-11-30

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

RECHERCHE

84 NOV 15 11 27

15098-03

AM-M: 15098-01-02

NOV 23 1983

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU LANAUDIÈRE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYNDICAT

ET DES

ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC

1983 - 1985

'84 NOV 15 13 27

AGENCE DU REVENUE  
MONTREAL

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

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1-1.00	Définitions des termes.....	1
2-1.00	Champ d'application.....	3
2-2.00	Reconnaissance syndicale.....	3
2-3.00	Régime syndical.....	4
2-4.00	Retenues syndicales et professionnelles.....	4
2-5.00	Affaires syndicales.....	4
3-1.00	Sécurité d'emploi.....	6
3-2.00	Permanence.....	8
3-3.00	Ancienneté.....	8
3-4.00	Congédiement.....	9
3-5.00	Non-renouvellement.....	10
3-6.00	Démission.....	11
3-7.00	Mutation et affectation des employés.....	11
4-1.00	Semaine et heures de travail.....	12
4-2.00	Temps supplémentaire.....	13
4-3.00	Tâche.....	13
4-4.00	Vacances.....	14
4-5.00	Expérience.....	15
4-6.00	Rémunération.....	15
4-7.00	Dispositions diverses.....	16
4-8.00	Congés payés.....	17
5-1.00	Congés spéciaux.....	18
5-2.00	Droits parentaux.....	19
5-3.00	Régime d'assurance.....	19
5-4.00	Perfectionnement et recyclage des employés.....	21

5-5.00	Congé sans traitement.....	22
6-1.00	Mesures et sanctions disciplinaires.....	23
7-1.00	Procédure des griefs et mécontentes.....	24
7-2.00	Arbitrage.....	25
7-3.00	Réouverture de la convention collective.....	26
8-1.00	Nullité d'une clause.....	26
8-2.00	Texte de la présente convention.....	26
8-3.00	Durée de la convention et prolongation.....	26
8-4.00	Sécurité et hygiène.....	27
8-5.00	Responsabilité civile et criminelle.....	27
8-6.00	Caisse d'épargne et de crédit.....	27
9-1.00	Consultation.....	28
Annexe I	Contrat pour les employés réguliers à temps plein (1-1.05).....	
Annexe II	Contrat pour les employés réguliers à temps partiel (1-1.06).....	
Annexe III	Contrat pour les employés temporaires à temps plein (1-1.07).....	
Annexe IV	Contrat pour les employés temporaires à temps partiel (1-1.08).....	
Annexe V	Retenue de cotisation syndicale.....	

## CHAPITRE 1-0.00

### DEFINITIONS DES TERMES

- 1-1.01 Dans la présente convention, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "SEL": désigne le Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière.
- 1-1.03 "Syndicat" ou "SESOCQ": désigne le Syndicat des Employés de Syndicat et des Organismes Collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employé": comprend toute personne engagée par le SEL, par contrat, pour occuper un poste de conseiller syndical ou d'employé de bureau (secrétaire, employé de bureau) sous réserve:
- a) des postes électifs sanctionnés par l'assemblée générale du SEL et comblés par des enseignants libérés;
  - b) des postes comblés par le C.A. et pour une période de moins d'un an (ex.: Responsable d'action et de mobilisation, etc.) et des contractuels régis par un contrat de service.
- 1-1.05 "Employé régulier à temps plein": comprend tout employé engagé par le SEL par contrat annuel pour remplir une tâche complète définie par le SEL.
- 1-1.06 "Employé régulier à temps partiel": comprend tout employé engagé par le SEL, par contrat annuel, pour une tâche définie par le SEL et pour une portion de l'horaire habituel.
- 1-1.07 "Employé temporaire à temps plein": comprend tout employé engagé par le SEL, par contrat, pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL et pour une période déterminée par le SEL pour une durée d'au moins un mois.
- 1-1.08 "Employé temporaire à temps partiel": comprend tout employé engagé par le SEL par contrat pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL, pour une période déterminée par le SEL, et pour une portion de l'horaire hebdomadaire.
- 1-1.09 "Suppléant": comprend tout employé engagé par le SEL pour remplacer un employé absent.

- 1-1.10 "Surnuméraire": comprend tout employé engagé par le SEL pour remplir une tâche déterminée, durant une période où il y a surcroît de travail.
- 1-1.11 "Employé-conseil": comprend tout employé engagé par le SEL pour accomplir une fonction de conseiller technique à la consultation, à la formation, à l'animation, à l'application et à l'exploitation des lois et des conventions collectives.
- 1-1.12 "Personnel de bureau": comprend tout employé engagé par le SEL pour accomplir des tâches et/ou des travaux de bureau.
- 1-1.13 "Délégué syndical": comprend la personne désignée par le syndicat pour agir comme son représentant auprès du SEL.
- 1-1.14 "Années d'expérience": comprend: 1) les années d'expérience dans l'enseignement, 2) à l'emploi d'un syndicat et/ou 3) dans l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé sont requis et reconnus par l'employeur.
- 1-1.15 "Années de service": désigne les années (ou fraction d'année) durant lesquelles l'employé a été à l'emploi de l'employeur.
- 1-1.16 "Jours ouvrables": désigne tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche et les jours déclarés non ouvrables par les articles 4-4.00 et 4-8.00 de la présente convention.
- 1-1.17 "Grief": comprend toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 1-1.18 "Différend": désigne une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement de la présente convention ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.
- 1-1.19 "Mésentente": désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief ou qu'un différend au sens de la présente convention.
- 1-1.20 "Annexe": désigne tout texte signé par les deux (2) parties spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective. Toute annexe fait partie intégrante de la présente convention.

CHAPITRE 2-0.00

CHAMP D'APPLICATION ET  
DROITS SYNDICAUX

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-1.01 La présente convention s'applique intégralement aux employés réguliers:
- a) à temps plein décrit à la clause 1-1.05
  - b) à temps partiel décrit à la clause 1-1.06 au prorata du temps travaillé.
- 2-1.02 La présente convention s'applique intégralement aux employés temporaires décrits aux clauses 1-1.07 et 1-1.08 sauf en ce qui à trait aux articles suivants:
- 4-4.00 Vacances
  - 5-1.00 Congés spéciaux
  - 5-3.00 I- Assurance collective
  - 5-4.00 Perfectionnement
- 2-1.03 En ce qui à trait aux congés spéciaux et aux vacances, l'employé temporaire à droit aux avantages décrits aux articles 5-1.00 et 4-4.00 au prorata du temps travaillé d'un employé régulier.
- 2-1.04 La présente convention s'applique aux employés décrits aux clauses 1-1.09 et 1-1.10 uniquement en ce qui à trait aux articles suivants:
- 4-1.00 semaine et heures de travail
  - 4-2.00 temps supplémentaire
  - 4-4.00 vacances, au prorata du temps travaillé
  - 4-6.00 rémunération.

2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-2.01 Le SEL reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique porte-parole de tous les employés pour toutes les conditions de travail.
- 2-2.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de tout autre question d'intérêt commun.
- 2-2.03 Aucune entente particulière ne peut être conclue entre l'employeur et un salarié sans avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

2-3.00 REGIME SYNDICAL

2-3.01 Tout employé régi par la convention doit devenir membre du Syndicat et payer sa cotisation.

Tout employé peut démissionner du Syndicat mais devra payer sa cotisation.

2-4.00 RETENUES SYNDICALES ET  
PROFESSIONNELLES

2-4.01 Le SEL déduit du traitement de chaque employé couvert par la convention, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-4.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, selon la formule prévue à l'annexe V.

2-4.03 Le Syndicat communique au SEL avant le 1er septembre de chaque année, le taux de cotisation fixé par les règlements du Syndicat.

2-4.04 Le SEL s'engage également à prélever sur la paie de tout employé couvert par la présente convention, toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat, selon les modalités prévues par celui-ci et il en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour suivant la perception.

2-4.05 Avec chaque versement de la cotisation, le SEL transmet au trésorier du Syndicat le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

2-4.06 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacun des employés à son emploi pendant l'année fiscale, les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

2-5.00 AFFAIRES SYNDICALES

2-5.01 Le SESOCQ communique au SEL le nom de ses officiers et délégués.

2-5.02 a) L'ensemble des employés réguliers couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de vingt (20) jours ouvrables.  
b) Les dix (10) premiers jours de libération sont aux frais du SEL.  
c) Les dix (10) jours qui suivent sont aux frais du Syndicat s'il y a nécessité d'engager un suppléant le jour de l'absence, ou un surnuméraire dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la libération et pour effectuer du travail qui aurait dû être fait pendant la libération par la personne libérée.

- 2-5.03 Les séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage ont lieu dans la région du siège social du SEL. Les dix (10) premiers jours ouvrables de libération dans le cadre de cette clause sont aux frais du SEL.
- 2-5.04 Lors de l'audition d'un grief ou d'arbitrage où le SEL est en cause avec un ou des employés, les employés requis comme témoins avec subpoena, le feront sans égard à la limite mentionnée à la clause 2-5.02. Ces libérations sont aux frais du SEL.
- 2-5.05 A moins de circonstances incontrôlables, tout employé qui doit s'absenter pour affaires syndicales, doit aviser son supérieur vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 2-5.06 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 2-5.07 Le SESOCQ a droit d'afficher au tableau syndical, prévu à cet effet, les documents qu'il juge nécessaires.
- 2-5.08 Le SEL fournit au délégué syndical, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant un ou des employés.
- 2-5.09 Le SEL permettra sur demande, à l'unité d'accréditation locale pour fins internes, d'utiliser l'équipement et les articles de bureau nécessaires aux activités des représentants syndicaux locaux.  
Tel travail devra être effectué en dehors des heures de travail et ce, sans préjudice à l'employeur.  
Le SEL est prêt dans une lettre d'entente à donner priorité au SESOCQ sur les autres organismes extérieurs pour des travaux.
- 2-5.10 Le SESOCQ peut tenir des réunions pour les employés dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.
- 2-5.11 a) Tout salarié désigné par le SESOCQ pour exercer une fonction syndicale, obtient à cette fin un congé sans traitement d'une durée déterminée mais n'excédant pas une année, sur préavis à l'employeur d'au moins trente (30) jours. Il conserve et accumule son ancienneté, son expérience et ses années de service et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.  
b) Lorsque la banque prévue à 2-5.02 sera épuisée, le président ou le vice-président pourra accorder une ou des journées additionnelles de libération pour affaires syndicales.  
c) Aux fins de cette clause, un seul employé est autorisé à s'absenter à la fois.

- 2-5.12 A son retour au travail, l'employé qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause 2-5.11, reprend le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date s'il n'avait pas quitté son travail.
- 2-5.13 L'employeur continue à verser à l'employé en congé selon la clause 2-5.11, le salaire et les avantages sociaux auxquels il aurait eu droit n'eût été ce congé. Dans ce cas, le SESOCQ rembourse le salaire et les avantages sociaux versés par l'employeur sur facturation.

## CHAPITRE 3-0.00

### 3-1.00 SECURITE D'EMPLOI

- 3-1.01 Tous les employés réguliers à temps plein et à temps partiel, sont engagés par contrat écrit se terminant le 31 août, sur une formule de contrat telle qu'annexée. Le contrat d'un employé régulier à temps plein ou à temps partiel, se renouvelle automatiquement d'année en année et ce, pour une période de douze (12) mois à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre de son intention de ne pas renouveler ledit contrat dans les délais suivants:
- a) pour l'employé-conseil, avant le 15 mars,
  - b) pour les employés de bureau, quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- 3-1.02 Le SEL a l'obligation d'engager un suppléant pour remplacer tout employé-conseil absent pour une période de plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 3-1.03 L'employeur s'engage à combler sur une base temporaire un poste vacant et à remplacer un employé de bureau temporairement absent pour une période de plus de trois (3) jours au plus tard le quatrième (4e) jour suivant le début de l'absence ou de la vacance.
- 3-1.04 Au moment de la signature d'un contrat, l'employeur fait signer à l'employé une demande d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.
- 3-1.05 Quand le SEL ouvre un nouveau poste, permanent ou temporaire, ou qu'il comble un poste vacant, permanent ou temporaire, il en décrit la fonction et en détermine les exigences.
- a) Quand le SEL ouvre un nouveau poste d'employé-conseil, l'employeur en informe l'employé-conseil de l'accréditation par lettre ou affichage. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cet avis, l'employé-conseil de l'accréditation peut demander, par écrit, une mutation au président lequel doit donner une réponse par écrit dans les dix (10) jours de cet avis. L'employé-conseil qui a les qualifications requises et qui répond aux exigences a

droit au poste. A l'expiration de ce délai de cinq (5) jours, si l'employé-conseil de l'accréditation n'est pas candidat, ou cinq (5) jours plus tard, si la candidature de l'employé-conseil n'a pas été retenue, l'employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

b) Quand le SEL ouvre un nouveau poste ou comble un poste vacant d'employé de bureau, l'employeur en informe les employés de bureau de l'accréditation par lettre ou affichage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cet avis, tout employé de bureau de l'accréditation peut demander, par écrit une mutation au président, lequel doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de cet avis.

L'employé qui a les qualifications requises et qui répond aux exigences déterminées par l'employeur a droit au poste.

A l'expiration de ce délai de cinq (5) jours, si aucun employé de bureau de l'accréditation n'est candidat, ou cinq (5) jours plus tard, si aucun employé de bureau n'a été retenu, l'employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

c) Cependant, l'employé qui s'est vu refuser une mutation dans le cadre de 3-1.05 (a) ou 3-1.05 (b) et qui n'est pas satisfait, peut soumettre son grief à l'arbitrage à la condition expresse qu'il le fasse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite du président.

Dans tel grief le fardeau de la preuve incombe à l'employé.

3-1.06 La sélection des candidats est faite par un Comité de sélection formé par le SEL et consultatif auprès de lui.  
Les employés peuvent nommer un représentant sur ledit comité.

3-1.07 Le fait de confier à forfait ou à l'extérieur un travail, ne peut avoir comme conséquence un surplus de personnel.

3-1.08 a) Le SEL s'engage à maintenir à son emploi un minimum d'un employé de bureau par sept cents (700) ou fraction de sept cents (700) membres enseignants à temps plein.

b) Advenant une diminution des membres du SEL, en respectant le ratio prévu au paragraphe précédent, l'employeur pourra non-rengager pour surplus de personnel.

c) Dans le cas de l'employé-conseil, l'employeur pourra invoquer surplus de personnel et ainsi procéder au non-rengagement de l'employé-conseil si l'assemblée générale du SEL, laquelle détermine du choix de ses représentants, sanctionne toute libération supplémentaire d'un ou des élus politiques pour accomplir la tâche prévue à 1-1.11, autre que celle du président.

- 3-1.09 L'employé-conseil en poste au 31 août 1983 et qui serait non-renngagé en vertu de la clause 3-1.08 pourra choisir l'une ou l'autre des alternatives décrites aux paragraphes a) et b) qui suivent:
- a) obtenir une prime de séparation équivalant à 50% de son traitement annuel au moment de son départ;
  - b) obtenir une prime de mise-à-jour pour poursuivre des études universitaires à temps plein (30 crédits) d'une durée d'une année. Telles études doivent être directement liées à la réintégration de l'employé-conseil dans un champ d'enseignement. La prime correspond à 80% du traitement annuel de l'employé-conseil au moment de son départ, ainsi que les bénéfiques de l'assurance-groupe.

### 3-2.00 PERMANENCE

- 3-2.01 L'employé régulier à temps plein est considéré comme un employé permanent après une période de probation de six (6) mois de calendrier (sans expérience) et de trois (3) mois de calendrier (avec expérience). Dans le cas d'employé-conseil, la permanence est acquise suite à une période de probation d'une durée maximum d'un an de calendrier pour un employé sans expérience et de six (6) mois de calendrier pour un employé avec expérience.

Advenant le cas d'un employé-conseil qui ne répondrait pas aux exigences du SEL lors de la période de probation et advenant une impossibilité d'entente avec la commission d'origine pour un retour au travail, il est entendu que le SEL respectera son engagement avec celui-ci jusqu'à la fin de juin de l'année scolaire en cours.

- 3-2.02 Lorsqu'un employé de bureau temporaire-temps plein signe un contrat d'employé régulier, la période de probation sera de trois (3) mois à partir de la signature du contrat d'employé régulier.
- 3-2.03 Pour les employés réguliers à temps partiel, la période de probation doit être équivalente, en jours complets ou semaines complètes à la période mentionnée à 3-2.01.
- 3-2.04 Pour tous les nouveaux employés réguliers, la signature du contrat s'effectue, s'il y a lieu, à la fin de la période de probation telle que décrite à la clause 3-2.01, avec effet rétroactif au début de la période d'emploi.

### 3-3.00 ANCIENNETE

- 3-3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années ou portion d'une année de service continu de l'employé au SEL.

- 3-3.02 L'ancienneté de tout employé se calcule à compter de la date d'entrée en fonction.
- 3-3.03 Tous les employés sous contrat conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident;
  - b) absences ou congés prévus ou autorisés par la présente convention.
- 3-3.04 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement ou non-renouvellement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une sentence arbitrale ou qu'il y ait eu renouvellement dans les vingt-quatre (24) mois suivants.
  - b) départ ou démission volontaire à moins que l'employé ne revienne au service du SEL dans les douze (12) mois suivants.

#### 3-4.00 CONGEDIEMENT

- 3-4.01 Sauf pour ceux en probation, les employés ne peuvent être congédiés que pour cause d'incapacité, de négligence à remplir leurs devoirs, d'insubordination ou d'inconduite.
- 3-4.02 Procédure de congédiement: pour décider de résilier l'engagement d'un employé pour l'une des causes graves prévues à la clause 3-4.01, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 3-4.03 Le SEL relève temporairement sans traitement l'employé de ses fonctions.
- 3-4.04 L'employé et le Syndicat doivent être informés par lettre sous pli recommandé:
- 1) de l'intention du SEL de résilier l'engagement de l'employé;
  - 2) de la date où l'employé a été ou sera relevé de ses fonctions;
  - 3) de l'essentiel des motifs de congédiement.
- 3-4.05 Dès qu'un employé est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 3-4.06 Afin de permettre au Syndicat de faire les représentations qu'il juge nécessaires, la résiliation de l'engagement de l'employé ne peut être faite qu'entre le quinzième (15e) et le trente-cinquième (35e) jour, à compter de la date à laquelle l'employé a été relevé de ses fonctions, à moins que le SEL et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, dans le même délai que ceux qui devront prendre la décision. De plus, le SEL devra permettre au Syndicat de se faire entendre une dernière fois, lors de cette réunion.

- 3-4.07 a) Dans le cas où l'employé est poursuivi au criminel, le SEL est en droit de le relever de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 3-4.06 commencent à courir à compter de la date où l'employé signifie au SEL qu'il y a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date de jugement.
- b) Si le SEL devait procéder en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause, il s'engage à la demande du Syndicat, à discuter du cas avec ce dernier et ce, dans le cadre du Comité de Relations de Travail.
- 3-4.08 a) Si, suite à l'application des clauses 3-4.06 et 3-4.07 (a) le SEL ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'employé ne subit aucune perte de traitement et recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- b) Dans le cas où un employé aura été déclaré non-coupable suite à une poursuite au criminel le SEL ne pourra résilier son contrat pour la raison ci-haut mentionnée.
- 3-4.09 Avant le quarante-cinquième (45e) jour à compter de la date à laquelle l'employé a été relevé de ses fonctions, l'employé et le Syndicat doivent être avisés par lettre sous pli recommandé, de la décision du SEL à l'effet de résilier le contrat d'engagement de l'employé ou, le cas échéant, de la date où l'employé doit reprendre ses fonctions.
- 3-4.10 Si le Syndicat ou l'employé en cause veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément au chapitre 7-0.00.

#### 3-5.00 NON-RENGAGEMENT

- 3-5.01 Les employés peuvent être non-rengagés pour surplus de personnel et ce, dans le cadre de la clause 3-1.08 ou pour cause d'incapacité, de négligence à remplir leurs devoirs, d'insubordination ou d'inconduite.
- 3-5.02 Les procédures de non-rengagement pour cause sont les mêmes que celles prévues pour un congédiement pour cause.

- 3-5.03 Advenant qu'il y ait obligation de réduire le nombre d'employés, le SEL devra respecter l'ordre d'ancienneté pour les mises à pied.
- 3-5.04 Tout employé non-rengagé pour cause de surplus de personnel, doit être avisé sous pli recommandé avant le 15 mars.
- 3-5.05 L'employé non-rengagé qui désire obtenir les raisons de son non-rengagement, devra loger cette demande dans les dix (10) jours qui suivent l'avis de non-rengagement.
- 3-5.06 Sur la demande écrite et personnelle de l'employé, le SEL doit lui donner par écrit, dans les dix (10) jours de la réception, la ou les raisons qui motivent sa décision de procéder au non-rengagement.
- 3-5.07 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un non-rengagement, pourra soumettre son grief directement à l'arbitrage, à la condition de le faire dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de la ou des raisons de son non-rengagement, et à la condition d'avoir suivi la procédure ci-haut.
- 3-5.08 Après avis à l'employeur, l'employé de bureau visé par le surplus, peut prendre du temps pour rencontrer en entrevue d'éventuels employeurs.  
Ce temps est d'un maximum de dix (10) jours, répartis en deux (2) demi-journées par semaine.  
A l'occasion, l'employé de bureau peut utiliser quatre (4) demi-journées par semaine.

### 3-6.00 DEMISSION

- 3-6.01 Tout employé peut démissionner en tout temps, conformément aux délais prévues à la clause 3-1.01.
- 3-6.02 Tout employé qui a quitté le service du SEL, est réputé être considéré comme un salarié représenté par le Syndicat accrédité, pour les fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, en ce qui concerne les obligations de payer, prévues à la présente convention.

### 3-7.00 MUTATION ET AFFECTATION DES EMPLOYES

- 3-7.01 Pour fin d'application du présent article "mutation de l'employé" signifie changement de lieu de travail de l'employé.
- 3-7.02 Pour fin d'application du présent article, "affectation de l'employé" signifie un changement de tâche à l'intérieur du lieu de travail de l'employé.

- 3-7.03 a) Si le SEL décide d'ouvrir un autre bureau, dans un tel cas le ou les nouveau(x) poste(s) créé(s) sera (seront) offert(s) aux employés et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Si aucun employé ne manifeste son intention d'occuper le(s) nouveau(x) poste(s) prévu(s) au paragraphe précédent, le SEL pourra alors muter mais selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- c) Advenant le cas où le SEL doit appliquer la présente clause, les deux (2) parties acceptent de réouvrir la présente convention, afin de déterminer conjointement un mode de compensation pour le ou les employés visés par cette clause.
- 3-7.04 a) Pour la période allant du 15 août au 30 septembre, l'employeur procédera à tout réaménagement ou changement de tâche d'un ou des employés après avoir soumis le projet de réaménagement ou de changement aux employés concernés pour fin de codécision.
- b) Dans le cas d'un changement majeur de tâche, à défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables à partir du moment où le projet est soumis pour fin de codécision, l'employeur procède au changement.
- c) Dans le cas d'un changement majeur de tâche, l'employeur permettra, s'il y a lieu, le recyclage du ou des employés concerné(s).
- d) Advenant qu'un employé se croit lésé par un changement majeur de tâche, il peut avoir recours à la procédure prévue en 7-0.00.
- e) En tout autre temps de l'année, l'employeur doit obtenir l'assentiment de l'employé afin de procéder à un changement majeur de tâche; par contre l'employeur peut procéder à un réaménagement mineur de tâche après consultation de l'employé.

#### CHAPITRE 4-0.00

##### 4-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 4-1.01 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures.
- 4-1.02 La semaine régulière de travail se situe du lundi au vendredi inclusivement.
- 4-1.03 Les trente-deux (32) heures de travail des employés seront réparties de 8h30 à 17h00 tous les jours de la semaine sauf le vendredi où la fermeture du bureau est fixée à 16h30.
- 4-1.04 Il y aura rencontre hebdomadaire ou à tout le moins une obligatoirement tenue chaque mois entre l'employeur et les employés afin de déterminer le plan de travail du bureau.

- 4-1.05 a) La durée de la période du dîner est de 12h00 à 13h30.  
b) Advenant que le C.A. modifie l'horaire de la période du dîner, il y aura rotation entre l'employé-conseil et les élus libérés de l'enseignement.  
c) La période du dîner pour l'employé-conseil sera de 1h30 se situant entre 11h30 et 13h30.

4-1.06 La pause-café est de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi; les employés à moins de circonstances incontrôlables, prennent les pauses-café simultanément.

#### 4-2.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4-2.01 Temps supplémentaire des employés de bureau:

- 1) Tout travail **exécuté en dehors** des heures régulières de travail, telles qu'établies aux clauses 4-1.01, 4-1.02 et 4-1.03, est considéré comme temps supplémentaire.
- 2) a) En général, tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux régulier.  
b) Tout travail supplémentaire le samedi ou le dimanche ou lors des jours fériés est rémunéré à 200% du taux régulier.
- 3) Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, il reçoit une compensation minimale de trois (3) heures au taux prévu à la clause 4-2.01 (2).
- 4) En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer du temps supplémentaire.

4-2.02 a) Si, sur demande expresse de son supérieur immédiat, dans le cas d'un samedi ou après entente avec celui-ci, dans le cas d'un dimanche ou d'un jour prévu à l'article 4-8.00, un employé-conseil est requis d'effectuer une semaine de travail de plus de cinq (5) jours ouvrables, il accumule une banque de récupération à raison d'une journée de congé par journée supplémentaire de travail. Cette banque ne peut dépasser dix (10) jours. Les jours excédant cette banque sont pris normalement à l'intérieur d'une même année contractuelle après entente avec le président.

b) Si à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, l'employé-conseil ne peut, au cours d'une même année contractuelle, utiliser au complet cette banque de congés, il peut alors conserver ces jours accumulés pour les utiliser au cours de l'année suivante compte tenu que le nombre de jours transférables est limité à dix (10).

#### 4-3.00 TACHE

4-3.01 L'employeur peut exiger d'un employé d'assumer toute nouvelle tâche connexe, sur une base temporaire, dans une situation particulière et selon sa compétence.

4-4.00 VACANCES

- 4-4.01 Les employés doivent prendre leurs vacances pendant la période de fermeture du bureau.
- 4-4.02 La première semaine de juillet, au minimum une secrétaire doit être au travail; à partir de l'avant-dernière semaine du mois d'août et pour le reste de l'année scolaire, au minimum deux secrétaires doivent être au travail.
- 4-4.03 a) L'employé-conseil peut être tenu d'être au travail à partir de l'avant-dernière semaine du mois d'août, jusqu'au 6 juillet en 84 et jusqu'au 5 juillet en 85.  
b) La présente clause ne s'applique pas si l'employé-conseil doit quitter son emploi à cause de résolutions du Congrès ou de l'Assemblée Générale du SEL.

EMPLOYES DE BUREAU

- 4-4.04 a) L'employé a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une année de service au 31 août de l'année en cours;  
b) L'employé a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété quatre (4) années de service au 31 août, de l'année en cours;  
c) L'employé a droit, au cours de chaque année, à six (6) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété treize (13) années de service au 31 août de l'année en cours;  
d) L'employé qui complète des années de service avant le 31 août, a droit aux vacances correspondant à ces années de service pour la période de vacances commençant le 1er juillet précédant ce 31 août et la clause 4-4.01 s'applique.
- 4-4.05 Si l'employé compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complété au service de l'employeur. Cependant, la moitié d'un mois compte pour un mois complet.

EMPLOYES—CONSEIL

- 4-4.06 a) L'employé qui a moins d'une année de service a droit à un minimum de trois (3) semaines de vacances à l'été, prises au moment de la fermeture du bureau.  
b) L'employé qui compte une année de service a droit à quatre (4) semaines de vacances par année.

c) L'employé qui a complété trois (3) années de service, a droit à cinq (5) semaines de vacances ou à quatre (4) semaines et au prorata de la cinquième, s'il n'a pas complété entièrement trois (3) années de service au moment de la période régulière de vacances et s'il a à ce moment plus de deux (2) années de service.

d) L'employé qui a complété sept (7) années de service, a droit à six (6) semaines de vacances.

#### 4-5.00 EXPERIENCE

4-5.01 Le SEL reconnaît à chaque employé à son service les années d'expérience telles que décrites à la clause 1-1.14.

4-5.02 Toute année d'expérience à temps plein est reconnue pour un an.

4-5.03 Toute expérience à temps partiel est reconnue pour une année si elle est constituée par l'équivalent d'au moins cent (100) jours de travail. Toutefois, l'employé ne pourra commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété deux cents (200) jours.

4-5.04 Lors de la signature de son contrat, le SEL remet à l'employé une formule attestant le nombre d'années d'expérience qu'il lui reconnaît.

4-5.05 Tout grief portant sur la reconnaissance et le nombre d'années d'expérience peut être soumis à l'arbitrage, selon la procédure prévue aux articles 7-1.00 et 7-2.00.

#### 4-6.00 REMUNERATION

4-6.01 Le traitement de l'employé-conseil sera le salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement, plus 15% de ce salaire. A ce traitement s'ajoute un montant forfaitaire de 1000\$ en 83-84 et 500\$ en 84-85.

4-6.02 a) Les employés de bureau décrits aux clauses 1-1.05, 1-1.06, 1-1.07 et 1-1.08 sont rémunérés selon l'échelon des années d'expérience reconnues.

b) Echelle de traitement hebdomadaire pour la période allant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984:

1) 352,32 \$

2) 363,75 \$

3) 375,13 \$

4) 385,09 \$

5) 396,38 \$

6) 407,73 \$

- 7) 417,58 \$
- 8) 428,87 \$
- 9) 440,14 \$

c) Echelle de traitement hebdomadaire pour la période allant du 1er septembre 1984 au 31 août 1985:

- 1) 363,60 \$
- 2) 374,84 \$
- 3) 386,59 \$
- 4) 396,84 \$
- 5) 408,47 \$
- 6) 420,17 \$
- 7) 430,32 \$
- 8) 441,95 \$
- 9) 453,56 \$
- 10) 465,79 \$

4-6.03 Le salaire des employés décrits à 1-1.09 et 1-1.10 est de 70 \$ par jour. Après vingt (20) jours consécutifs de travail à un même poste, le salaire est réajusté rétroactivement aux taux de la clause 4-6.02.

4-6.04 A titre temporaire, pour la période allant du 1er septembre 1985 et jusqu'à la signature de la prochaine convention, l'échelle des salaires de la clause 4-6.02 c) sera majorée d'un pourcentage égal au pourcentage de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation de juillet 1985, moins 1,5%.

#### 4-7.00 DISPOSITIONS DIVERSES

4-7.01 L'employeur déduit 1/260 du traitement annuel par jour, dans les cas suivants:

- a) absences autorisées sans traitement;
- b) absences non autorisées.

4-7.02 a) Personnel de bureau

- 1) Le salaire des employés est versé sur cinquante-deux (52) chèques, à tous les jeudis.
- 2) Si un jour de remise de salaire coïncide avec un jour de congé, le salaire est remis le dernier jour de travail précédant tel congé.
- 3) Le salaire dû à l'employé pour la durée de ses vacances annuelles sera versé la veille de son départ pour vacances.

b) Employé-Conseil

1) La partie du traitement de l'employé-conseil comprenant le salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement est versée selon le mode de paiement de sa commission prévu pour les enseignants à la clause 6-8.01 des "Dispositions constituant des conventions collectives 83-85".

2) La partie traitement de l'employé-conseil comprenant 15% du salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement est payable au début de chaque mois.

3) La partie du traitement de l'employé-conseil comprenant le montant forfaitaire prévu à la clause 4-6.01 est payable au début de chaque année contractuelle.

4) Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales, s'il y a lieu et les primes mensuelles d'assurance collectives, s'il y a lieu, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

5) Les suppléments dus pendant les vacances sont payés avant les vacances.

4-7.03

a) Les frais de transport et de séjour (chambre et repas) sont établis selon le taux appliqué pour le Conseil d'Administration.

b) Le SEL fournira le moyen de transport pour les déplacements de l'employé-conseil dans l'exercice de ses fonctions. Dans le cas où l'employé-conseil devrait, à la demande expresse de l'employeur, se servir de son automobile pour fins de déplacements dans l'exercice de ses fonctions, les frais de transport seront remboursés selon le taux prévu en a).

c) A la demande expresse de l'employeur et advenant l'impossibilité de l'employeur de fournir à l'employé-conseil un moyen de transport pour tout déplacement dans l'exercice de ses fonctions sur le territoire de la Ville de Joliette, le SEL remboursera les frais d'une voiture taxi sur présentation de pièces justificatives.

4-7.04

Le SEL fera les démarches en son pouvoir pour transférer l'employé-conseil à la Commission Scolaire de son choix lors de la restructuration scolaire.

4-8.00 CONGES PAYES

4-8.01

Les employés ont droit à dix-huit (18) congés payés incluant:

- La fête du Travail
- La fête de l'Action de Grâces
- La veille, le jour et le lendemain de Noël
- La veille, le jour et le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le 24 juin

4-8.02

Les autres congés payés devront être fixés dans un calendrier à être établi en CRT avant le 30 septembre de chaque année.

CHAPITRE 5-0.00

5-1.00 CONGES SPECIAUX

- 5-1.01 L'employé en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-1.02; toutefois le nombre de jours est limité au maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
- 5-1.02
- a) Décès: conjoint ou enfant.  
Cinq (5) jours
  - b) Décès: père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère.  
Trois (3) jours
  - c) Décès: grands-parents (de l'employé ou du conjoint), gendre, bru, petit-fils, petite fille.  
Deux (2) jours
  - d) Mariage: père, mère, enfant, frère, soeur ou d'un employé de l'unité d'accréditation.  
Le jour de l'évènement
  - e) Son mariage.  
Cinq (5) jours
  - f) Maladie grave du conjoint ou d'un enfant.  
Trois (3) jours
  - g) Maladie grave du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.  
Deux (2) jours
  - h) Décès: oncle, tante, neveu, nièce  
Un (1) jour
  - i) A l'occasion de son divorce.  
Trois (3) jours
  - j) A l'occasion de son déménagement.  
Maximum de deux (2) jours  
par année
  - k) L'employé a droit annuellement à un maximum de deux (2) jours de congés payés pour raisons personnelles.  
Deux (2) jours
- 5-1.03 Au cas de décès prévus à la clause 5-1.02, le membre du personnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle au nombre fixé à ladite clause, si les funérailles ont lieu à plus de 240 km de son lieu de résidence, ou à deux journées additionnelles si elles ont lieu à plus de 480 km.

- 5-1.04 L'employé a droit à un maximum de cinq (5) jours en cas de force majeure (désastre, feu, inondation, tempête de neige, verglas, etc...)

5-2.00 DROITS PARENTAUX

L'article 5-13.00 des " dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985" des enseignants, s'applique.

5-3.00 REGIME D'ASSURANCE

1 - ASSURANCE COLLECTIVE

ASSURANCE DES EMPLOYES DE BUREAU

- 5-3.01 Le SEL participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres les bénéficiaires suivants d'assurance collective: vie, médicaments, frais médicaux, hospitaliers, ambulanciers.
- 5-3.02 Le plan d'assurance régit les employés au service du SEL ainsi que leurs dépendants.
- 5-3.03 Le choix du plan et de l'assureur est fait par le Syndicat.
- 5-3.04 L'employeur paiera l'équivalent de la prime totale du plan d'assurance d'un célibataire pour chacun de ses employés ou 50% d'un plan familial. Dans les deux (2) cas, le maximum de la participation patronale sera de 82,50\$.

ASSURANCE DES EMPLOYES-CONSEIL

- 5-3.05 L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés-conseil, sauf ceux qui participent déjà à un autre plan d'assurance obligatoire.
- 5-3.06 L'employeur paiera l'équivalent de la prime totale d'un plan d'assurance collective offert dans le milieu CEQ aux employés-conseil, régime en vigueur au 1er janvier 1984. Le maximum de la participation patronale sera de 550\$.

2 - ASSURANCE-SALAIRE

- 5-3.07 Les employés de bureau et les employés-conseil du SEL bénéficient mutadis mutandis du régime décrit à l'annexe VI.

- 5-3.08 L'employé de bureau pourra, à son choix, à raison d'un jour par jour utiliser les jours accumulés dans sa banque, appelée dans la convention 1978-80 "banque de congé en maladie ou accident", selon l'une des modalités suivantes:
- a) Se faire rembourser à son départ les jours accumulés au taux de 50%;
  - b) Utiliser les jours accumulés afin de prolonger ses vacances et ce, après entente avec le président;
  - c) Utiliser les jours accumulés afin de prolonger un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- 5-3.09 Pour toute absence en cas d'invalidité, l'employeur pourra exiger de l'employé un certificat de médecin traitant, dans un tel cas le certificat est aux frais de l'employeur.
- Pour toute absence dépassant trois (3) jours l'employé devra fournir un certificat médical et ce, à ses frais, sur demande de l'employeur.
- 5-3.10 Lors de son retour d'absence pour invalidité, l'employé remettra à son employeur la formule prévue à l'annexe VI attestant la durée et le motif de son absence.
- 5-3.11 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de la clause 5-3.14 soit d'une absence prévue à la clause 5-2.00, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'employeur et, comportant une rémunération similaire.
- 5-3.12 Pendant une période d'invalidité, l'employé est réputé au service de l'employeur et en conséquence, il continue de bénéficier de tous les droits et privilèges se rattachant à son emploi, sauf de son traitement. De plus, si l'employé n'est pas devenu permanent, la période de probation est suspendue.
- 5-3.13 L'employé obligé de s'absenter parce qu'il y a maladie contagieuse à la maison, ne perd pas de salaire à la condition qu'il produise un certificat du bureau de santé ou d'un médecin attestant le motif de l'absence et l'obligation de rester à la maison.
- 5-3.14 Les clauses 5-10.48 à 5-10.53 inclusivement des "Dispositions constituant des Conventions Collectives 1983-1985" pour les enseignants s'appliquent aux employés du SEL en cas d'un accident de travail.

5-4.00 PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE  
DES EMPLOYES

5-4.01 Les frais de scolarité pour études de perfectionnement pour les employés de bureau seront remboursés par l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à un maximum annuel de 500 \$, pour l'ensemble des secrétaires. Ce montant est cumulatif d'une année à l'autre s'il n'a pas été dépensé.

Pour être remboursé l'employé devra:

- 1) suivre un cours dans une matière connexe à sa fonction;
- 2) avoir préalablement fait accepter son cours ou programme par le Comité de perfectionnement;
- 3) avoir réussi le cours.

5-4.02 Les frais de scolarité pour études de perfectionnement pour l'employé-conseil seront remboursés par l'employeur, sur présentation des pièces justificatives jusqu'à un maximum annuel de 200 \$. Ce montant est cumulatif d'une année à l'autre s'il n'a pas été dépensé.

Pour être remboursé l'employé devra:

- 1) suivre un cours dans une matière connexe à sa fonction;
- 2) avoir préalablement fait accepter son cours ou programme par le Comité de perfectionnement.
- 3) avoir réussi le cours.

COMITE DE PERFECTIONNEMENT

- 5-4.03
- a) Un comité paritaire et décisionnel de quatre (4) membres, dont deux (2) nommés par les employés et deux (2) nommés par le SEL, sera formé pour planifier le perfectionnement et le recyclage et gérer les fonds prévus à 5-4.01 et 5-4.02.
  - b) Les décisions du comité se prennent à la majorité simple. Cependant, pour qu'une décision soit valable, et partant applicable par les deux (2) parties, tous les membres doivent être présents.
  - c) A sa première réunion le Comité de Perfectionnement conviendrait de règles de fonctionnement, qui peuvent être révisées annuellement, autres que celles déjà prévues à la clause 5-4.03.

5-4.04 a) Le recyclage réfère à toute activité suivie par l'employé, durant ses heures régulières de travail en vue d'en arriver à accomplir une fonction connexe pour le compte de l'employeur.

- b) Le recyclage se fait en fonction des tâches existantes.
- c) Lorsque le recyclage se donne à différents moments, les employés pourront choisir par ancienneté le moment d'y aller.

5-4.05 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 5-4.04 l'employeur maintient le salaire, les droits et avantages prévus à la convention collective et rembourse tous les frais encourus sur présentation de pièces justificatives.

#### 5-5.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-5.01 Sur demande à l'employeur, l'employé obtient un congé sans traitement d'une durée d'une année ou moins pour les causes suivantes:

- a) maladie attestée par un certificat médical;
- b) études;
- c) exercice d'une charge publique;
- d) échanges coopération;
- e) affaires personnelles jugées valables par le C.A.
- f) vacances; maximum dix (10) jours.

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

5-5.02 Les congés prévus aux paragraphes (a) et (c) de la clause 5-5.01 sont renouvelables sur demande de l'employé.

5-5.03 Durant son congé sans traitement l'employé conserve ses années de service et conserve et accumule ses années d'ancienneté.

5-5.04 Le SEL reconnaît à l'employé en congé sans traitement pour études à temps plein, à son retour, le même nombre d'années d'expérience et d'années de service que s'il était demeuré en fonction chez l'employeur, dès qu'il présente la preuve de la réussite complète de ses cours.

5-5.05 Congé mi-temps, sans traitement.

a) Sur demande écrite de l'employé de bureau, faite normalement à la fin d'une année contractuelle, le SEL peut accorder un congé mi-temps, sans traitement pour les raisons qu'il juge valables et aux conditions suivantes:

- 1) Un tel congé est octroyé sur une base hebdomadaire;
- 2) Un seul employé à la fois peut bénéficier, à l'intérieur d'une même année, d'un tel congé;
- 3) Un même employé ne peut se prévaloir d'un tel congé deux (2) années consécutives.

b) Dans le cas où plus d'un employé fait une demande d'un tel congé pour une première fois, l'employeur tiendra prioritairement compte de l'ancienneté de chacun. Par la suite, la priorité sera accordée à l'employé qui n'a pas encore bénéficié d'un tel congé.

c) Pendant le congé prévu en (a), le traitement, la contribution du SEL au régime d'assurance collective sont proportionnels à la charge de travail de l'employé à temps plein.

d) Le remplacement temporaire de l'employé qui bénéficie d'un tel congé se fait au plus tard le quatrième (4e) jour suivant le début du congé.

#### CHAPITRE 6-0.00

##### 6-1.00 MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES.

- 6-1.01 a) Tout employé convoqué pour raisons disciplinaires doit l'être par écrit et copie de cet avis doit être expédiée simultanément à l'employé et au délégué syndical.
- b) Au plus tard le 1er septembre de chaque année, l'employeur doit recevoir de l'accréditation syndicale, le nom du délégué syndical de l'accréditation et de son substitut.
- c) Tout employé convoqué pour raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 6-1.02 Seul le président du SEL peut faire rapport sur un employé.
- 6-1.03 a) Avertissement:
- Avis disciplinaire suite à un manquement à une obligation.
- b) Réprimande:
- Avis disciplinaire qui ne peut normalement être versé au dossier de l'employé que s'il a été précédé d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 6-1.04 Pour valoir à toute fin que de droit devant un conseil d'arbitrage, et pour être versé au dossier personnel de l'employé, tout avertissement ou toute réprimande doit:
- a) Etre émis par écrit et contresigné par l'employé concerné à la seule fin d'en attester qu'il en a pris connaissance. En cas de refus ou de négligence de l'employé, le délégué syndical peut contresigner ou à défaut de quoi, l'avis ou la réprimande doit être expédié à l'employé et au syndicat par courrier recommandé à leur dernière adresse connue, auquel cas, l'employé sera présumé en avoir pris connaissance à la date de la réception par le syndicat.

- b) Toute copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être expédiée au Syndicat dans les trois (3) jours du contreseing.
- 6-1.05 Tout avertissement écrit devient nul et sans effet quatre (4) mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi d'une réprimande sur le même sujet dans ce délai.
- 6-1.06 Toute réprimande devient nulle neuf (9) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande sur le même sujet.
- 6-1.07 Dans le cas où un avertissement ou une réprimande encore valide en vertu des délais prévus aux clauses 6-1.05 et 6-1.06 seraient suivis d'une réprimande sur le même sujet, cet avertissement ou cette réprimande deviennent nuls et sans effet en même temps que la dernière.
- 6-1.08 a) Si durant le délai stipulé à la clause 6-1.06, deux (2) réprimandes sont versées au dossier de l'employé, ce dernier devient passible d'une suspension de la part de l'employeur sans que cette suspension n'entraîne automatiquement le congédiement ou le non-rengagement.
- b) Advenant l'intention de suspendre, l'employeur en informe préalablement le Syndicat.
- c) Dans un cas très grave où l'employeur déciderait de suspendre immédiatement un employé, l'employeur devra alors en informer le Syndicat immédiatement.
- 6-1.09 L'employé ou son Syndicat pourra contester le bien-fondé de toute réprimande dans les vingt (20) jours ouvrables de la prise de connaissance par l'employé conformément à la clause 6-1.04. De même, l'employé ou son Syndicat pourra contester toute suspension dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6-1.10 Advenant une contestation de la réprimande ou de la suspension, l'employeur et le Syndicat devront se soumettre à la procédure prévue pour le règlement des griefs au chapitre 7-0.00.
- 6-1.11 En tout temps, l'employé accompagné ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

CHAPITRE 7-0.00 GRIEFS-MESENTENTES-  
ARBITRAGE

7-1.00 PROCEDURE DES GRIEFS ET  
MESENTENTES

- 7-1.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement dans le plus bref délai possible tout grief et toute mésentente pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, le SEL et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante à moins de stipulations différentes prévues dans l'entente.

7-1.02 Première étape:

Cette première étape est caractérisée de la façon suivante:

- a) elle consiste en une rencontre préliminaire verbale avec le président;
- b) elle est facultative;
- c) si la rencontre a lieu, l'employé pourra être accompagné d'un témoin;
- d) cette première étape ne compte en aucune façon, dans la présente procédure de règlement des griefs et mécontentes et dans le calcul des délais prévus aux clauses suivantes;
- e) cette étape, lorsqu'elle est utilisée, ne constitue pas un recours à la procédure de griefs qui interrompt la prescription au sens de l'article 71 du Code du Travail en vigueur à la signature de la présente convention.

7-1.03 Deuxième étape:

Un grief ou une mécontente est soumis par un employé au moyen d'un avis au Conseil d'administration.

7-1.04 Troisième étape:

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis mentionné à la clause 7-1.03, le C.A. et /ou ses représentants rencontrent le plaignant accompagné ou non d'un témoin, selon son désir, afin de tenter de trouver une solution.

7-1.05 Quatrième étape:

Dans les quinze (15) jours qui suivent cette rencontre, ou qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 7-1.04, si la rencontre n'a pas eu lieu, le C.A. fournit au plaignant une décision écrite.

7-1.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et à l'ordre à suivre.

7-2.00 ARBITRAGE

7-2.01 Si le plaignant conteste la décision du Conseil d'administration rendue en vertu de la clause 7-1.05 ou si aucune décision n'est communiquée dans les délais fixés, le plaignant peut, à la condition qu'il le fasse dans les vingt (20) jours de la réception de la réponse du Conseil d'administration ou dans les vingt (20) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné à la clause 7-1.05, soumettre le grief ou la mécontente pour étude et décision à l'arbitrage.

7-2.02 Le Conseil d'arbitrage est composé de trois (3) membres:

- un (1) arbitre nommé par l'employeur;
- un (1) arbitre nommé par le Syndicat;
- le troisième (3e) membre agira comme président et sera désigné par les deux (2) arbitres dans les dix (10) jours de leur nomination ou à défaut d'entente dans ce délai, par le ministre du Travail, en la manière prévue au Code du Travail.

7-3.00 REOUVERTURE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE

7-3.01 Les deux (2) parties peuvent convenir par écrit de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'ajouter ou soustraire une ou plusieurs autres dispositions de la présente convention.

7-3.02 Cependant, toute solution ainsi acceptée, n'est applicable et ne fait partie de la présente convention qu'avec le consentement écrit de l'employeur et du Syndicat.

7-3.03 Si lors d'une réouverture, les deux (2) parties ne peuvent en venir à une entente, le texte de la convention s'applique. Toute telle modification doit être faite par écrit et signée par les deux (2) parties.

CHAPITRE 8-0.00

DIVERS

8-1.01 NULLITE D'UNE CLAUSE

8-1.00 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention dans son entier.

8-2.00 TEXTE DE LA PRESENTE  
CONVENTION

8-2.01 Le SEL s'engage à publier dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours après la signature de la présente convention, le texte conforme de la présente convention, et des annexes s'y rattachant.

8-2.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

8-3.00 DUREE DE LA CONVENTION ET  
PROLONGATION

8-3.0 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1983 et se termine le 31 août 1985.

- 8-3.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement à moins qu'une loi ne l'interdise.

8-4.00 SECURITE ET HYGIENE

- 8-4.01 Le SEL doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux sous réserve des recours prévus à cette convention et à la loi. L'employé qui se sent insatisfait des mesures de sécurité et d'hygiène peut en faire rapport au C.A.

8-5.00 RESPONSABILITE CIVILE ET  
CRIMINELLE

- 8-5.01 Le SEL s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard à moins de négligence grossière ou de faute lourde dont la preuve incombe au SEL.
- 8-5.02 Le SEL s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité décrite à 8-5.01 et à fournir et assumer tous les moyens juridiques à la défense de l'employé.
- 8-5.03 En cas d'emprisonnement encouru par tout employé suite à telles responsabilités décrétées à 8-5.01, celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

8-6.00 CAISSE D'EPARGNE ET DE CREDIT

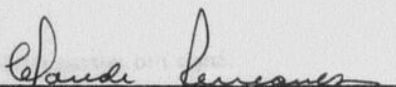
- 8-6.01 S'il le désire, l'employé avise le SEL du choix qu'il a fait d'une caisse d'épargne et de crédit.
- 8-6.02 Le SEL collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 8-6.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au SEL, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne et de crédit.
- 8-6.04 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 8-6.05 Trente (30) jours après un avis écrit de l'employé à cet effet, le SEL cesse ou modifie la contribution de l'employé à la caisse d'épargne et de crédit.

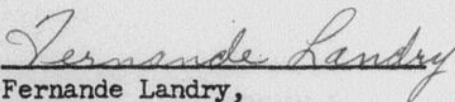
9-0.00 CONSULTATION

- 9-1.01 Le SEL et le Syndicat conviennent de former un Comité de relations de Travail formé de quatre (4) membres dont deux (2) du Syndicat et deux (2) du SEL.
- 9-1.02 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées.
- 9-1.03 A sa première réunion le CRT établit des règles de fonctionnement qui peuvent être révisées annuellement.

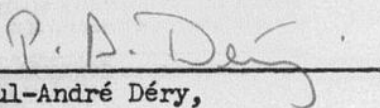
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Joliette,  
ce 25 ième jour de mai 1984.

POUR LE SYNDICAT DE  
L'ENSEIGNEMENT DU LANAUDIÈRE

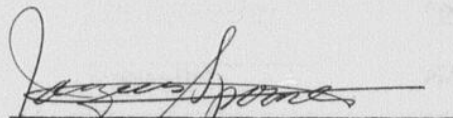
  
Claude Perreault,  
Président du SEL.

  
Fernande Landry,  
Secrétaire du SEL.

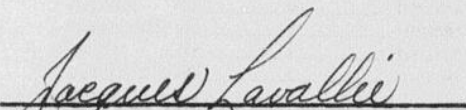
\_\_\_\_\_  
Bernard Dubois,  
Négociateur.

  
Paul-André Déry,  
Négociateur.

POUR LE SYNDICAT DES  
EMPLOYÉS DE SYNDICAT ET DES  
ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC

  
Jacques Spooner  
Président du SESOCQ.

  
Renée Aubuchon,  
Négociatrice et secrétaire  
du SESOCQ.

  
Jacques Lavallée,  
Négociateur.

ANNEXE I FORMULE

Contrat pour les employés(es) réguliers(ères)  
A temps plein (1-1.05)

- 1- Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au 31 \_\_\_\_ 08 \_\_\_\_.
- 2- Ce contrat se renouvelle automatiquement d'année en année entre \_\_\_\_ (employeur) et \_\_\_\_ employé(e).
- 3- Ce contrat remplace et annule tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.
- 4- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 5- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 6- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE III FORMULE

Contrat pour les employés(es) temporaires  
A temps plein (1-1.07)

- 1- Le \_\_\_\_ employeur retient les services de l'employé(e) pour remplir la tâche suivante: \_\_\_\_\_
- 2- Les services de l'employé(e) sont requis du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 5- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE II FORMULE

Contrat pour les employés(es) réguliers(ères)  
A temps partiel (1-1.06)

- 1- Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au 31 \_\_\_\_ 08 \_\_\_\_.
- 2- Ce contrat se renouvelle automatiquement d'année en année entre \_\_\_\_ (employeur) et \_\_\_\_ employé(e).
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Les services de l'employé(e) sont requis pour les jours et les heures suivants:
  - lundi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - mardi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - mercredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - jeudi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - vendredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
- 5- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 6- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE IV FORMULE

Contrat pour les employés(es) temporaires  
A temps partiel (1-1.08)

- 1- Le \_\_\_\_ (employeur) retient les services de l'employé(e) pour remplir la tâche suivante: \_\_\_\_\_
- 2- Les services de l'employé(e) sont requis du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ pour les jours et heures suivantes:
  - lundi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - mardi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - mercredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - jeudi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
  - vendredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 5- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste



# ANNEXE VI

## ASSURANCE-SALAIRE

- A) Subordonnement aux dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt de paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 pour cent de son traitement;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à  $66 \frac{2}{3}$  pour cent de son traitement;
  - d) à compter de l'expiration de la période décrite au paragraphe c), l'employé peut utiliser les jours de congés-maladie monnayables puis les jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé d'invalidité.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était en fonction sous réserve de l'art. 4.5.00. Pour l'employé régulier à temps partiel, le montant est réduit au prorata du temps de telle libération par rapport au temps effectué par un employé temps plein.

- B) L'employeur ne peut résilier ou non-renouveler le contrat d'engagement d'un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance-salaire par application de la présente ou par application de la loi des accidents de travail.
- C) Les prestations versées en vertu de A) de la présente sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la loi de l'assurance-chômage. Tout bénéficiaire d'une prestation payée en vertu d'une loi fédérale et/ou provinciale, à l'exception de la loi de l'assurance-chômage doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire qui lui est payée dès le fait. A défaut de produire telle déclaration dans un délai raisonnable, l'employeur pourra cesser le versement des prestations.

- D) Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à l'employeur.
- E) Le versement de prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectuée directement par l'employeur subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles soit par l'employeur en vertu de la clause 5-3.09 et 5-3.10 ou par l'assureur de l'employeur.
- F) Au début de chacune des années de travail, l'employeur crédit à tout employé à temps plein à son emploi et couvert par la présente convention et par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non-cumulatifs mais monnayables à la fin de chaque année de travail lorsque non-utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions de la présente annexe et ce, à raison de 1/260 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

L'employé bénéficiant soit d'un congé sans traitement, soit d'un congé avec traitement pour études a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie équivalent à la fraction du temps où il est en service.

Dans le cas d'une première année de service au SEL, l'employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non-monnayables transférables.

Si un employé devient couvert par la présente annexe au cours d'une année de travail ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Dans le cas d'un employé régulier à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata du temps de telle libération par rapport au temps que l'employé régulier temps plein effectue.

- G) L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:
- 1<sup>o</sup> les jours monnayables crédités en vertu du premier paragraphe de F);
  - 2<sup>o</sup> après épuisement des jours mentionnés en 1<sup>o</sup>, les jours monnayables au crédit de l'employé;
  - 3<sup>o</sup> après épuisement des jours mentionnés en 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, les autres jours non-monnayables au crédit de l'employé.

# ANNEXE VII

M. Jacques Lavallée  
Porte-Parole du SESOCQ  
Joliette Qué

SUJET: Lettre d'entente en vertu de la  
clause 2-5.09

Monsieur,

Dans le cadre de la clause 2-5.09, le SEL assurera une priorité au SESOCQ sur les organismes extérieurs relativement à divers travaux effectués par le personnel du SEL suite à une demande expresse du SESOCQ.

Telle priorité sera néanmoins conditionnelle au fait que le SESOCQ accepte de défrayer les coûts opérationnels engendrés par tels travaux, que le SEL soit prévenu dans un délai raisonnable afin de permettre au SEL de planifier le travail à accomplir et que ces travaux n'entravent point les opérations régulières du SEL.

(S) Claude Perreault, Président  
Claude Perreault, Président

84-09-05

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15098-03
Date	Signature: 85-10-25	Reception: 85-12-02	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Empl. de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SRSOCQ) C.P. 180 Ste-Rose Ville Laval, QC. H7L 1K9</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Synd. des Employés des Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec Att: Mme Renée Aubuchon C.P. 180 Berthierville, QC. J0K 1A0</b>	Région: <u>06-08</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>2</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

**- Entente: Utilisation des appareils informatiques.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg <i>cc</i>	85-12-20

Pour renseignements

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

003 (094) RECHERCHE

- 8-4.08 En guise de prévention à l'égard des employé(e)s qui utilisent régulièrement des écrans cathodiques, le SEL s'engage à prendre les mesures suivantes:
- 1) Avant le début du travail régulier devant un écran cathodique, exiger un examen de la vue par un ophtalmologiste de la région, choisi par l'employeur et le syndicat.
  - 2) Permettre à tout employé travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un second examen de la vue par un ophtalmologiste de la région choisi par le syndicat et l'employeur au cours des douze mois suivant le premier examen.



REOUVERTURE DE LA CONVENTION 1983-85

- 8-4.02 L'employé(e) dispose pour l'exercice de ses fonctions de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires pour que sa santé ne soit pas affectée.
- 8-4.03 Dans le cas où une carence ou une défectuosité sera rapportée aux responsables du SEL, ces derniers prendront les mesures correctrices qui s'imposent dans les plus brefs délais.
- 8-4.04 Le SEL s'engage à assurer la formation technique des employé(e)s, en tenant compte particulièrement:
- a) de l'entraînement à l'utilisation des appareils;
  - b) des cours d'initiation à l'informatique et à des applications spécifiques de l'ordinateur, selon les besoins du SEL.
  - c) des connaissances de base requises en regard du langage technique propre aux logiciels utilisés.
- 8-4.05 Le SEL voit à l'implantation progressive de l'ordinateur, à mesure que les cours prévus à la clause 8-4.04 donnent la possibilité de commencer les opérations.
- 8-4.06 Le SEL convient d'élaborer un plan d'implantation de l'ordinateur de même qu'un programme de perfectionnement donnant une formation de base pour tous, et des connaissances spécifiques aux personnes concernées, après consultation du C.R.T..
- 8-4.07
- 1) Aucun(e) employé(e) ne peut être tenu(e) de travailler plus de quatre heures par jour devant un écran cathodique.
  - 2) Après chaque heure de travail devant un écran cathodique, l'employé(e) a droit de vaquer à d'autres fonctions pendant quinze minutes.
  - 3) Aucune employée enceinte ne peut être tenue de travailler devant un écran cathodique.
- 8-4.08 En guise de prévention à l'égard des employé(e)s qui utilisent régulièrement des écrans cathodiques, le SEL s'engage à prendre les mesures suivantes:
- 1) Avant le début du travail régulier devant un écran cathodique, exiger un examen de la vue par un ophtalmologiste de la région, choisi par l'employeur et le syndicat.
  - 2) Permettre à tout employé travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un second examen de la vue par un ophtalmologiste de la région choisi par le syndicat et l'employeur au cours des douze mois suivant le premier examen.

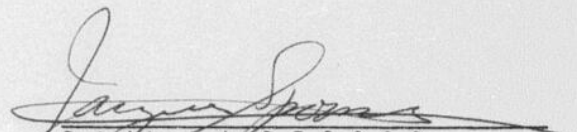
- 3) Exiger de tout employé(e) travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un examen de la vue à chaque année.
- 4) Affecter dans la mesure du possible, à d'autres tâches compatibles avec sa fonction, l'employé qui, de l'avis de l'ophtalmologiste, présente des troubles ou anomalies graves découlant du travail fait devant un écran cathodique.

8-4.09 Le SEL assume les frais des différents examens de même que les frais pour les verres de première qualité s'il est prouvé que la cause est attribuable à l'utilisation d'un écran cathodique dans les fonctions de l'employé(e) et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de 100.00\$

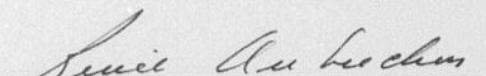
8-4.10 Le SEL s'engage à ne pas utiliser les données obtenues par tout système de chronométrage intégré ou ajouté aux appareils pour mesurer le rendement ou la productivité de ses employé(ées).

ENTENTE SIGNÉE A: Montreal le 25 octobre 1985.

  
Président du S.E.L.

  
Président du S.E.S.O.C.Q.

  
Secrétaire-Archiviste du S.E.L.

  
Secrétaire du S.E.S.O.C.Q.

-----



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

AM-M: 15098-01-02

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 1 1 2 6 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06296-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15098-03
Date	Signature: 84-05-25	Réception: 84-11-15	Durée	Du: 83-09-01	Au: 85-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Syndicats et des Organismes collectifs du Québec (S.E.S.O.C.Q) Att: Renée Aubuchon C.P. 189 Ste-Rose Ville Laval Qué. H7L 1K9	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-08 Activité: 8915(10) Affiliation: 2

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms <i>lc</i>	84-11-30

Pour renseignements

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

RECHERCHE

84 NOV 15 13 27

15098-03

AM-M: 15098-01-02

NOV 23 1983

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU LANAUDIÈRE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYNDICAT

ET DES

ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC

1983 - 1985

'84 NOV 15 13 27

AGENCE DU REVENUE  
MONTREAL

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

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1-1.00	Définitions des termes.....	1
2-1.00	Champ d'application.....	3
2-2.00	Reconnaissance syndicale.....	3
2-3.00	Régime syndical.....	4
2-4.00	Retenues syndicales et professionnelles.....	4
2-5.00	Affaires syndicales.....	4
3-1.00	Sécurité d'emploi.....	6
3-2.00	Permanence.....	8
3-3.00	Ancienneté.....	8
3-4.00	Congédiement.....	9
3-5.00	Non-renouvellement.....	10
3-6.00	Démission.....	11
3-7.00	Mutation et affectation des employés.....	11
4-1.00	Semaine et heures de travail.....	12
4-2.00	Temps supplémentaire.....	13
4-3.00	Tâche.....	13
4-4.00	Vacances.....	14
4-5.00	Expérience.....	15
4-6.00	Rémunération.....	15
4-7.00	Dispositions diverses.....	16
4-8.00	Congés payés.....	17
5-1.00	Congés spéciaux.....	18
5-2.00	Droits parentaux.....	19
5-3.00	Régime d'assurance.....	19
5-4.00	Perfectionnement et recyclage des employés.....	21

5-5.00	Congé sans traitement.....	22
6-1.00	Mesures et sanctions disciplinaires.....	23
7-1.00	Procédure des griefs et mécontentes.....	24
7-2.00	Arbitrage.....	25
7-3.00	Réouverture de la convention collective.....	26
8-1.00	Nullité d'une clause.....	26
8-2.00	Texte de la présente convention.....	26
8-3.00	Durée de la convention et prolongation.....	26
8-4.00	Sécurité et hygiène.....	27
8-5.00	Responsabilité civile et criminelle.....	27
8-6.00	Caisse d'épargne et de crédit.....	27
9-1.00	Consultation.....	28
Annexe I	Contrat pour les employés réguliers à temps plein (1-1.05).....	
Annexe II	Contrat pour les employés réguliers à temps partiel (1-1.06).....	
Annexe III	Contrat pour les employés temporaires à temps plein (1-1.07).....	
Annexe IV	Contrat pour les employés temporaires à temps partiel (1-1.08).....	
Annexe V	Retenue de cotisation syndicale.....	

## CHAPITRE 1-0.00

### DEFINITIONS DES TERMES

- 1-1.01 Dans la présente convention, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "SEL": désigne le Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière.
- 1-1.03 "Syndicat" ou "SESOCQ": désigne le Syndicat des Employés de Syndicat et des Organismes Collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employé": comprend toute personne engagée par le SEL, par contrat, pour occuper un poste de conseiller syndical ou d'employé de bureau (secrétaire, employé de bureau) sous réserve:
- a) des postes électifs sanctionnés par l'assemblée générale du SEL et comblés par des enseignants libérés;
  - b) des postes comblés par le C.A. et pour une période de moins d'un an (ex.: Responsable d'action et de mobilisation, etc.) et des contractuels régis par un contrat de service.
- 1-1.05 "Employé régulier à temps plein": comprend tout employé engagé par le SEL par contrat annuel pour remplir une tâche complète définie par le SEL.
- 1-1.06 "Employé régulier à temps partiel": comprend tout employé engagé par le SEL, par contrat annuel, pour une tâche définie par le SEL et pour une portion de l'horaire habituel.
- 1-1.07 "Employé temporaire à temps plein": comprend tout employé engagé par le SEL, par contrat, pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL et pour une période déterminée par le SEL pour une durée d'au moins un mois.
- 1-1.08 "Employé temporaire à temps partiel": comprend tout employé engagé par le SEL par contrat pour remplir une tâche spécifique définie par le SEL, pour une période déterminée par le SEL, et pour une portion de l'horaire hebdomadaire.
- 1-1.09 "Suppléant": comprend tout employé engagé par le SEL pour remplacer un employé absent.

- 1-1.10 "Surnuméraire": comprend tout employé engagé par le SEL pour remplir une tâche déterminée, durant une période où il y a surcroît de travail.
- 1-1.11 "Employé-conseil": comprend tout employé engagé par le SEL pour accomplir une fonction de conseiller technique à la consultation, à la formation, à l'animation, à l'application et à l'exploitation des lois et des conventions collectives.
- 1-1.12 "Personnel de bureau": comprend tout employé engagé par le SEL pour accomplir des tâches et/ou des travaux de bureau.
- 1-1.13 "Délégué syndical": comprend la personne désignée par le syndicat pour agir comme son représentant auprès du SEL.
- 1-1.14 "Années d'expérience": comprend: 1) les années d'expérience dans l'enseignement, 2) à l'emploi d'un syndicat et/ou 3) dans l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé sont requis et reconnus par l'employeur.
- 1-1.15 "Années de service": désigne les années (ou fraction d'année) durant lesquelles l'employé a été à l'emploi de l'employeur.
- 1-1.16 "Jours ouvrables": désigne tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche et les jours déclarés non ouvrables par les articles 4-4.00 et 4-8.00 de la présente convention.
- 1-1.17 "Grief": comprend toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 1-1.18 "Différend": désigne une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement de la présente convention ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.
- 1-1.19 "Mésentente": désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief ou qu'un différend au sens de la présente convention.
- 1-1.20 "Annexe": désigne tout texte signé par les deux (2) parties spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective. Toute annexe fait partie intégrante de la présente convention.

CHAPITRE 2-0.00

CHAMP D'APPLICATION ET  
DROITS SYNDICAUX

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-1.01 La présente convention s'applique intégralement aux employés réguliers:
- a) à temps plein décrit à la clause 1-1.05
  - b) à temps partiel décrit à la clause 1-1.06 au prorata du temps travaillé.
- 2-1.02 La présente convention s'applique intégralement aux employés temporaires décrits aux clauses 1-1.07 et 1-1.08 sauf en ce qui à trait aux articles suivants:
- 4-4.00 Vacances
  - 5-1.00 Congés spéciaux
  - 5-3.00 I- Assurance collective
  - 5-4.00 Perfectionnement
- 2-1.03 En ce qui à trait aux congés spéciaux et aux vacances, l'employé temporaire à droit aux avantages décrits aux articles 5-1.00 et 4-4.00 au prorata du temps travaillé d'un employé régulier.
- 2-1.04 La présente convention s'applique aux employés décrits aux clauses 1-1.09 et 1-1.10 uniquement en ce qui à trait aux articles suivants:
- 4-1.00 semaine et heures de travail
  - 4-2.00 temps supplémentaire
  - 4-4.00 vacances, au prorata du temps travaillé
  - 4-6.00 rémunération.

2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-2.01 Le SEL reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique porte-parole de tous les employés pour toutes les conditions de travail.
- 2-2.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de tout autre question d'intérêt commun.
- 2-2.03 Aucune entente particulière ne peut être conclue entre l'employeur et un salarié sans avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

2-3.00 REGIME SYNDICAL

2-3.01 Tout employé régi par la convention doit devenir membre du Syndicat et payer sa cotisation.

Tout employé peut démissionner du Syndicat mais devra payer sa cotisation.

2-4.00 RETENUES SYNDICALES ET  
PROFESSIONNELLES

2-4.01 Le SEL déduit du traitement de chaque employé couvert par la convention, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-4.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, selon la formule prévue à l'annexe V.

2-4.03 Le Syndicat communique au SEL avant le 1er septembre de chaque année, le taux de cotisation fixé par les règlements du Syndicat.

2-4.04 Le SEL s'engage également à prélever sur la paie de tout employé couvert par la présente convention, toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat, selon les modalités prévues par celui-ci et il en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour suivant la perception.

2-4.05 Avec chaque versement de la cotisation, le SEL transmet au trésorier du Syndicat le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

2-4.06 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacun des employés à son emploi pendant l'année fiscale, les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

2-5.00 AFFAIRES SYNDICALES

2-5.01 Le SESOCQ communique au SEL le nom de ses officiers et délégués.

2-5.02 a) L'ensemble des employés réguliers couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de vingt (20) jours ouvrables.  
b) Les dix (10) premiers jours de libération sont aux frais du SEL.  
c) Les dix (10) jours qui suivent sont aux frais du Syndicat s'il y a nécessité d'engager un suppléant le jour de l'absence, ou un surnuméraire dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la libération et pour effectuer du travail qui aurait dû être fait pendant la libération par la personne libérée.

- 2-5.03 Les séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage ont lieu dans la région du siège social du SEL. Les dix (10) premiers jours ouvrables de libération dans le cadre de cette clause sont aux frais du SEL.
- 2-5.04 Lors de l'audition d'un grief ou d'arbitrage où le SEL est en cause avec un ou des employés, les employés requis comme témoins avec subpoena, le feront sans égard à la limite mentionnée à la clause 2-5.02. Ces libérations sont aux frais du SEL.
- 2-5.05 A moins de circonstances incontrôlables, tout employé qui doit s'absenter pour affaires syndicales, doit aviser son supérieur vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 2-5.06 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 2-5.07 Le SESOCQ a droit d'afficher au tableau syndical, prévu à cet effet, les documents qu'il juge nécessaires.
- 2-5.08 Le SEL fournit au délégué syndical, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant un ou des employés.
- 2-5.09 Le SEL permettra sur demande, à l'unité d'accréditation locale pour fins internes, d'utiliser l'équipement et les articles de bureau nécessaires aux activités des représentants syndicaux locaux.  
Tel travail devra être effectué en dehors des heures de travail et ce, sans préjudice à l'employeur.  
Le SEL est prêt dans une lettre d'entente à donner priorité au SESOCQ sur les autres organismes extérieurs pour des travaux.
- 2-5.10 Le SESOCQ peut tenir des réunions pour les employés dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.
- 2-5.11 a) Tout salarié désigné par le SESOCQ pour exercer une fonction syndicale, obtient à cette fin un congé sans traitement d'une durée déterminée mais n'excédant pas une année, sur préavis à l'employeur d'au moins trente (30) jours. Il conserve et accumule son ancienneté, son expérience et ses années de service et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.  
b) Lorsque la banque prévue à 2-5.02 sera épuisée, le président ou le vice-président pourra accorder une ou des journées additionnelles de libération pour affaires syndicales.  
c) Aux fins de cette clause, un seul employé est autorisé à s'absenter à la fois.

- 2-5.12 A son retour au travail, l'employé qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause 2-5.11, reprend le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date s'il n'avait pas quitté son travail.
- 2-5.13 L'employeur continue à verser à l'employé en congé selon la clause 2-5.11, le salaire et les avantages sociaux auxquels il aurait eu droit n'eût été ce congé. Dans ce cas, le SESOCQ rembourse le salaire et les avantages sociaux versés par l'employeur sur facturation.

## CHAPITRE 3-0.00

### 3-1.00 SECURITE D'EMPLOI

- 3-1.01 Tous les employés réguliers à temps plein et à temps partiel, sont engagés par contrat écrit se terminant le 31 août, sur une formule de contrat telle qu'annexée. Le contrat d'un employé régulier à temps plein ou à temps partiel, se renouvelle automatiquement d'année en année et ce, pour une période de douze (12) mois à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre de son intention de ne pas renouveler ledit contrat dans les délais suivants:
- a) pour l'employé-conseil, avant le 15 mars,
  - b) pour les employés de bureau, quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- 3-1.02 Le SEL a l'obligation d'engager un suppléant pour remplacer tout employé-conseil absent pour une période de plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 3-1.03 L'employeur s'engage à combler sur une base temporaire un poste vacant et à remplacer un employé de bureau temporairement absent pour une période de plus de trois (3) jours au plus tard le quatrième (4e) jour suivant le début de l'absence ou de la vacance.
- 3-1.04 Au moment de la signature d'un contrat, l'employeur fait signer à l'employé une demande d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.
- 3-1.05 Quand le SEL ouvre un nouveau poste, permanent ou temporaire, ou qu'il comble un poste vacant, permanent ou temporaire, il en décrit la fonction et en détermine les exigences.
- a) Quand le SEL ouvre un nouveau poste d'employé-conseil, l'employeur en informe l'employé-conseil de l'accréditation par lettre ou affichage. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cet avis, l'employé-conseil de l'accréditation peut demander, par écrit, une mutation au président lequel doit donner une réponse par écrit dans les dix (10) jours de cet avis. L'employé-conseil qui a les qualifications requises et qui répond aux exigences a

droit au poste. A l'expiration de ce délai de cinq (5) jours, si l'employé-conseil de l'accréditation n'est pas candidat, ou cinq (5) jours plus tard, si la candidature de l'employé-conseil n'a pas été retenue, l'employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

b) Quand le SEL ouvre un nouveau poste ou comble un poste vacant d'employé de bureau, l'employeur en informe les employés de bureau de l'accréditation par lettre ou affichage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cet avis, tout employé de bureau de l'accréditation peut demander, par écrit une mutation au président, lequel doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de cet avis.

L'employé qui a les qualifications requises et qui répond aux exigences déterminées par l'employeur a droit au poste.

A l'expiration de ce délai de cinq (5) jours, si aucun employé de bureau de l'accréditation n'est candidat, ou cinq (5) jours plus tard, si aucun employé de bureau n'a été retenu, l'employeur fait appel à des candidats de l'extérieur.

c) Cependant, l'employé qui s'est vu refuser une mutation dans le cadre de 3-1.05 (a) ou 3-1.05 (b) et qui n'est pas satisfait, peut soumettre son grief à l'arbitrage à la condition expresse qu'il le fasse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite du président.

Dans tel grief le fardeau de la preuve incombe à l'employé.

3-1.06 La sélection des candidats est faite par un Comité de sélection formé par le SEL et consultatif auprès de lui.  
Les employés peuvent nommer un représentant sur ledit comité.

3-1.07 Le fait de confier à forfait ou à l'extérieur un travail, ne peut avoir comme conséquence un surplus de personnel.

3-1.08 a) Le SEL s'engage à maintenir à son emploi un minimum d'un employé de bureau par sept cents (700) ou fraction de sept cents (700) membres enseignants à temps plein.

b) Advenant une diminution des membres du SEL, en respectant le ratio prévu au paragraphe précédent, l'employeur pourra non-rengager pour surplus de personnel.

c) Dans le cas de l'employé-conseil, l'employeur pourra invoquer surplus de personnel et ainsi procéder au non-rengagement de l'employé-conseil si l'assemblée générale du SEL, laquelle détermine du choix de ses représentants, sanctionne toute libération supplémentaire d'un ou des élus politiques pour accomplir la tâche prévue à 1-1.11, autre que celle du président.

- 3-1.09 L'employé-conseil en poste au 31 août 1983 et qui serait non-renngagé en vertu de la clause 3-1.08 pourra choisir l'une ou l'autre des alternatives décrites aux paragraphes a) et b) qui suivent:
- a) obtenir une prime de séparation équivalant à 50% de son traitement annuel au moment de son départ;
  - b) obtenir une prime de mise-à-jour pour poursuivre des études universitaires à temps plein (30 crédits) d'une durée d'une année. Telles études doivent être directement liées à la réintégration de l'employé-conseil dans un champ d'enseignement. La prime correspond à 80% du traitement annuel de l'employé-conseil au moment de son départ, ainsi que les bénéfiques de l'assurance-groupe.

### 3-2.00 PERMANENCE

- 3-2.01 L'employé régulier à temps plein est considéré comme un employé permanent après une période de probation de six (6) mois de calendrier (sans expérience) et de trois (3) mois de calendrier (avec expérience). Dans le cas d'employé-conseil, la permanence est acquise suite à une période de probation d'une durée maximum d'un an de calendrier pour un employé sans expérience et de six (6) mois de calendrier pour un employé avec expérience.

Advenant le cas d'un employé-conseil qui ne répondrait pas aux exigences du SEL lors de la période de probation et advenant une impossibilité d'entente avec la commission d'origine pour un retour au travail, il est entendu que le SEL respectera son engagement avec celui-ci jusqu'à la fin de juin de l'année scolaire en cours.

- 3-2.02 Lorsqu'un employé de bureau temporaire-temps plein signe un contrat d'employé régulier, la période de probation sera de trois (3) mois à partir de la signature du contrat d'employé régulier.
- 3-2.03 Pour les employés réguliers à temps partiel, la période de probation doit être équivalente, en jours complets ou semaines complètes à la période mentionnée à 3-2.01.
- 3-2.04 Pour tous les nouveaux employés réguliers, la signature du contrat s'effectue, s'il y a lieu, à la fin de la période de probation telle que décrite à la clause 3-2.01, avec effet rétroactif au début de la période d'emploi.

### 3-3.00 ANCIENNETE

- 3-3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années ou portion d'une année de service continu de l'employé au SEL.

- 3-3.02 L'ancienneté de tout employé se calcule à compter de la date d'entrée en fonction.
- 3-3.03 Tous les employés sous contrat conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident;
  - b) absences ou congés prévus ou autorisés par la présente convention.
- 3-3.04 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement ou non-renouvellement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une sentence arbitrale ou qu'il y ait eu renouvellement dans les vingt-quatre (24) mois suivants.
  - b) départ ou démission volontaire à moins que l'employé ne revienne au service du SEL dans les douze (12) mois suivants.

#### 3-4.00 CONGEDIEMENT

- 3-4.01 Sauf pour ceux en probation, les employés ne peuvent être congédiés que pour cause d'incapacité, de négligence à remplir leurs devoirs, d'insubordination ou d'inconduite.
- 3-4.02 Procédure de congédiement: pour décider de résilier l'engagement d'un employé pour l'une des causes graves prévues à la clause 3-4.01, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 3-4.03 Le SEL relève temporairement sans traitement l'employé de ses fonctions.
- 3-4.04 L'employé et le Syndicat doivent être informés par lettre sous pli recommandé:
- 1) de l'intention du SEL de résilier l'engagement de l'employé;
  - 2) de la date où l'employé a été ou sera relevé de ses fonctions;
  - 3) de l'essentiel des motifs de congédiement.
- 3-4.05 Dès qu'un employé est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 3-4.06 Afin de permettre au Syndicat de faire les représentations qu'il juge nécessaires, la résiliation de l'engagement de l'employé ne peut être faite qu'entre le quinzième (15e) et le trente-cinquième (35e) jour, à compter de la date à laquelle l'employé a été relevé de ses fonctions, à moins que le SEL et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, dans le même délai que ceux qui devront prendre la décision. De plus, le SEL devra permettre au Syndicat de se faire entendre une dernière fois, lors de cette réunion.

- 3-4.07 a) Dans le cas où l'employé est poursuivi au criminel, le SEL est en droit de le relever de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 3-4.06 commencent à courir à compter de la date où l'employé signifie au SEL qu'il y a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date de jugement.
- b) Si le SEL devait procéder en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause, il s'engage à la demande du Syndicat, à discuter du cas avec ce dernier et ce, dans le cadre du Comité de Relations de Travail.
- 3-4.08 a) Si, suite à l'application des clauses 3-4.06 et 3-4.07 (a) le SEL ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'employé ne subit aucune perte de traitement et recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- b) Dans le cas où un employé aura été déclaré non-coupable suite à une poursuite au criminel le SEL ne pourra résilier son contrat pour la raison ci-haut mentionnée.
- 3-4.09 Avant le quarante-cinquième (45e) jour à compter de la date à laquelle l'employé a été relevé de ses fonctions, l'employé et le Syndicat doivent être avisés par lettre sous pli recommandé, de la décision du SEL à l'effet de résilier le contrat d'engagement de l'employé ou, le cas échéant, de la date où l'employé doit reprendre ses fonctions.
- 3-4.10 Si le Syndicat ou l'employé en cause veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément au chapitre 7-0.00.

#### 3-5.00 NON-RENGAGEMENT

- 3-5.01 Les employés peuvent être non-rengagés pour surplus de personnel et ce, dans le cadre de la clause 3-1.08 ou pour cause d'incapacité, de négligence à remplir leurs devoirs, d'insubordination ou d'inconduite.
- 3-5.02 Les procédures de non-rengagement pour cause sont les mêmes que celles prévues pour un congédiement pour cause.

- 3-5.03 Advenant qu'il y ait obligation de réduire le nombre d'employés, le SEL devra respecter l'ordre d'ancienneté pour les mises à pied.
- 3-5.04 Tout employé non-rengagé pour cause de surplus de personnel, doit être avisé sous pli recommandé avant le 15 mars.
- 3-5.05 L'employé non-rengagé qui désire obtenir les raisons de son non-rengagement, devra loger cette demande dans les dix (10) jours qui suivent l'avis de non-rengagement.
- 3-5.06 Sur la demande écrite et personnelle de l'employé, le SEL doit lui donner par écrit, dans les dix (10) jours de la réception, la ou les raisons qui motivent sa décision de procéder au non-rengagement.
- 3-5.07 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un non-rengagement, pourra soumettre son grief directement à l'arbitrage, à la condition de le faire dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de la ou des raisons de son non-rengagement, et à la condition d'avoir suivi la procédure ci-haut.
- 3-5.08 Après avis à l'employeur, l'employé de bureau visé par le surplus, peut prendre du temps pour rencontrer en entrevue d'éventuels employeurs.  
Ce temps est d'un maximum de dix (10) jours, répartis en deux (2) demi-journées par semaine.  
A l'occasion, l'employé de bureau peut utiliser quatre (4) demi-journées par semaine.

### 3-6.00 DEMISSION

- 3-6.01 Tout employé peut démissionner en tout temps, conformément aux délais prévues à la clause 3-1.01.
- 3-6.02 Tout employé qui a quitté le service du SEL, est réputé être considéré comme un salarié représenté par le Syndicat accrédité, pour les fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, en ce qui concerne les obligations de payer, prévues à la présente convention.

### 3-7.00 MUTATION ET AFFECTATION DES EMPLOYES

- 3-7.01 Pour fin d'application du présent article "mutation de l'employé" signifie changement de lieu de travail de l'employé.
- 3-7.02 Pour fin d'application du présent article, "affectation de l'employé" signifie un changement de tâche à l'intérieur du lieu de travail de l'employé.

- 3-7.03 a) Si le SEL décide d'ouvrir un autre bureau, dans un tel cas le ou les nouveau(x) poste(s) créé(s) sera (seront) offert(s) aux employés et ce, par ordre d'ancienneté.
- b) Si aucun employé ne manifeste son intention d'occuper le(s) nouveau(x) poste(s) prévu(s) au paragraphe précédent, le SEL pourra alors muter mais selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- c) Advenant le cas où le SEL doit appliquer la présente clause, les deux (2) parties acceptent de réouvrir la présente convention, afin de déterminer conjointement un mode de compensation pour le ou les employés visés par cette clause.
- 3-7.04 a) Pour la période allant du 15 août au 30 septembre, l'employeur procédera à tout réaménagement ou changement de tâche d'un ou des employés après avoir soumis le projet de réaménagement ou de changement aux employés concernés pour fin de codécision.
- b) Dans le cas d'un changement majeur de tâche, à défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables à partir du moment où le projet est soumis pour fin de codécision, l'employeur procède au changement.
- c) Dans le cas d'un changement majeur de tâche, l'employeur permettra, s'il y a lieu, le recyclage du ou des employés concerné(s).
- d) Advenant qu'un employé se croit lésé par un changement majeur de tâche, il peut avoir recours à la procédure prévue en 7-0.00.
- e) En tout autre temps de l'année, l'employeur doit obtenir l'assentiment de l'employé afin de procéder à un changement majeur de tâche; par contre l'employeur peut procéder à un réaménagement mineur de tâche après consultation de l'employé.

#### CHAPITRE 4-0.00

##### 4-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 4-1.01 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures.
- 4-1.02 La semaine régulière de travail se situe du lundi au vendredi inclusivement.
- 4-1.03 Les trente-deux (32) heures de travail des employés seront réparties de 8h30 à 17h00 tous les jours de la semaine sauf le vendredi où la fermeture du bureau est fixée à 16h30.
- 4-1.04 Il y aura rencontre hebdomadaire ou à tout le moins une obligatoirement tenue chaque mois entre l'employeur et les employés afin de déterminer le plan de travail du bureau.

- 4-1.05 a) La durée de la période du dîner est de 12h00 à 13h30.  
b) Advenant que le C.A. modifie l'horaire de la période du dîner, il y aura rotation entre l'employé-conseil et les élus libérés de l'enseignement.  
c) La période du dîner pour l'employé-conseil sera de 1h30 se situant entre 11h30 et 13h30.

4-1.06 La pause-café est de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi; les employés à moins de circonstances incontrôlables, prennent les pauses-café simultanément.

#### 4-2.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4-2.01 Temps supplémentaire des employés de bureau:

- 1) Tout travail **exécuté en dehors** des heures régulières de travail, telles qu'établies aux clauses 4-1.01, 4-1.02 et 4-1.03, est considéré comme temps supplémentaire.
- 2) a) En général, tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux régulier.  
b) Tout travail supplémentaire le samedi ou le dimanche ou lors des jours fériés est rémunéré à 200% du taux régulier.
- 3) Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, il reçoit une compensation minimale de trois (3) heures au taux prévu à la clause 4-2.01 (2).
- 4) En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer du temps supplémentaire.

4-2.02 a) Si, sur demande expresse de son supérieur immédiat, dans le cas d'un samedi ou après entente avec celui-ci, dans le cas d'un dimanche ou d'un jour prévu à l'article 4-8.00, un employé-conseil est requis d'effectuer une semaine de travail de plus de cinq (5) jours ouvrables, il accumule une banque de récupération à raison d'une journée de congé par journée supplémentaire de travail. Cette banque ne peut dépasser dix (10) jours. Les jours excédant cette banque sont pris normalement à l'intérieur d'une même année contractuelle après entente avec le président.

b) Si à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, l'employé-conseil ne peut, au cours d'une même année contractuelle, utiliser au complet cette banque de congés, il peut alors conserver ces jours accumulés pour les utiliser au cours de l'année suivante compte tenu que le nombre de jours transférables est limité à dix (10).

#### 4-3.00 TACHE

4-3.01 L'employeur peut exiger d'un employé d'assumer toute nouvelle tâche connexe, sur une base temporaire, dans une situation particulière et selon sa compétence.

4-4.00 VACANCES

- 4-4.01 Les employés doivent prendre leurs vacances pendant la période de fermeture du bureau.
- 4-4.02 La première semaine de juillet, au minimum une secrétaire doit être au travail; à partir de l'avant-dernière semaine du mois d'août et pour le reste de l'année scolaire, au minimum deux secrétaires doivent être au travail.
- 4-4.03 a) L'employé-conseil peut être tenu d'être au travail à partir de l'avant-dernière semaine du mois d'août, jusqu'au 6 juillet en 84 et jusqu'au 5 juillet en 85.  
b) La présente clause ne s'applique pas si l'employé-conseil doit quitter son emploi à cause de résolutions du Congrès ou de l'Assemblée Générale du SEL.

EMPLOYES DE BUREAU

- 4-4.04 a) L'employé a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une année de service au 31 août de l'année en cours;  
b) L'employé a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété quatre (4) années de service au 31 août, de l'année en cours;  
c) L'employé a droit, au cours de chaque année, à six (6) semaines de vacances payées, pourvu qu'il ait complété treize (13) années de service au 31 août de l'année en cours;  
d) L'employé qui complète des années de service avant le 31 août, a droit aux vacances correspondant à ces années de service pour la période de vacances commençant le 1er juillet précédant ce 31 août et la clause 4-4.01 s'applique.
- 4-4.05 Si l'employé compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complété au service de l'employeur. Cependant, la moitié d'un mois compte pour un mois complet.

EMPLOYES—CONSEIL

- 4-4.06 a) L'employé qui a moins d'une année de service a droit à un minimum de trois (3) semaines de vacances à l'été, prises au moment de la fermeture du bureau.  
b) L'employé qui compte une année de service a droit à quatre (4) semaines de vacances par année.

c) L'employé qui a complété trois (3) années de service, a droit à cinq (5) semaines de vacances ou à quatre (4) semaines et au prorata de la cinquième, s'il n'a pas complété entièrement trois (3) années de service au moment de la période régulière de vacances et s'il a à ce moment plus de deux (2) années de service.

d) L'employé qui a complété sept (7) années de service, a droit à six (6) semaines de vacances.

#### 4-5.00 EXPERIENCE

4-5.01 Le SEL reconnaît à chaque employé à son service les années d'expérience telles que décrites à la clause 1-1.14.

4-5.02 Toute année d'expérience à temps plein est reconnue pour un an.

4-5.03 Toute expérience à temps partiel est reconnue pour une année si elle est constituée par l'équivalent d'au moins cent (100) jours de travail. Toutefois, l'employé ne pourra commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété deux cents (200) jours.

4-5.04 Lors de la signature de son contrat, le SEL remet à l'employé une formule attestant le nombre d'années d'expérience qu'il lui reconnaît.

4-5.05 Tout grief portant sur la reconnaissance et le nombre d'années d'expérience peut être soumis à l'arbitrage, selon la procédure prévue aux articles 7-1.00 et 7-2.00.

#### 4-6.00 REMUNERATION

4-6.01 Le traitement de l'employé-conseil sera le salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement, plus 15% de ce salaire. A ce traitement s'ajoute un montant forfaitaire de 1000\$ en 83-84 et 500\$ en 84-85.

4-6.02 a) Les employés de bureau décrits aux clauses 1-1.05, 1-1.06, 1-1.07 et 1-1.08 sont rémunérés selon l'échelon des années d'expérience reconnues.

b) Echelle de traitement hebdomadaire pour la période allant du 1er septembre 1983 au 31 août 1984:

1) 352,32 \$

2) 363,75 \$

3) 375,13 \$

4) 385,09 \$

5) 396,38 \$

6) 407,73 \$

- 7) 417,58 \$
- 8) 428,87 \$
- 9) 440,14 \$

c) Echelle de traitement hebdomadaire pour la période allant du 1er septembre 1984 au 31 août 1985:

- 1) 363,60 \$
- 2) 374,84 \$
- 3) 386,59 \$
- 4) 396,84 \$
- 5) 408,47 \$
- 6) 420,17 \$
- 7) 430,32 \$
- 8) 441,95 \$
- 9) 453,56 \$
- 10) 465,79 \$

4-6.03 Le salaire des employés décrits à 1-1.09 et 1-1.10 est de 70 \$ par jour. Après vingt (20) jours consécutifs de travail à un même poste, le salaire est réajusté rétroactivement aux taux de la clause 4-6.02.

4-6.04 A titre temporaire, pour la période allant du 1er septembre 1985 et jusqu'à la signature de la prochaine convention, l'échelle des salaires de la clause 4-6.02 c) sera majorée d'un pourcentage égal au pourcentage de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation de juillet 1985, moins 1,5%.

#### 4-7.00 DISPOSITIONS DIVERSES

4-7.01 L'employeur déduit 1/260 du traitement annuel par jour, dans les cas suivants:

- a) absences autorisées sans traitement;
- b) absences non autorisées.

4-7.02 a) Personnel de bureau

- 1) Le salaire des employés est versé sur cinquante-deux (52) chèques, à tous les jeudis.
- 2) Si un jour de remise de salaire coïncide avec un jour de congé, le salaire est remis le dernier jour de travail précédant tel congé.
- 3) Le salaire dû à l'employé pour la durée de ses vacances annuelles sera versé la veille de son départ pour vacances.

b) Employé-Conseil

1) La partie du traitement de l'employé-conseil comprenant le salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement est versée selon le mode de paiement de sa commission prévu pour les enseignants à la clause 6-8.01 des "Dispositions constituant des conventions collectives 83-85".

2) La partie traitement de l'employé-conseil comprenant 15% du salaire qu'il recevrait s'il était dans l'enseignement est payable au début de chaque mois.

3) La partie du traitement de l'employé-conseil comprenant le montant forfaitaire prévu à la clause 4-6.01 est payable au début de chaque année contractuelle.

4) Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales, s'il y a lieu et les primes mensuelles d'assurance collectives, s'il y a lieu, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

5) Les suppléments dus pendant les vacances sont payés avant les vacances.

4-7.03 a) Les frais de transport et de séjour (chambre et repas) sont établis selon le taux appliqué pour le Conseil d'Administration.

b) Le SEL fournira le moyen de transport pour les déplacements de l'employé-conseil dans l'exercice de ses fonctions. Dans le cas où l'employé-conseil devrait, à la demande expresse de l'employeur, se servir de son automobile pour fins de déplacements dans l'exercice de ses fonctions, les frais de transport seront remboursés selon le taux prévu en a).

c) A la demande expresse de l'employeur et advenant l'impossibilité de l'employeur de fournir à l'employé-conseil un moyen de transport pour tout déplacement dans l'exercice de ses fonctions sur le territoire de la Ville de Joliette, le SEL remboursera les frais d'une voiture taxi sur présentation de pièces justificatives.

4-7.04 Le SEL fera les démarches en son pouvoir pour transférer l'employé-conseil à la Commission Scolaire de son choix lors de la restructuration scolaire.

4-8.00 CONGES PAYES

4-8.01 Les employés ont droit à dix-huit (18) congés payés incluant:

- La fête du Travail
- La fête de l'Action de Grâces
- La veille, le jour et le lendemain de Noël
- La veille, le jour et le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le 24 juin

4-8.02 Les autres congés payés devront être fixés dans un calendrier à être établi en CRT avant le 30 septembre de chaque année.

CHAPITRE 5-0.00

5-1.00 CONGES SPECIAUX

- 5-1.01 L'employé en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 5-1.02; toutefois le nombre de jours est limité au maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
- 5-1.02
- a) Décès: conjoint ou enfant.  
Cinq (5) jours
  - b) Décès: père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère.  
Trois (3) jours
  - c) Décès: grands-parents (de l'employé ou du conjoint), gendre, bru, petit-fils, petite fille.  
Deux (2) jours
  - d) Mariage: père, mère, enfant, frère, soeur ou d'un employé de l'unité d'accréditation.  
Le jour de l'évènement
  - e) Son mariage.  
Cinq (5) jours
  - f) Maladie grave du conjoint ou d'un enfant.  
Trois (3) jours
  - g) Maladie grave du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.  
Deux (2) jours
  - h) Décès: oncle, tante, neveu, nièce  
Un (1) jour
  - i) A l'occasion de son divorce.  
Trois (3) jours
  - j) A l'occasion de son déménagement.  
Maximum de deux (2) jours  
par année
  - k) L'employé a droit annuellement à un maximum de deux (2) jours de congés payés pour raisons personnelles.  
Deux (2) jours
- 5-1.03 Au cas de décès prévus à la clause 5-1.02, le membre du personnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle au nombre fixé à ladite clause, si les funérailles ont lieu à plus de 240 km de son lieu de résidence, ou à deux journées additionnelles si elles ont lieu à plus de 480 km.

- 5-1.04 L'employé a droit à un maximum de cinq (5) jours en cas de force majeure (désastre, feu, inondation, tempête de neige, verglas, etc...)

5-2.00 DROITS PARENTAUX

L'article 5-13.00 des " dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985" des enseignants, s'applique.

5-3.00 REGIME D'ASSURANCE

1 - ASSURANCE COLLECTIVE

ASSURANCE DES EMPLOYES DE BUREAU

- 5-3.01 Le SEL participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres les bénéficiaires suivants d'assurance collective: vie, médicaments, frais médicaux, hospitaliers, ambulanciers.
- 5-3.02 Le plan d'assurance régit les employés au service du SEL ainsi que leurs dépendants.
- 5-3.03 Le choix du plan et de l'assureur est fait par le Syndicat.
- 5-3.04 L'employeur paiera l'équivalent de la prime totale du plan d'assurance d'un célibataire pour chacun de ses employés ou 50% d'un plan familial. Dans les deux (2) cas, le maximum de la participation patronale sera de 82,50\$.

ASSURANCE DES EMPLOYES-CONSEIL

- 5-3.05 L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés-conseil, sauf ceux qui participent déjà à un autre plan d'assurance obligatoire.
- 5-3.06 L'employeur paiera l'équivalent de la prime totale d'un plan d'assurance collective offert dans le milieu CEQ aux employés-conseil, régime en vigueur au 1er janvier 1984. Le maximum de la participation patronale sera de 550\$.

2 - ASSURANCE-SALAIRE

- 5-3.07 Les employés de bureau et les employés-conseil du SEL bénéficient mutadis mutandis du régime décrit à l'annexe VI.

- 5-3.08 L'employé de bureau pourra, à son choix, à raison d'un jour par jour utiliser les jours accumulés dans sa banque, appelée dans la convention 1978-80 "banque de congé en maladie ou accident", selon l'une des modalités suivantes:
- a) Se faire rembourser à son départ les jours accumulés au taux de 50%;
  - b) Utiliser les jours accumulés afin de prolonger ses vacances et ce, après entente avec le président;
  - c) Utiliser les jours accumulés afin de prolonger un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- 5-3.09 Pour toute absence en cas d'invalidité, l'employeur pourra exiger de l'employé un certificat de médecin traitant, dans un tel cas le certificat est aux frais de l'employeur.
- Pour toute absence dépassant trois (3) jours l'employé devra fournir un certificat médical et ce, à ses frais, sur demande de l'employeur.
- 5-3.10 Lors de son retour d'absence pour invalidité, l'employé remettra à son employeur la formule prévue à l'annexe VI attestant la durée et le motif de son absence.
- 5-3.11 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de la clause 5-3.14 soit d'une absence prévue à la clause 5-2.00, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'employeur et, comportant une rémunération similaire.
- 5-3.12 Pendant une période d'invalidité, l'employé est réputé au service de l'employeur et en conséquence, il continue de bénéficier de tous les droits et privilèges se rattachant à son emploi, sauf de son traitement. De plus, si l'employé n'est pas devenu permanent, la période de probation est suspendue.
- 5-3.13 L'employé obligé de s'absenter parce qu'il y a maladie contagieuse à la maison, ne perd pas de salaire à la condition qu'il produise un certificat du bureau de santé ou d'un médecin attestant le motif de l'absence et l'obligation de rester à la maison.
- 5-3.14 Les clauses 5-10.48 à 5-10.53 inclusivement des "Dispositions constituant des Conventions Collectives 1983-1985" pour les enseignants s'appliquent aux employés du SEL en cas d'un accident de travail.

5-4.00 PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE  
DES EMPLOYES

5-4.01 Les frais de scolarité pour études de perfectionnement pour les employés de bureau seront remboursés par l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à un maximum annuel de 500 \$, pour l'ensemble des secrétaires. Ce montant est cumulatif d'une année à l'autre s'il n'a pas été dépensé.

Pour être remboursé l'employé devra:

- 1) suivre un cours dans une matière connexe à sa fonction;
- 2) avoir préalablement fait accepter son cours ou programme par le Comité de perfectionnement;
- 3) avoir réussi le cours.

5-4.02 Les frais de scolarité pour études de perfectionnement pour l'employé-conseil seront remboursés par l'employeur, sur présentation des pièces justificatives jusqu'à un maximum annuel de 200 \$. Ce montant est cumulatif d'une année à l'autre s'il n'a pas été dépensé.

Pour être remboursé l'employé devra:

- 1) suivre un cours dans une matière connexe à sa fonction;
- 2) avoir préalablement fait accepter son cours ou programme par le Comité de perfectionnement.
- 3) avoir réussi le cours.

COMITE DE PERFECTIONNEMENT

- 5-4.03
- a) Un comité paritaire et décisionnel de quatre (4) membres, dont deux (2) nommés par les employés et deux (2) nommés par le SEL, sera formé pour planifier le perfectionnement et le recyclage et gérer les fonds prévus à 5-4.01 et 5-4.02.
  - b) Les décisions du comité se prennent à la majorité simple. Cependant, pour qu'une décision soit valable, et partant applicable par les deux (2) parties, tous les membres doivent être présents.
  - c) A sa première réunion le Comité de Perfectionnement conviendrait de règles de fonctionnement, qui peuvent être révisées annuellement, autres que celles déjà prévues à la clause 5-4.03.

5-4.04 a) Le recyclage réfère à toute activité suivie par l'employé, durant ses heures régulières de travail en vue d'en arriver à accomplir une fonction connexe pour le compte de l'employeur.

- b) Le recyclage se fait en fonction des tâches existantes.
- c) Lorsque le recyclage se donne à différents moments, les employés pourront choisir par ancienneté le moment d'y aller.

5-4.05 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 5-4.04 l'employeur maintient le salaire, les droits et avantages prévus à la convention collective et rembourse tous les frais encourus sur présentation de pièces justificatives.

#### 5-5.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-5.01 Sur demande à l'employeur, l'employé obtient un congé sans traitement d'une durée d'une année ou moins pour les causes suivantes:

- a) maladie attestée par un certificat médical;
- b) études;
- c) exercice d'une charge publique;
- d) échanges coopération;
- e) affaires personnelles jugées valables par le C.A.
- f) vacances; maximum dix (10) jours.

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

5-5.02 Les congés prévus aux paragraphes (a) et (c) de la clause 5-5.01 sont renouvelables sur demande de l'employé.

5-5.03 Durant son congé sans traitement l'employé conserve ses années de service et conserve et accumule ses années d'ancienneté.

5-5.04 Le SEL reconnaît à l'employé en congé sans traitement pour études à temps plein, à son retour, le même nombre d'années d'expérience et d'années de service que s'il était demeuré en fonction chez l'employeur, dès qu'il présente la preuve de la réussite complète de ses cours.

5-5.05 Congé mi-temps, sans traitement.

a) Sur demande écrite de l'employé de bureau, faite normalement à la fin d'une année contractuelle, le SEL peut accorder un congé mi-temps, sans traitement pour les raisons qu'il juge valables et aux conditions suivantes:

- 1) Un tel congé est octroyé sur une base hebdomadaire;
- 2) Un seul employé à la fois peut bénéficier, à l'intérieur d'une même année, d'un tel congé;
- 3) Un même employé ne peut se prévaloir d'un tel congé deux (2) années consécutives.

b) Dans le cas où plus d'un employé fait une demande d'un tel congé pour une première fois, l'employeur tiendra prioritairement compte de l'ancienneté de chacun. Par la suite, la priorité sera accordée à l'employé qui n'a pas encore bénéficié d'un tel congé.

c) Pendant le congé prévu en (a), le traitement, la contribution du SEL au régime d'assurance collective sont proportionnels à la charge de travail de l'employé à temps plein.

d) Le remplacement temporaire de l'employé qui bénéficie d'un tel congé se fait au plus tard le quatrième (4e) jour suivant le début du congé.

#### CHAPITRE 6-0.00

##### 6-1.00 MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES.

- 6-1.01 a) Tout employé convoqué pour raisons disciplinaires doit l'être par écrit et copie de cet avis doit être expédiée simultanément à l'employé et au délégué syndical.
- b) Au plus tard le 1er septembre de chaque année, l'employeur doit recevoir de l'accréditation syndicale, le nom du délégué syndical de l'accréditation et de son substitut.
- c) Tout employé convoqué pour raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 6-1.02 Seul le président du SEL peut faire rapport sur un employé.
- 6-1.03 a) Avertissement:
- Avis disciplinaire suite à un manquement à une obligation.
- b) Réprimande:
- Avis disciplinaire qui ne peut normalement être versé au dossier de l'employé que s'il a été précédé d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 6-1.04 Pour valoir à toute fin que de droit devant un conseil d'arbitrage, et pour être versé au dossier personnel de l'employé, tout avertissement ou toute réprimande doit:
- a) Etre émis par écrit et contresigné par l'employé concerné à la seule fin d'en attester qu'il en a pris connaissance. En cas de refus ou de négligence de l'employé, le délégué syndical peut contresigner ou à défaut de quoi, l'avis ou la réprimande doit être expédié à l'employé et au syndicat par courrier recommandé à leur dernière adresse connue, auquel cas, l'employé sera présumé en avoir pris connaissance à la date de la réception par le syndicat.

- b) Toute copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être expédiée au Syndicat dans les trois (3) jours du contreseing.
- 6-1.05 Tout avertissement écrit devient nul et sans effet quatre (4) mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi d'une réprimande sur le même sujet dans ce délai.
- 6-1.06 Toute réprimande devient nulle neuf (9) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande sur le même sujet.
- 6-1.07 Dans le cas où un avertissement ou une réprimande encore valide en vertu des délais prévus aux clauses 6-1.05 et 6-1.06 seraient suivis d'une réprimande sur le même sujet, cet avertissement ou cette réprimande deviennent nuls et sans effet en même temps que la dernière.
- 6-1.08 a) Si durant le délai stipulé à la clause 6-1.06, deux (2) réprimandes sont versées au dossier de l'employé, ce dernier devient passible d'une suspension de la part de l'employeur sans que cette suspension n'entraîne automatiquement le congédiement ou le non-rengagement.
- b) Advenant l'intention de suspendre, l'employeur en informe préalablement le Syndicat.
- c) Dans un cas très grave où l'employeur déciderait de suspendre immédiatement un employé, l'employeur devra alors en informer le Syndicat immédiatement.
- 6-1.09 L'employé ou son Syndicat pourra contester le bien-fondé de toute réprimande dans les vingt (20) jours ouvrables de la prise de connaissance par l'employé conformément à la clause 6-1.04. De même, l'employé ou son Syndicat pourra contester toute suspension dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6-1.10 Advenant une contestation de la réprimande ou de la suspension, l'employeur et le Syndicat devront se soumettre à la procédure prévue pour le règlement des griefs au chapitre 7-0.00.
- 6-1.11 En tout temps, l'employé accompagné ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

CHAPITRE 7-0.00 GRIEFS-MESENTENTES-  
ARBITRAGE

7-1.00 PROCEDURE DES GRIEFS ET  
MESENTENTES

- 7-1.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement dans le plus bref délai possible tout grief et toute mésentente pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, le SEL et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante à moins de stipulations différentes prévues dans l'entente.

7-1.02 Première étape:

Cette première étape est caractérisée de la façon suivante:

- a) elle consiste en une rencontre préliminaire verbale avec le président;
- b) elle est facultative;
- c) si la rencontre a lieu, l'employé pourra être accompagné d'un témoin;
- d) cette première étape ne compte en aucune façon, dans la présente procédure de règlement des griefs et mécontentes et dans le calcul des délais prévus aux clauses suivantes;
- e) cette étape, lorsqu'elle est utilisée, ne constitue pas un recours à la procédure de griefs qui interrompt la prescription au sens de l'article 71 du Code du Travail en vigueur à la signature de la présente convention.

7-1.03 Deuxième étape:

Un grief ou une mécontente est soumis par un employé au moyen d'un avis au Conseil d'administration.

7-1.04 Troisième étape:

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis mentionné à la clause 7-1.03, le C.A. et /ou ses représentants rencontrent le plaignant accompagné ou non d'un témoin, selon son désir, afin de tenter de trouver une solution.

7-1.05 Quatrième étape:

Dans les quinze (15) jours qui suivent cette rencontre, ou qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 7-1.04, si la rencontre n'a pas eu lieu, le C.A. fournit au plaignant une décision écrite.

7-1.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et à l'ordre à suivre.

7-2.00 ARBITRAGE

7-2.01 Si le plaignant conteste la décision du Conseil d'administration rendue en vertu de la clause 7-1.05 ou si aucune décision n'est communiquée dans les délais fixés, le plaignant peut, à la condition qu'il le fasse dans les vingt (20) jours de la réception de la réponse du Conseil d'administration ou dans les vingt (20) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné à la clause 7-1.05, soumettre le grief ou la mécontente pour étude et décision à l'arbitrage.

7-2.02 Le Conseil d'arbitrage est composé de trois (3) membres:

- un (1) arbitre nommé par l'employeur;
- un (1) arbitre nommé par le Syndicat;
- le troisième (3e) membre agira comme président et sera désigné par les deux (2) arbitres dans les dix (10) jours de leur nomination ou à défaut d'entente dans ce délai, par le ministre du Travail, en la manière prévue au Code du Travail.

7-3.00 REOUVERTURE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE

7-3.01 Les deux (2) parties peuvent convenir par écrit de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'ajouter ou soustraire une ou plusieurs autres dispositions de la présente convention.

7-3.02 Cependant, toute solution ainsi acceptée, n'est applicable et ne fait partie de la présente convention qu'avec le consentement écrit de l'employeur et du Syndicat.

7-3.03 Si lors d'une réouverture, les deux (2) parties ne peuvent en venir à une entente, le texte de la convention s'applique. Toute telle modification doit être faite par écrit et signée par les deux (2) parties.

CHAPITRE 8-0.00

DIVERS

8-1.01 NULLITE D'UNE CLAUSE

8-1.00 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention dans son entier.

8-2.00 TEXTE DE LA PRESENTE  
CONVENTION

8-2.01 Le SEL s'engage à publier dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours après la signature de la présente convention, le texte conforme de la présente convention, et des annexes s'y rattachant.

8-2.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

8-3.00 DUREE DE LA CONVENTION ET  
PROLONGATION

8-3.0 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1983 et se termine le 31 août 1985.

- 8-3.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement à moins qu'une loi ne l'interdise.

8-4.00 SECURITE ET HYGIENE

- 8-4.01 Le SEL doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux sous réserve des recours prévus à cette convention et à la loi. L'employé qui se sent insatisfait des mesures de sécurité et d'hygiène peut en faire rapport au C.A.

8-5.00 RESPONSABILITE CIVILE ET  
CRIMINELLE

- 8-5.01 Le SEL s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard à moins de négligence grossière ou de faute lourde dont la preuve incombe au SEL.
- 8-5.02 Le SEL s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité décrite à 8-5.01 et à fournir et assumer tous les moyens juridiques à la défense de l'employé.
- 8-5.03 En cas d'emprisonnement encouru par tout employé suite à telles responsabilités décrétées à 8-5.01, celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

8-6.00 CAISSE D'EPARGNE ET DE CREDIT

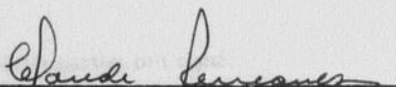
- 8-6.01 S'il le désire, l'employé avise le SEL du choix qu'il a fait d'une caisse d'épargne et de crédit.
- 8-6.02 Le SEL collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 8-6.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au SEL, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne et de crédit.
- 8-6.04 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 8-6.05 Trente (30) jours après un avis écrit de l'employé à cet effet, le SEL cesse ou modifie la contribution de l'employé à la caisse d'épargne et de crédit.

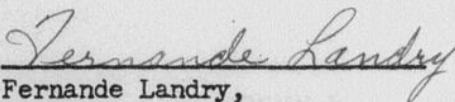
9-0.00 CONSULTATION

- 9-1.01 Le SEL et le Syndicat conviennent de former un Comité de relations de Travail formé de quatre (4) membres dont deux (2) du Syndicat et deux (2) du SEL.
- 9-1.02 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées.
- 9-1.03 A sa première réunion le CRT établit des règles de fonctionnement qui peuvent être révisées annuellement.

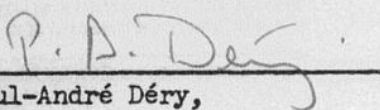
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Joliette,  
ce 25 ième jour de mai 1984.

POUR LE SYNDICAT DE  
L'ENSEIGNEMENT DU LANAUDIÈRE

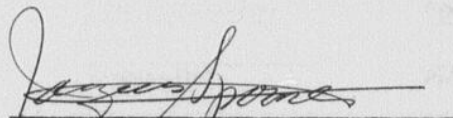
  
Claude Perreault,  
Président du SEL.


  
Fernande Landry,  
Secrétaire du SEL.

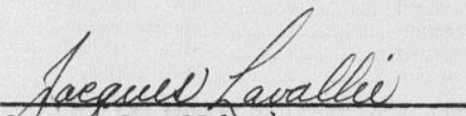
\_\_\_\_\_  
Bernard Dubois,  
Négociateur.

  
Paul-André Déry,  
Négociateur.

POUR LE SYNDICAT DES  
EMPLOYÉS DE SYNDICAT ET DES  
ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC

  
Jacques Spooner  
Président du SESOCQ.

  
Renée Aubuchon,  
Négociatrice et secrétaire  
du SESOCQ.

  
Jacques Lavallée,  
Négociateur.

ANNEXE I FORMULE

Contrat pour les employés(es) réguliers(ères)  
A temps plein (1-1.05)

- 1- Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au 31 \_\_\_\_ 08 \_\_\_\_.
- 2- Ce contrat se renouvelle automatiquement d'année en année entre \_\_\_\_ (employeur) et \_\_\_\_ employé(e).
- 3- Ce contrat remplace et annule tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.
- 4- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 5- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 6- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE III FORMULE

Contrat pour les employés(es) temporaires  
A temps plein (1-1.07)

- 1- Le \_\_\_\_ employeur retient les services de l'employé(e) pour remplir la tâche suivante: \_\_\_\_\_
- 2- Les services de l'employé(e) sont requis du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 5- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE II FORMULE

Contrat pour les employés(es) réguliers(ères)  
A temps partiel (1-1.06)

- 1- Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au 31 \_\_\_\_ 08 \_\_\_\_.
- 2- Ce contrat se renouvelle automatiquement d'année en année entre \_\_\_\_ (employeur) et \_\_\_\_ employé(e).
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Les services de l'employé(e) sont requis pour les jours et les heures suivants:
 

lundi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 mardi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 mercredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 jeudi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 vendredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
- 5- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 6- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste

ANNEXE IV FORMULE

Contrat pour les employés(es) temporaires  
A temps partiel (1-1.08)

- 1- Le \_\_\_\_ (employeur) retient les services de l'employé(e) pour remplir la tâche suivante: \_\_\_\_\_
- 2- Les services de l'employé(e) sont requis du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ pour les jours et heures suivantes:
 

lundi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 mardi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 mercredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 jeudi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures  
 vendredi: de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ heures
- 3- Les services de l'employé(e) sont requis à titre de:
  - a) employé(e) de bureau
  - b) employé(e)-conseil
- 4- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre \_\_\_\_ (employeur) et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.
- 5- En foi de quoi, les parties ont signé:

_____ Pour l'employé(e)	_____ Pour l'employeur
_____ Employé(e)	_____ Président
_____ Témoin de l'employé(e)	_____ Secrétaire-archiviste



# ANNEXE VI

## ASSURANCE-SALAIRE

- A) Subordonnement aux dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt de paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85 pour cent de son traitement;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à  $66 \frac{2}{3}$  pour cent de son traitement;
  - d) à compter de l'expiration de la période décrite au paragraphe c), l'employé peut utiliser les jours de congés-maladie monnayables puis les jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé d'invalidité.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était en fonction sous réserve de l'art. 4.5.00. Pour l'employé régulier à temps partiel, le montant est réduit au prorata du temps de telle libération par rapport au temps effectué par un employé temps plein.

- B) L'employeur ne peut résilier ou non-renouveler le contrat d'engagement d'un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations d'assurance-salaire par application de la présente ou par application de la loi des accidents de travail.
- C) Les prestations versées en vertu de A) de la présente sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la loi de l'assurance-chômage. Tout bénéficiaire d'une prestation payée en vertu d'une loi fédérale et/ou provinciale, à l'exception de la loi de l'assurance-chômage doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire qui lui est payée dès le fait. A défaut de produire telle déclaration dans un délai raisonnable, l'employeur pourra cesser le versement des prestations.

- D) Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à l'employeur.
- E) Le versement de prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectuée directement par l'employeur subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles soit par l'employeur en vertu de la clause 5-3.09 et 5-3.10 ou par l'assureur de l'employeur.
- F) Au début de chacune des années de travail, l'employeur crédit à tout employé à temps plein à son emploi et couvert par la présente convention et par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non-cumulatifs mais monnayables à la fin de chaque année de travail lorsque non-utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions de la présente annexe et ce, à raison de 1/260 du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

L'employé bénéficiant soit d'un congé sans traitement, soit d'un congé avec traitement pour études a droit au crédit d'une fraction de sept (7) jours de congés-maladie équivalent à la fraction du temps où il est en service.

Dans le cas d'une première année de service au SEL, l'employeur ajoute un crédit de six (6) jours de congés non-monnayables transférables.

Si un employé devient couvert par la présente annexe au cours d'une année de travail ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Dans le cas d'un employé régulier à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata du temps de telle libération par rapport au temps que l'employé régulier temps plein effectue.

- G) L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:
- 1<sup>o</sup> les jours monnayables crédités en vertu du premier paragraphe de F);
  - 2<sup>o</sup> après épuisement des jours mentionnés en 1<sup>o</sup>, les jours monnayables au crédit de l'employé;
  - 3<sup>o</sup> après épuisement des jours mentionnés en 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, les autres jours non-monnayables au crédit de l'employé.

# ANNEXE VII

M. Jacques Lavallée  
Porte-Parole du SESOCQ  
Joliette Qué

SUJET: Lettre d'entente en vertu de la  
clause 2-5.09

Monsieur,

Dans le cadre de la clause 2-5.09, le SEL assurera une priorité au SESOCQ sur les organismes extérieurs relativement à divers travaux effectués par le personnel du SEL suite à une demande expresse du SESOCQ.

Telle priorité sera néanmoins conditionnelle au fait que le SESOCQ accepte de défrayer les coûts opérationnels engendrés par tels travaux, que le SEL soit prévenu dans un délai raisonnable afin de permettre au SEL de planifier le travail à accomplir et que ces travaux n'entravent point les opérations régulières du SEL.

(S) Claude Perreault, Président  
Claude Perreault, Président

84-09-05

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-15098-03</b>
Date	Signature <b>85-10-25</b>	Reception <b>85-12-02</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Empl. de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SRSOCQ) C.P. 180 Ste-Rose Ville Laval, QC. H7L 1K9</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Synd. des Employés des Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec Att: Mme Renée Aubuchon C.P. 180 Berthierville, QC. J0K 1A0</b>	Région <u>06-08</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>2</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**- Entente: Utilisation des appareils informatiques.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette/dg</b>	<b>85-12-20</b>

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

003 (094) RECHERCHE

- 8-4.08 En guise de prévention à l'égard des employé(e)s qui utilisent régulièrement des écrans cathodiques, le SEL s'engage à prendre les mesures suivantes:
- 1) Avant le début du travail régulier devant un écran cathodique, exiger un examen de la vue par un ophtalmologiste de la région, choisi par l'employeur et le syndicat.
  - 2) Permettre à tout employé travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un second examen de la vue par un ophtalmologiste de la région choisi par le syndicat et l'employeur au cours des douze mois suivant le premier examen.



REOUVERTURE DE LA CONVENTION 1983-85

- 8-4.02 L'employé(e) dispose pour l'exercice de ses fonctions de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires pour que sa santé ne soit pas affectée.
- 8-4.03 Dans le cas où une carence ou une défectuosité sera rapportée aux responsables du SEL, ces derniers prendront les mesures correctrices qui s'imposent dans les plus brefs délais.
- 8-4.04 Le SEL s'engage à assurer la formation technique des employé(e)s, en tenant compte particulièrement:
- a) de l'entraînement à l'utilisation des appareils;
  - b) des cours d'initiation à l'informatique et à des applications spécifiques de l'ordinateur, selon les besoins du SEL.
  - c) des connaissances de base requises en regard du langage technique propre aux logiciels utilisés.
- 8-4.05 Le SEL voit à l'implantation progressive de l'ordinateur, à mesure que les cours prévus à la clause 8-4.04 donnent la possibilité de commencer les opérations.
- 8-4.06 Le SEL convient d'élaborer un plan d'implantation de l'ordinateur de même qu'un programme de perfectionnement donnant une formation de base pour tous, et des connaissances spécifiques aux personnes concernées, après consultation du C.R.T..
- 8-4.07
- 1) Aucun(e) employé(e) ne peut être tenu(e) de travailler plus de quatre heures par jour devant un écran cathodique.
  - 2) Après chaque heure de travail devant un écran cathodique, l'employé(e) a droit de vaquer à d'autres fonctions pendant quinze minutes.
  - 3) Aucune employée enceinte ne peut être tenue de travailler devant un écran cathodique.
- 8-4.08 En guise de prévention à l'égard des employé(e)s qui utilisent régulièrement des écrans cathodiques, le SEL s'engage à prendre les mesures suivantes:
- 1) Avant le début du travail régulier devant un écran cathodique, exiger un examen de la vue par un ophtalmologiste de la région, choisi par l'employeur et le syndicat.
  - 2) Permettre à tout employé travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un second examen de la vue par un ophtalmologiste de la région choisi par le syndicat et l'employeur au cours des douze mois suivant le premier examen.

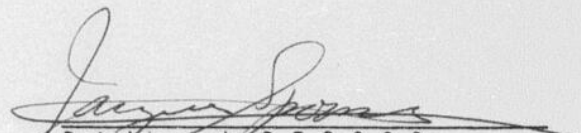
- 3) Exiger de tout employé(e) travaillant régulièrement devant un écran cathodique de subir un examen de la vue à chaque année.
- 4) Affecter dans la mesure du possible, à d'autres tâches compatibles avec sa fonction, l'employé qui, de l'avis de l'ophtalmologiste, présente des troubles ou anomalies graves découlant du travail fait devant un écran cathodique.

8-4.09 Le SEL assume les frais des différents examens de même que les frais pour les verres de première qualité s'il est prouvé que la cause est attribuable à l'utilisation d'un écran cathodique dans les fonctions de l'employé(e) et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de 100.00\$

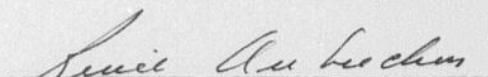
8-4.10 Le SEL s'engage à ne pas utiliser les données obtenues par tout système de chronométrage intégré ou ajouté aux appareils pour mesurer le rendement ou la productivité de ses employé(ées).

ENTENTE SIGNÉE A: Montreal le 25 octobre 1985.

  
Président du S.E.L.

  
Président du S.E.S.O.C.Q.

  
Secrétaire-Archiviste du S.E.L.

  
Secrétaire du S.E.S.O.C.Q.

-----