

NOM

NO

04110-3

C.A.E. 8915 NO.CONV. 41103
AFFIL. 12 NB.EMPL. 3
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 36350 50
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M17365001
DATE ENR.850430

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 2 3

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 **04110-3**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17365-01
Date	Signature 84-12-06	Réception 85-01-29	Durée	Du 85-01-01	Au 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ) Att: Ghislain Marcheterre C.P. 189 Ste-Rose Ville Laval, Québec H7L 1K9	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des enseignants de L'Estrie 2610 Ouest rue Galt Sherbrooke, Québec J1K 2X2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-02-06

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

17365-01

1.00	DEFINITIONS
2.00	BUTS DE LA CONVENTION
3.00	CHAMP D'APPLICATION CONVENTION COLLECTIVE
4.00	RECONNAISSANCE SYNDICALE
5.00	ASSOCIATION SYNDICALE
6.00	RETIQUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE
7.00	DOCUMENTATION, AFFICHAGE ENTRE
8.00	ENTRAMEMENT
9.00	TRAVAIL, COMBINATION
10.00	FUSION, DISSOLUTION
11.00	APPARTIEN LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ESTRIE
12.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
13.00	CONGES
14.00	CONGES SOLIDAIRES
15.00	PROCES ET
16.00	REGLEMENTATION DES PROGRES
17.00	REGIMES D'ASSURANCES-T.S., FRAIS DE SALAIRE
18.00	CONGES DE MATERNITE
19.00	CONGES LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS
20.00	ANCIENNETE ET ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC
21.00	PERMANENCE
22.00	SUPPLEMENTS
23.00	TRAITEMENT, SUPPLEMENTS
24.00	PLAN DE RECONNAISSANCE

BOGA
MONTREAL
MESSAGER

mb

'85
JAN 29 14:06

1.00	DEFINITIONS
2.00	BUTS DE LA CONVENTION
3.00	CHAMP D'APPLICATION
4.00	RECONNAISSANCE SYNDICALE
5.00	REGIME SYNDICAL
6.00	RETENUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE
7.00	DOCUMENTATION, AFFICHAGE
8.00	ENGAGEMENT
9.00	RENOI, CONGEDIEMENT
10.00	FUSION, DISSOLUTION
11.00	HORAIRE DE TRAVAIL
12.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
13.00	CONGES
14.00	CONGES SOCIAUX
15.00	VACANCES
16.00	REGLEMENTATION DES ABSENCES
17.00	REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
18.00	CONGES DE MATERNITE
19.00	CONGES SANS SOLDE
20.00	ANCIENNETE
21.00	PERMANENCE
22.00	SUPPLEANCE
23.00	TRAITEMENT, SUPPLEMENTS
24.00	PLAN DE RETRAITE

(T.s.v.p.)

- 25.00 PERFECTIONNEMENT
- 26.00 REGLEMENT DE GRIEFS
- 27.00 PROCEDURES D'ARBITRAGE
- 28.00 REOUVERTURE
- 29.00 NULLITE D'UNE CLAUSE
- 30.00 PROLONGATION DE LA CONVENTION
- 31.00 DUREE DE LA CONVENTION

1.00 DEFINITION DES TERMES
=====

1.01 ANCIENNETE

Durée totale d'emploi en années, en mois, en semaines et en jours chez l'employeur de tout/e employé/e permanent/e.

1.02 ANNEE DE SERVICE

Période continue de douze (12) mois à l'emploi de l'employeur.

1.03 ANNEE D'EXPERIENCE

- a) Toute période de douze (12) mois à temps complet d'emploi chez l'employeur et/ou chez tout autre employeur dans un travail de secrétariat.
- b) Toute année de scolarité réelle excédant quatorze (14) ans de scolarité réelle, constitue une année d'expérience et ce à la condition que le contenu du cours soit pertinent à la tâche.

1.04 CLASSEMENT

Attribution à un employé/e d'un échelon dans une échelle de traitement.

1.05 DELEGUE/E SYNDICAL/E

Un/e employé/e nommé/e en cette qualité par le syndicat pour représenter les employés/es visés/es par l'unité d'accréditation auprès de l'employeur.

1.06 DIFFEREND

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 ou avec le consentement des deux (2) parties.

1.07 EMPLOYE/E

Une personne engagée par l'employeur.

1.08 EMPLOYE/E REGULIER/ERE

Tout/e employé/e à temps complet ou à temps partiel.

(T.s.v.p.)

- 1.09 EMPLOYE/E PERMANENT/E
Tout/e employé/e qui satisfait aux exigences de la permanence.
- 1.10 EMPLOYE/E A TEMPS PLEIN
Tout/e employé/e engagé/e comme tel par contrat annuel pour travailler durant la totalité de l'horaire hebdomadaire et de l'année contractuelle.
- 1.11 EMPLOYE/E A TEMPS PARTIEL
Tout/e employé/e engagé/e comme tel par contrat pour travailler durant une portion de l'horaire hebdomadaire et/ou de l'année contractuelle et qui n'est ni occasionnel/le ni suppléant/e.
- 1.12 EMPLOYE/E OCCASIONNEL/LE
Tout/e employé/e engagé/e comme tel de façon provisoire en sus du nombre d'employés/es réguliers/ères dans le cas d'un surcroît de travail à un ou plusieurs postes ou pour exécuter les tâches réservées aux employés et employées ne s'effectuant que de façon provisoire sans toutefois satisfaire aux exigences de l'acquisition de la permanence au sens de la présente convention.
- 1.13 EMPLOYE/E SUPPLEANT/E
Tout/e employé/e engagé/e comme tel pour remplacer un/e employé/e à temps complet ou à temps partiel en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention et ce, pour la durée de l'absence sans toutefois satisfaire aux exigences de l'acquisition de la permanence au sens de la présente convention.
- 1.14 EMPLOYEUR
Le Syndicat des Enseignants de l'Estrie (S.E.E.).
- 1.15 GRIEF
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1.16 JOUR
Jours de calendrier.

(T.s.v.p.)

1.17 JOURS OUVRABLES

Tous les jours de la semaine du lundi au vendredi, sauf les jours déclarés non-ouvrables par la présente convention et ceux déterminés par l'autorité civile.

1.18 MESSENTENTE

Tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief ou qu'un différend au sens de la présente convention.

1.19 REPRESENTANT/E DE L'EMPLOYEUR

Personne(s) dûment mandatée(s) à ce titre par le conseil exécutif de l'employeur aux fins d'interprétation et d'application de la convention collective.

1.20 SYNDICAT

Le Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (S.E.S.O.C.Q.).

1.21 TRAITEMENT HORAIRE

Traitement hebdomadaire divisé par 32½.

1.22 CONGE FIXE

Les congés prévus à l'article 13.00 de la convention collective.

1.23 CONJOINT

Celui ou celle qui l'est devenu/e par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence, depuis plus d'un (1) an avec une personne non mariée qu'elle présente ouvertement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Les parties conviennent d'ajouter après "personne non mariée" dans la définition de conjoint, l'expression "de sexe différent" si la Commission des droits de la personne juge qu'il n'est pas en principe discriminatoire d'introduire cette dimension.

(T.s.v.p.)

1.24 ENFANT A CHARGE

Un/e enfant de l'employé/e, de son/sa conjoint/e ou des deux, y compris un/e enfant pour lequel/laquelle des procédures d'adoption sont entreprises, non marié/e et résidant ou domicilié/e au Canada, qui dépend de l'employé/e pour son soutien et est âgé/e de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il/elle fréquente à temps complet à titre d'étudiant/e dûment inscrit/e, une maison d'enseignement reconnue, est âgé/e de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un/e enfant qui a été frappé/e d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il/elle fréquentait une maison d'enseignement reconnue et est demeuré/e continuellement invalide depuis cette date.

2.00 BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Etablir des relations entre les intéressés/es sur des bases de justice et d'équité.
- 2.02 Définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi à être observées entre les parties aux présentes.
- 2.03 Etablir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

3.00 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous/tes les employés/es salariés/es au sens du Code du Travail et couverts/es par l'accréditation émise en faveur du Syndicat étant entendu que ledit certificat n'inclut pas les employés/es présents/es et à venir communément appelés/es employés/es-conseils.
- 3.02 Les employés/es à temps partiel bénéficient de tous les articles de la présente convention collective. Cependant, les bénéfices prévus aux articles 11.00 - 13.00 - 14.00 - 15.00 - 16.00 - 17.00 - 18.00 - 23.00 de même qu'à la clause 17.04, sont proportionnels au rapport du salaire gagné (excluant le temps supplémentaire) sur le salaire prévu pour un/e employé/e à plein temps ayant la même expérience.
- 3.03 Les employés/es occasionnels/les et les employés/es suppléants/es bénéficient des avantages prévus à la convention collective pour les articles et clauses ci-après énumérés:

(T.s.v.p.)

1.00 - 2.00 - 3.00 - 4.00 - 5.00 - 6.00 - 7.00 - 11.00 - 12.00 - 15.00
(chaque journée de service équivalent à 1/200 de ce bénéfice) - 23.00 -
26.00 - 27.00 - 28.00 - 29.00 - 30.00.

3.04 Dans les cas où l'employé/e occasionnel/le ou suppléant/e a accumulé vingt (20) jours de service durant l'année, les articles 13.00 et 14.00 s'appliquent à partir de la vingt-et-unième (21e) journée et ce rétroactivement à la première (1ere) journée à la condition que l'employé/e soit au travail le jour précédant l'évènement.

3.05 L'employeur reconnaît que les activités des employés/es ne comportent aucune responsabilité relevant exclusivement du personnel de cadre ou de gérance au sens du Code du Travail.

4.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le/la représentant/e officiel/le de tous/tous les employés/es couverts/es par la présente convention collective. Il accepte de négocier avec lui selon la législation du travail en vigueur dans la province de Québec sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.

4.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.

4.03 Aux fins d'interprétation et d'application de la convention collective, le syndicat s'engage à ne traiter qu'avec la ou les personnes dûment mandatée/s à cette fin par le Conseil exécutif de l'employeur. A cet effet, l'employeur communiquera par écrit au syndicat le nom de cette ou de ces personne/s.

4.04 Aucune entente particulière entre un/e ou des employés/es et l'employeur n'est valide sans avoir obtenu l'approbation écrite de l'employeur et du syndicat.

5.00 REGIME SYNDICAL

5.01 Tout/e employé/e, couvert/e par la présente convention, doit être membre en règle du syndicat et le demeurer jusqu'à l'expiration de cette convention.

(T.s.v.p.)

5.02 Le refus d'un/e employé/e d'adhérer au syndicat dans le délai prévu annule par le fait même son engagement. Par ailleurs si le syndicat refuse la demande d'adhésion d'un/e employé/e ou l'exclut de ses cadres, le contrat n'est pas annulé.

6.00 RETENUE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE
=====

6.01 L'employeur déduit du traitement de chaque employé/e couvert/e par la présente convention, la cotisation ou l'équivalent fixé par les règlements du syndicat.

6.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du syndicat le quinze (15) du mois qui suit.

6.03 Le syndicat communique à l'employeur le taux de la cotisation fixé par les règlements du syndicat. Un avis de trente (30) jours doit précéder la mise en application du prélèvement.

6.04 L'employeur s'engage également à prélever sur la paie de tout/e employé/e couvert/e par la présente convention, toute cotisation spéciale fixée par le syndicat pour fins syndicales, et il en fait remise au trésorier du syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant cette perception.

6.05 L'employeur transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant/e.

6.06 L'employeur inscrira sur les formules T-4 et Relevé 1 le montant correspondant à chaque cotisant/e.

7.00 PREROGATIVES SYNDICALES
=====

7.01 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son/sa représentant/e, tout/e salarié/e peut se faire accompagner d'un/e représentant/e syndical/e.

7.02 Le syndicat a le droit de nommer des délégués/es qui peuvent faire durant les heures de travail la discussion de tout grief et de toute mécontente pouvant surgir entre un/e ou des employé/e(s). Le temps consacré à ces rencontres et discussions est déduit de la banque de jours pour affaires syndicales conformément à l'article 7.11. Le nombre de délégués/es est de un/e (1) par dix (10) employés/es ou fraction de dix (10). En cas d'absence du/de la délégué/e, un/e substitut peut agir en son nom.

- 7.03 Tout/e salarié/e désigné/e par le syndicat pour exercer une fonction syndicale obtient à cette fin, un congé sans solde d'une durée d'un (1) an sur préavis à l'employeur d'au moins trois (3) mois. Il/elle conserve et accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.
- 7.04 Le/la salarié/e qui a bénéficié d'un congé sans solde en vertu de la clause précédente et qui désire reprendre son emploi doit donner à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) mois. A son retour au travail, ce/cette salarié/e reprend le poste qu'il/elle aurait normalement détenu à cette date s'il/elle n'avait pas quitté son travail.
- 7.05 A la demande du syndicat, l'employeur verse à tout/e employé/e en congé selon l'article 7.03 l'équivalent du traitement et, le cas échéant, les suppléments qu'il/elle recevrait s'il/elle était réellement en fonction. Dans ce cas le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur toute somme versée pour et au nom de l'employé/e et ce, à l'époque et selon les modalités convenues entre eux.
- 7.10 LIBERATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES
- 7.11 Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers et délégués/es. Ces derniers/ères, dans l'exercice de leur fonction syndicale, peuvent s'absenter sans perte de salaire après que le syndicat en ait avisé l'employeur. Ces absences ne doivent pas dépasser quinze (15) jours par année pour l'ensemble des employés/es couverts/es par la présente convention.
- a) Le Syndicat rembourse à l'employeur toute somme versée à la personne ou aux personnes qui a ou ont comblé lesdites absences à moins que le syndicat ne fournisse lui-même lesdits/es suppléants/es à ses propres frais.
 - b) Cependant, les jours consacrés à l'arbitrage où l'employeur est partie aux griefs sont exclus des quinze (15) jours.
 - c) Les frais de déplacement, de repas et de séjour des officiers, délégués/es et employés/es sont toujours à la charge du syndicat.
- 7.12 Toute absence prévue à cet article doit être précédée d'un préavis écrit à l'autorité compétente. A moins de circonstances incontrôlables, ce préavis doit être de vingt-quatre (24) heures.

(T.s.v.p.)

7.13 Dans les soixante (60) jours précédant l'avis de négociation, les parties conviennent de se rencontrer afin de conclure un protocole pour la négociation en vue du renouvellement de la présente convention, permettant la libération prévue à 7.11 et sans remboursement à l'employeur, suivant les modalités à déterminer, ainsi que toute autre disposition.

7.20 FOURNITURE D'UN LOCAL

7.21 L'employeur consent à ce que les employés/es syndiqués/es utilisent l'équipement, le matériel, les articles de bureau, un téléphone et la papeterie nécessaire à ses activités professionnelles dans ses bureaux. S'il y a des frais, ils sont chargés sans profit, c'est-à-dire au coût réellement encouru. Cette utilisation devra se faire en dehors des heures de travail sauf s'il y a une autorisation de la part de l'autorité compétente avec priorité d'utilisation du matériel par l'employeur.

7.30 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION

7.31 Le syndicat a le droit d'afficher aux tableaux fournis par l'employeur les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre. Les deux parties peuvent s'entendre pour décider d'un autre lieu d'affichage.

7.40 INFORMATION

7.41 L'employeur fournit au/à la délégué/e syndical/e, au fur et à mesure, deux (2) exemplaires de tout document ou directive générale concernant un/e ou des employés/es.

8.00 ENGAGEMENT

8.01 Sous réserve de toutes autres clauses de la présente convention, seuls/es les employés/es à temps plein et à temps partiel qui ont satisfait aux exigences de la permanence sont engagés/es par contrat conforme à l'annexe I des présentes.

9.00 A) AVERTISSEMENTS ET REPRIMANDES

Seuls les rapports écrits versés au dossier de l'employé/e peuvent être invoqués contre lui/elle par l'employeur.

(T.s.v.p.)

- 1) Tout rapport d'appréciation ou toute réprimande versé/e au dossier de l'employé/e ne peuvent l'être que si l'employé/e les a signés pour attester qu'il/elle en a pris connaissance. En cas de refus de signer par l'employé/e, l'employeur enverra ladite réprimande ou rapport d'appréciation par lettre recommandée ou le/la lira devant témoin qui attestera la prise de connaissance.
- 2) Toute réprimande ne pourra être versée au dossier de l'employé/e que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour lui donner la chance de corriger la situation.
- 3) Dans les dix (10) jours suivants celui où il/elle en a pris connaissance, l'employé/e peut contester le bien-fondé d'une réprimande qui lui est faite en recourant à la procédure de grief prévue à la présente convention.
- 4) Un avertissement est retiré du dossier après une période de quatre (4) mois pendant laquelle il n'a pas été suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire.
- 5) Une réprimande est retirée du dossier après une période de six (6) mois pendant laquelle elle n'a pas été suivie d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire.

9.00 B) CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT

- 1) Sauf pour ceux/celles en probation, les employés/es ne peuvent être congédiés/es ou non-rengagés/es que pour cause juste et suffisante.
- 2) Tout avis de congédiement ou de non-rengagement doit être précédé d'au moins deux (2) avertissements et d'au moins deux (2) réprimandes portant sur un acte similaire.

La deuxième réprimande peut contenir un avis conformément à 3) du présent article.
- 3) Avant de congédier ou de non-rengager un/e employé/e, l'employeur doit donner un avis motivé écrit par courrier recommandé d'au moins un (1) mois à l'employé/e pour lui permettre de modifier son comportement avant la réunion du C.E. qui prendra une décision quant à son congédiement ou son non-rengagement.
- 4) Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à 3), l'employé/e et le syndicat peuvent faire des

(T.s.v.p.)

représentations à l'employeur, lequel est tenu de les rencontrer.

- 5) Le délai d'un (1) mois prévu à la clause 3) étant épuisé, l'employeur peut décider du congédiement ou du non-renouvellement. Dans tous les cas, le congédiement ou le non-renouvellement ne peut être décidé que par le conseil exécutif siégeant à une assemblée spéciale dûment convoquée à cette fin.

Un vote majoritaire des membres du C.E. est nécessaire pour décider du congédiement ou du non-renouvellement d'un/e employé/e.

L'employé/e dont on décide du congédiement ou du non-renouvellement et/ou son/sa représentant/e syndical/e peut faire des représentations devant ladite assemblée. A cette fin, l'employé/e concerné/e et son/sa représentant/e syndical/e doivent être avisés/es au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de l'endroit, du jour, de la date, de l'heure de la tenue de telle réunion, de même que du fait qu'il/elle et/ou son/sa représentant/e peut y faire des représentations.

Tel avis doit être fait par écrit, daté et signé par une personne dûment en autorité.

- 6) Dans les quarante-huit (48) heures suivant la tenue de telle réunion, l'employeur avise par écrit l'employé/e concerné/e et son/sa représentant/e syndical/e de la décision qu'il a prise. Tel avis doit contenir une copie conforme de la résolution adoptée par le C.E. de même que les raisons qui motivent sa décision si celle-ci est à l'effet de congédier ou de non-renouveler l'employé/e.
- 7) Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 6), tout/e employé/e qui se croit lésé/e dans ses droits ou son syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.
- 8) Dans ce cas, l'employeur garantit à l'employé/e visé/e un montant équivalent aux prestations d'assurance-chômage auxquelles il/elle aurait droit et ceci pour la période couvrant le délai de carence imposé par la C.E.I.C..
- 9) L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement ou le non-renouvellement sont fondées, justes et suffisantes. Il peut alors, s'il y a lieu, maintenir ou annuler la décision de l'employeur et déterminer un montant de compensation pour les préjudices subis par l'employé/e.

(T.s.v.p.)

- 10) Le non-respect des délais et procédures prévus au présent article invalide le congédiement ou le non-rengagement.

9.00 C) MISE A PIED POUR SURPLUS DE PERSONNEL

- 1) L'employeur s'engage à garder à son emploi les trois (3) employés dont les noms apparaissent à l'annexe "2".

Advenant le départ volontaire d'une de ces trois (3) employés, l'employeur ne s'engage pas à combler le poste laissé vacant.

Cependant, l'employeur devra motiver son refus de combler tel poste.

Si le syndicat estime que la décision de l'employeur n'est pas justifiée, l'article 27.00 de la présente convention collective s'applique.

- 2) Dans le cas où l'employeur se voit dans l'obligation de mettre à pied, telle mise à pied se fait selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 3) Tout/e employé/e régulier/ère ainsi mis/e à pied reçoit une prime de séparation égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois.
- 4) L'employeur verse au départ de l'employé/e un montant forfaitaire équivalent aux primes d'assurances déjà payées pour le temps travaillé depuis le 1er juillet antérieur.
- 5) Advenant une ouverture de poste, l'employeur doit rappeler par ordre d'ancienneté les employés/es réguliers/ères mis/es à pied pour surplus de personnel et ceci pour les deux (2) exercices financiers qui sont couverts à partir du moment de la mise à pied.

9.00 D) CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET STRUCTURAUX

- 1) Aucun/e employé/e permanent/e à la date de la signature des présentes et conformément à l'annexe, ne peut être congédié/e pour cause de changements techniques, technologiques ou structuraux.

- 2) Si l'employeur abolit ou modifie une fonction remplie par un/e employé/e permanent/e pour cause de changements techniques, technologiques ou structureaux, il en informe le syndicat trois (3) semaines à l'avance. L'employeur et le syndicat discutent alors de la nouvelle affectation de l'employé/e et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, de se réadapter, et de lui assurer, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités de l'employeur, l'opportunité d'acquiescer aux frais de l'employeur, conformément à l'article 25, l'entraînement nécessaire.
- 3) L'employé/e concerné/e doit cependant, conformément à l'article 25, à la demande et aux frais de l'employeur subir l'entraînement qui pourrait être requis aux fins de recyclage ou d'adaptation aux exigences des tâches.
- 4) Si l'utilisation du paragraphe 3) de la présente clause a pour effet de priver totalement ou partiellement un/e employé/e des remboursements de frais de cours prévus à l'article 25, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre pour augmenter les montants prévus audit article.

9.00 E) DEMISSION
=====

- 1) Tout/e employé/e qui désire quitter l'employeur et qui exerce un travail de bureau doit l'aviser deux (2) semaines avant son départ; cependant tout/e employé/e qui désire quitter l'employeur et qui occupe le poste de chef de secrétariat et d'aide comptable devra l'aviser un (1) mois avant son départ.
- 2) Quand l'employé/e ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat par l'employé/e à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si l'employé ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par l'employé/e.

10.00 FUSION, DIVISION, ANNEXION, RESTRUCTURATION, SEPARATION ET DISSOLUTION
=====

10.01 Aucun/e employé/e ne peut être mis/e à pied suite à la fusion, division,

(T.s.v.p.)

l'annexion, la restructuration, la séparation, les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.

- 10.02 Dans le cas de séparation du SEE tous/tes les employés/es doivent être relocalisés/es selon les critères établis par le comité paritaire.

A la demande du syndicat, un comité paritaire formé de deux (2) représentants/es du syndicat, deux (2) représentants/es de l'employeur et de deux (2) représentants/es des nouveaux organismes syndicaux formés sur les territoires de l'employeur est constitué afin d'étudier les moyens d'assurer le transfert des employés/es conformément aux dispositions du présent article. Le comité est constitué dans les deux (2) semaines qui suivent la demande, et doit se mettre aussitôt au travail.

Si le comité n'arrive pas à une décision majoritaire dans un délai de deux (2) mois de sa constitution, la question du transfert des employés et employées est référée à un tribunal d'arbitrage ou à un arbitre conformément aux chapitres 26.00 et 27.00.

Dans le cas d'une décision majoritaire du comité, cette décision est exécutoire.

- 10.03 L'employeur paie à tout/e employé/e ainsi relocalisée les frais de déménagement et autres frais sur production de pièces justificatives.

- 10.04 En cas d'annexion, de fusion, de restructuration, de modifications des affiliations ou des structures de services des organismes auxquels l'employeur est affilié, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapprochant aux lieux et places de l'organisme précédent.

- 10.05 En cas de dissolution du SEE pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 10.01 et impliquant la mise à pied de l'employé/e, celui-ci/ celle-ci reçoit une prime de séparation égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois.

11.00 HORAIRE DE TRAVAIL ET TACHE

- 11.01 La durée de la semaine régulière de travail des employés/es régis/es par la présente convention est de trente-deux heures et demie (32½) réparties comme suit:

(T.s.v.p.)

Du lundi au vendredi inclusivement, de neuf heures (9H00) à dix-sept heures (17H00) moins une période d'une heure trente (1H30) pour le dîner (de 12H00 à 13H30). L'employé/e a droit à un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure de repos l'avant-midi et à un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure de repos l'après-midi.

Cependant, à partir du 24 juin jusqu'au début de l'année scolaire des enseignants/es, les employés/es termineront le travail à seize heures (16H00) l'après-midi.

11.02 La tâche d'un/e employé/e consiste à accomplir:

- 1) Travaux de bureau tels que sténographie, dactylographie, compilation, classement, réception des appels téléphoniques, photocopie, travail sur écran cathodique, assemblage de documents, préparation des envois destinés aux écoles ou autres, appels à des membres ou délégués au besoin...
- 2) Autres tâches connexes au bon fonctionnement des services offerts par l'employeur à condition que ces tâches connexes soient du travail généralement confié à des employés/es de bureau.

11.03 Dans le but d'éviter les problèmes qui pourraient être causés aux utilisateurs/trices d'écran cathodique, ci-après désigné par l'expression "appareil", l'employeur s'engage à prendre les mesures suivantes:

11.04 Tout/e employé/e ayant pour fonction d'utiliser régulièrement tel appareil subira au préalable un examen en profondeur par un/e ophtalmologiste choisi/e par l'employé/e.

11.05 L'utilisation de tel appareil sera sujette au résultat de l'examen préalable ainsi effectué: tout/e employé/e utilisant dans le cours de son travail tel type d'appareil, fera l'objet d'examen périodiques (fréquence tous les trois (3) mois) similaires visant à déceler toute modification au système visuel.

11.06 S'il appert que l'avis de l'ophtalmologiste, prévenu/e de l'objectif de l'examen, que l'employé/e concerné/e présente des symptômes, troubles ou autres anomalies n'apparaissant pas lors de l'examen initial, tel/le employé/e cessera d'utiliser tel appareil tant et aussi longtemps que les troubles subsisteront. Tel/le employé/e sera alors affecté/e à d'autres tâches et ce, conformément à la convention collective.

L'employé/e remet à l'employeur copie de l'attestation du résultat de l'examen. L'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employé/e

(T.s.v.p.)

par un/e ophtalmologiste de son choix. Dans le cas où les diagnostics sont contradictoires, l'employé/e peut être examiné/e par un/e troisième (3e) ophtalmologiste choisi/e par les parties.

- 11.07 S'il appert de l'examen périodique de l'ophtalmologiste que l'employé/e concerné/e souffre de problèmes visuels nécessitant des soins, prothèses ou autre, il y a présomption que tel problème origine de l'utilisation de l'appareil concerné à moins que l'employeur n'établisse le contraire, le fardeau de la preuve lui incombant.
- 11.08 L'employeur assume les frais des différents examens de même que les frais pour les verres de première qualité (excluant les montures et lentilles cornéennes). Cependant un montant maximum de soixante-quinze dollars (75,00\$) sera alloué dans le cas d'une première monture.
- 11.09 Tous les examens se font durant le temps de travail et ce, sans perte de traitement, droits et privilèges.
- 11.10 L'employée enceinte peut interrompre durant la période de grossesse tout travail sur un tel appareil soit complètement, soit occasionnellement. Telle employée sera alors réaffectée à d'autres tâches et ce, conformément à la convention collective.
- 11.11 Dans tous les cas d'utilisation continue de tel appareil, l'horaire de 11.12 s'applique.

11.12 HORAIRE DE TRAVAIL CONTINU SUR ECRAN CATHODIQUE:

9H00	à	10H00	Travail sur écran.
10H00	à	10H15	Pause.
10H30	à	11H45	Travail sur écran.
11H45	à	12H00	Pause.

13H30	à	14H45	Travail sur écran.
14H45	à	15H00	Pause.
15H15	à	16H15	Travail sur écran.
16H15	à	16H30	Pause.

Les pauses prévues selon 11.01 s'ajoutent à celles prévues dans l'horaire de 11.12.

- 11.13 Le temps d'utilisation est présumé continu indépendamment du fait que l'employé/e effectue de façon entremêlée d'autres tâches, telles répondre au téléphone, répartir les communications, etc...

(T.s.v.p.)

- 11.14 Tout/e employé/e affecté/e à tel appareil doit avoir subi au préalable un entraînement adéquat.
- 11.15 La responsabilité et les frais d'entraînement incombent à l'employeur. Telles périodes d'entraînement doivent s'effectuer durant le temps de travail.
- 11.16 L'employeur s'engage à maintenir tel appareil en parfaite condition. Il voit également à ce que tout appareil utilisé respecte les exigences de santé et de sécurité au travail.

12.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE
=====

- 12.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail telles qu'établies à 11.00 est considéré comme temps supplémentaire.
- 12.02 En général, tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à deux cents pour cent (200%) du taux régulier.
- 12.03 Lorsqu'un/e employé/e est rappelé/e de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, elle reçoit une compensation minimum d'une (1) heure au taux prévu à la clause 12.02 ou 12.05 selon le cas.
- 12.04 En aucun temps l'employeur ne peut obliger un/e employé/e à effectuer du temps supplémentaire.
- 12.05 A la demande de l'employé/e, l'employeur rembourse le temps supplémentaire effectué en équivalence de journées de congé au taux prévu aux clauses 12.02 ou 12.03 selon le cas après entente avec le président.
- 12.06 Tout temps supplémentaire remboursé en argent doit être versé sur la paie suivante.
- 12.07 Le temps supplémentaire est effectué par l'employé/e régulier/ère du service demandant du temps supplémentaire.

Si l'employé/e en question n'est pas disponible, l'employeur demande aux autres employés/es réguliers/ères dans l'ordre d'ancienneté.

(T.s.v.p.)

13 00 CONGES

13.01 Tout/e employé/e assujetti/e à la présente convention collective aura comme calendrier de travail, celui convenu entre le SEE et la Commission Scolaire Régionale de l'Estrie et ceci pour la période allant du 1er septembre au 30 juin. Ce calendrier sera réputé contenir tous les congés fixes et mobiles couverts par cette période. A ces congés s'ajoutent le 1er juillet et une journée supplémentaire, laquelle remplace la fête des travailleurs du 1er mai et se situe entre le 1er juillet et le 31 août. La date de cette journée supplémentaire est fixée par les employés et employées.

Si le 1er juillet survient un samedi ou un dimanche, il est reporté le jour ouvrable immédiatement avant le samedi ou après le dimanche.

13.02 D'autres congés peuvent être accordés après entente entre les parties à l'occasion de circonstances particulières et exceptionnelles.

13.03 L'employé/e bénéficie également de tout autre congé accordé aux enseignants et enseignantes de la CSRE.

13.04 Les parties conviennent de s'entendre sur un nouveau calendrier de travail en cas de disparition de la CSRE.

Cependant, aucune entente ne peut prévoir un nombre de jours de congé chômés et payés inférieur à celui qui prévalait l'année scolaire précédant telle disparition de la CSRE. Dans le cas où il n'y aurait pas d'entente, le calendrier de travail prévalant l'année précédant la disparition de la CSRE s'applique.

14.00 CONGES SOCIAUX

14.01 L'employé/e en service a droit à des congés spéciaux sans perte de traitement ou de supplément. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 14.02.

- 14.02
- a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
 - b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.

- c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles.
- d) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage.
- e) Le changement de domicile, le jour du déménagement; cependant, un/e employé/e n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année.
- f) Le mariage de l'employé/e: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage.
- g) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir des événements qui obligent l'employé/e à s'absenter de son travail:
 - 1- Tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...)
 - 2- Décès de la personne qui a été tutrice de l'employé/e ou dont l'employé/e est tuteur/trice ou exécuteur/trice testamentaire.
 - 3- Maladie du/de la conjoint/e ou d'une personne à charge incluant le père ou la mère de l'employé/e s'il/elle habite au même domicile que l'employé/e (moyennant pièces justificatives).
 - 4- Présence dans une cour de justice, dans sa propre cause (moyennant pièces justificatives).
 - 5- Tempête de neige ou de verglas qui oblige l'employé/e à s'absenter de son travail moyennant pièces justificatives sur demande.

Telle demande doit être faite à l'employé/e au plus tard dans les trois (3) jours de la signature par l'employé/e du rapport d'absence.

Si la majorité des employés/es sont ainsi obligés/es de s'absenter de leur travail, l'employeur n'exige pas de telle pièces justificatives.

- 6- Accident d'automobile lorsque l'employé/e se rend au travail, pour le temps nécessaire aux constatations d'usage et aux dispositions urgentes.

7. Rendez-vous pour examen de laboratoire et de radiologie, pour l'employé/e ou une personne à sa charge, qui oblige l'employé/e à s'absenter de son travail, moyennant pièces justificatives.

8- Tout événement qui oblige l'employé/e à s'absenter de son travail et sur lequel l'employeur et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement ou de supplément.

14.03 L'employé/e bénéficie d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, de supplément, au nombre fixé aux paragraphes a), b), c) de la clause 14.02 si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de l'employé/e ou de deux (2) jours additionnels si la distance à parcourir est supérieure à quatre cents (400) kilomètres.

14.04 En outre, l'employeur sur demande, permet à un/e employé/e de s'absenter sans perte de traitement, ou de supplément, durant le temps où:

a) L'employé/e agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;

b) L'employé/e, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis/e en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) L'employé/e, qui à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical.

14.05 L'employeur peut aussi permettre à un/e employé/e de s'absenter sans perte de traitement, de supplément, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

15.00 VACANCES
=====

15.01 L'employé/e a droit à des vacances dont la durée est décrite ci-après. Les employés/es doivent cédule leurs vacances annuelles de telle sorte qu'au moins cinquante pour cent (50%) des employés/es soient en fonction entre le 1er septembre et le 24 juin. De plus, entre le 24 juin et le 1er septembre, le bureau ne doit pas être sans employé/e permanent/e pour une période de plus de trois (3) semaines.

(T.s.v.p.)

- a) L'employé/e a droit au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'il/elle ait complété une année de service au trente juin de l'année en cours.
 - b) L'employé/e a droit au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'il/elle ait complété cinq années de service au trente juin de l'année en cours.
 - c) L'employé/e a droit au cours de chaque année, à six (6) semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'il, qu'elle ait complété dix années de service au trente juin de l'année en cours.
- 15.02 a) L'employé/e qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des alinéas précédents.
- b) Si l'employé/e compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il/elle a complété/s au service de l'employeur. Cependant, la moitié ou plus d'un mois est compté pour un mois complet.
- 15.03 A moins de stipulations contraires dans la présente convention collective, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances sauf dans les cas des congés sans solde prévus par/dans la présente convention.
- 15.04 Si un(1) jour de fête chômé et payé coïncide avec un ou des jours de vacances, ce congé est selon le choix de l'employé/e, ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure eu égard aux exigences du service.
- 15.05 Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives d'année en année à moins d'entente entre le syndicat et l'employeur.
- 16.00 REGLEMENTATION DES ABSENCES
=====

(T.s.v.p.)

- 16.01 Dans tous les cas d'absence, l'employé/e concerné/e avise immédiatement de son incapacité de se présenter au travail.
- 16.02 A son retour au travail, l'employé/e complète la formule apparaissant en annexe. Le supérieur la signe, et en remet immédiatement une copie à l'employé/e concerné/e.
- 16.03 Si l'absence n'est pas autorisée, soit par la présente convention ou par l'autorité concernée, l'employeur déduit un montant d'argent égal à ce que l'employé/e aurait normalement gagné s'il/elle avait été au travail.
- 16.04 Cependant, nonobstant 16.03, un/e employé/e à la fois, à moins d'entente contraire avec l'employeur, peut s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs par année.

17.00 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE
=====

17.01 Dispositions générales:

- A) Le plan d'assurances régit, à leur demande, les employés/es ainsi que leurs dépendants, s'il y a lieu.
- B) Le présent article s'applique aux employés/es à temps plein et aux employés/es à temps partiel. La participation d'un/e employé/e admissible court à compter de l'entrée en vigueur du régime s'il est en service à cette date, sinon, à compter de son entrée en service si son contrat prend effet entre le 1er juillet et le 30 juin.

17.02 Le plan d'assurances contient obligatoirement des bénéfices:

- a) d'assurance-maladie;
- b) d'assurance-vie;
- c) d'assurance-salaire.

17.03 Le choix de l'assureur et du plan d'assurances est fait par le syndicat. Pour les fins d'application de la présente clause, l'assureur est l'Assurance Vie Desjardins. Le plan d'assurances est celui connu comme étant le Plan SESOCQ en vigueur à la signature des présentes.

(T.s.v.p.)

- 17.04 Le cas échéant, la contribution de l'employeur, pour le plan d'assurance stipulé à 17.02 et 17.03 est de cent pour-cent (100%) des primes d'assurance-vie et de cent pour-cent (100%) des primes d'assurance-maladie. Cependant, l'employé/e en congé sans solde ou en prolongation de congé de maternité doit assumer la totalité des primes d'assurance.
- Advenant que l'assureur modifie à la baisse un ou des bénéfices stipulés dans ledit plan, l'employeur s'engage à garantir l'équivalent de ce ou ces bénéfices en vigueur dans ce plan à la date de la signature de la présente convention, et à assumer s'il y a lieu, le surplus de la prime.
- 17.05 Nonobstant tout ce qui précède, l'employeur crédite, le cas échéant, le 1er juillet de chaque année à compter du 1er juillet 1982, à tout/e employé/e à temps plein et couvert/e par le présent article, sept (7) jours de congé-maladie non cumulatifs et monnayables le 30 juin de l'année suivante si non utilisés. De plus le 1er juillet de chaque année, l'employeur crédite à tout/e employé/e à temps plein, onze (11) jours de congé-maladie cumulatifs et non monnayables étant entendu que le maximum de la banque est de vingt-et-un (21) jours non monnayables
- 17.06 Dans le cas d'un/e employé/e à temps partiel, le nombre de jours crédités selon 17.05 est réduit au prorata prévu à 3.02.
- 17.07 Les jours de congé-maladie au crédit de l'employé/e au 30 juin 1982 sont ceux apparaissant à l'annexe 5. L'utilisation des jours de congé-maladie se fait dans l'ordre suivant:
- 1: les jours monnayables en vertu de la clause 17.05;
 - 2: les jours non monnayables au crédit de l'employé/e après épuisement des jours mentionnés en 1.
- 17.08 L'employé/e peut utiliser les jours non monnayables accumulés à la caisse de crédit en maladie ou accident de l'une ou l'autre des façons suivantes:
- a) pour prolonger un congé de maternité;
 - b) pour études moyennant pièces justificatives;
 - c) pour anticiper sa retraite.
- 17.09 En tout temps, l'autorité compétente désignée par l'employeur peut exiger de la part de l'employé/e absent/e pour cause d'invalidité, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant ce certificat est aux frais de l'employeur si l'employé/e est absent/e durant moins de quatre (4) jours. L'autorité désignée par l'employeur

peut également faire examiner l'employé/e relativement à toute absence, le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'employé/e lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-huit (48) kilomètres du bureau étant à la charge de l'employeur.

À son retour au travail, l'autorité désignée par l'employeur peut exiger d'un/e employé/e qu'il/elle soit soumis/e à un examen médical dans le but d'établir s'il/elle est suffisamment rétabli/e pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé/e lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-huit (48) kilomètres du bureau, sont à la charge de l'employeur.

L'employeur ou l'autorité désignée par lui doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

17.10 RESPONSABILITE CIVILE

L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout/e employé/e dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions habituelles pendant le travail ou à l'occasion du travail et convient de n'exercer contre l'employé/e aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde de la part dudit/e employé/e lorsque l'employé/e en a été trouvé/e coupable par un tribunal civil.

Cependant, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout/e employé/e dont la responsabilité pourrait être engagée par le seul fait de l'exercice d'un mandat syndical spécifique et consent à n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard, tout en continuant à lui appliquer l'ensemble des dispositions de la convention.

Dès que la responsabilité légale de l'employeur est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, l'employeur dédommage tout/e employé/e pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail, sauf si l'employé/e a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'employé/e, la compensation versée sera égale à la perte effective subie par l'employé/e.

(T.s.v.p.)

- 18.00 CONGE DE MATERNITE
- 18.01 Le présent régime prend effet au moment de la signature de la présente entente.
- 18.02 Les indemnités du congé de maternité prévues sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 18.03 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 18.04 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 18.06, doivent être consécutives.
- 18.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 18.06 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

(T.s.v.p.)

- 18.07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

18.08 A) CAS ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 18.10:

- a) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'employeur verse à l'employée une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement et supplément prévu pour cette période selon le chapitre 23.00 qui aurait été reçu par l'employée si elle avait été au travail.

- b) durant les semaines où l'employée reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, l'employeur verse à l'employée une indemnité complémentaire calculée comme suit:

Le versement de traitement et supplément prévu pour chaque période selon le chapitre 23.00 qui aurait été reçu par l'employée si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation d'assurance-chômage reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période.

- c) durant les semaines qui suivent, celles décrites à l'alinéa b), l'employeur verse à l'employée, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement et supplément prévu pour chaque période selon le chapitre 23.00 qui aurait été reçu par l'employée si elle avait été au travail.

* L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Pour les fins de l'alinéa b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

B) CAS NON ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

L'employée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de traitement et supplément prévu pour chaque période selon le chapitre 23.00 qui aurait été reçu par l'employée si elle avait été au travail, à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit:

le versement de traitement et supplément pour chaque période selon le chapitre 23.00 qui aurait été reçu par l'employée si elle avait été au travail, à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

(T.s.v.p.)

C) POUR LES CAS PPEVUS AUX PARAGRAPHERS A) ET B) DE LA CLAUSE 18.08

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

18.09 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions du paragraphe A) de la clause 18.08

18.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 18.11 l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des congés-maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise la commission de la date du report.

18.11 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240 \$.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

18.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

18.13 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.26.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

18.14 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste.

18.15 AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGE SPECIAL

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un

(T.s.v.p.)

organisme public*. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 pour-cent du revenu net de l'employée.

AUTRES CONGES SPECIAUX

- 18.16 L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- 18.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 18.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 18.14. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 18.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

CONGES POUR ADOPTION

- 18.18 L'employé/e qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son/sa conjoint/e n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.
- 18.19 L'employé/e qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 18.18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 18.20 Pour chaque semaine de ce congé prévu à la clause 18.18, l'employé/e reçoit une indemnité égale au traitement qu'il/elle aurait reçu si il/elle avait été au travail.

* Cela est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

CONGES SANS TRAITEMENT

- 18.21 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité.
- 18.22 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé/e, en prolongation du congé pour adoption.
- 18.23 Au cours du congé sans traitement, l'employé/e accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il/elle peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il/si elle en fait la demande au début du congé et s'il/si elle verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il/elle reprend son poste.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 18.24 Les périodes de congés visées aux clauses 18.18, 18.21 et 18.22 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 18.25 L'employeur doit faire parvenir à l'employé/e, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- L'employé/e à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.24.
- L'employé/e qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé/e en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé/e qui ne s'est pas présenté/e au travail est présumé/e avoir démissionné.
- 18.26 L'employé/e à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 18.21 et 18.22 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il/elle est considéré/e comme ayant démissionné.
- L'employé/e qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 18.27 L'employé/e qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 18.18 bénéficie des avantages prévus par la clause 18.10, en autant qu'il/elle y ait normalement droit, et par la clause 18.14.

(T.s.v.p.)

19.00 CONGE SANS SOLDE
=====

- 19.01 Sur avis écrit à l'employeur trois (3) mois à l'avance, l'employé/e permanent/e obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an et minimum de six (6) mois consécutifs avec la garantie de réintégrer son poste à son retour.
- 19.02 L'employé/e en congé sans solde qui veut revenir au service de l'employeur doit en aviser l'employeur deux (2) mois avant la date prévue de son retour. Ce défaut d'avertir dans les délais requis équivaut à une démission de la part de l'employé/e. Ce congé est renouvelable. L'employé/e doit faire parvenir sa demande de renouvellement au moins trois (3) mois avant la date prévue pour le début du renouvellement.
- 19.03 Durant un congé sans solde, tout/e employé/e a droit de participer aux régimes d'assurance. Les primes exigibles ne doivent pas être supérieures à celles normalement payées par l'employé/e et l'employeur. Le paiement des dites primes s'effectue au même rythme que si l'employé/e avait été au travail à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur. Toutefois la totalité des primes exigées par l'assureur sera entièrement à la charge de l'employé/e.
- 19.04 Un congé sans solde est accordé à l'employé/e dans les cas suivants:
- 1) Pour fins de perfectionnement.
 - 2) Pour la garde de son enfant d'âge préscolaire.
 - 3) Pour prendre soin de son ou ses enfant(s) invalide(s) ou de son/sa conjoint/e invalide.
- 19.05 L'employeur peut accorder, sur demande, à un/e employé/e un congé sans solde pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles, le tout conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 19.06 Un/e employé/e permanent/e en congé sans solde est considéré/e comme étant à l'emploi de l'employeur. Cet/te employé/e ne bénéficie en aucune façon des droits et avantages stipulés aux articles 13, 14, 17 (sous réserve de 19.03), 23, 24 et 25. L'employé/e conserve son ancienneté et son expérience ainsi que tous les droits afférents. Toutefois, si un tel congé est d'une durée inférieure à une (1) année, sous réserve de la clause 19.03, les droits et avantages sont proportionnels au salaire effectivement gagné par l'employé/e concerné/e par rapport au salaire qu'il aurait gagné s'il/si elle n'avait pas été en congé sans solde.

20.00 ANCIENNETE
=====

- 20.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois, en semaines en jours de service continu pour l'employeur de tout/e employé/e défini/e aux articles 1.10 et 1.11. L'ancienneté de tout/e employé/e débute à compter de la date du 1er jour de travail pour l'employeur. Toutefois, les employés/es engagés/es à l'occasion d'une fusion, une intégration, ou une annexion, peuvent faire reconnaître dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur rengagement, leur ancienneté acquise comme employé/e de l'employeur précédent.
- 20.02 A) L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- 1) Départ volontaire ou démission.
 - 2) Congédiement pour juste cause.
 - 3) Congédiement pour surplus de personnel.
- B) Nonobstant toute disposition du contraire, un/e employé/e ayant été congédié/e pour surplus de personnel, s'il/si elle est rengagé/e à temps plein ou temps partiel, reprend l'ancienneté et les autres avantages qu'il/elle avait acquis au moment de ce départ.
- C) Les employés/es conservent mais n'accumulent pas d'ancienneté ni d'expérience dans les cas suivants:
- 1) Congés sans solde d'une durée supérieure à six (6) mois sauf dans les cas de congé de maternité (congé de maternité n'inclut pas la prolongation des congés de maternité).
 - 2) Pour remplir une charge publique.
- D) Les employés/es conservent et accumulent l'ancienneté et l'expérience dans les cas suivants:
- 1) Absences par maladie ou accident.
 - 2) Absences pour congé de maternité (excluant prolongation du congé de maternité).
- 20.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 20.04 L'annexe "Ancienneté" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés/es au service de l'employeur à cette même date.

(T.s.v.p.)

21.00 PERMANENCE
=====

- 21.01 Toute employée dont le nom apparaît à l'annexe "2" des présentes est reconnue par l'employeur comme employée permanente et bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges qu'un tel statut lui accorde.
- 21.02 Tout/e employé/e est considéré/e comme employé/e permanent/e de l'employeur dans les cas suivants:
- 1) Après une période de probation d'une durée de six (6) mois de service continu pour tout/e employé/e qui arrive chez l'employeur avec au moins un an d'expérience tel que reconnu à 1.03.
 - 2) Après une période de probation d'une durée de douze (12) mois de service continu pour tout/e employé/e qui arrive chez l'employeur avec moins d'un an d'expérience tel que reconnu à 1.03.
- 21.03 Tout/e employé/e engagé/e lors d'une fusion, annexion ou intégration est sujet/e à l'application de la clause 21.00 si son ancienneté reconnue est inférieure aux périodes stipulées en 21.02

22.00 SUPPLEANCE
=====

- 22.01 Pour tout/e employé/e suppléant/e qui devient employé/e à temps plein ou à temps partiel, l'expérience et l'ancienneté acquises au service de l'employeur avant tel engagement, comme s'il/si elle avait toujours été à temps complet ou à temps partiel pourvu que tel engagement à temps complet ou à temps partiel débute dans les six (6) mois qui suivent la fin de sa dernière période de suppléance.

23.00 TRAITEMENTS ET ECHELLES DE TRAITEMENTS
=====

- 23.01 Le salaire des employés/es sera payé par chèque à tous les jeudis à compter du premier jeudi de juillet. Cependant, si cette journée coïncide avec un jour de fête chômé et payé, le salaire sera remis à chaque employé/e le jour ouvrable précédant ladite fête.
- 23.02 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé/e lui seront versés en avance au moment de son départ.
- 23.03 Les retenues sur le salaire y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurance collective, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

(T.s.v.p.)

- 23.04 Dans le cas des employés/es occasionnels/les ou suppléants/es, chaque employé/e reçoit un taux horaire égal à 2/65 du taux hebdomadaire prévu à l'échelon un (1) de la présente convention collective. Cette rémunération suit l'évolution de l'échelon un (1).

L'employé/e occasionnel/le ou suppléant/e est payé/e de la même façon que l'employé/e régulière/re s'il/si elle a accumulé une période de vingt (20) jours de service durant l'année; tel rajustement se fait à compter de la vingt-et-unième (21e) journée et ce rétroactivement à la première (1re) journée travaillée.

Un/e employé/e qui n'a pas accumulé vingt (20) jours de service reçoit en plus de son taux horaire, 9% de son traitement avec chaque paie en guise de bénéfices marginaux, et 6% de son traitement total le 30 juin de chaque année pour ses vacances.

- 23.05 a) Les années d'expérience de l'employé/e sont reconnues telles quelles lors de l'intégration dans l'échelle de traitement de quatorze (14) ans de scolarité des enseignants/es du réseau scolaire.
- b) L'échelle des salaires des employés/es suivra l'évolution de l'échelle de traitement des enseignants/es du réseau scolaire classés/es à quatorze (14) ans de scolarité. Les changements à l'échelle des employés/es se font aux mêmes dates que les changements à l'échelle des enseignants/es.
- c) A compter de l'année 1982-83, le traitement de l'employé/e ne pourra être inférieur à l'échelle de traitement des enseignants/es du réseau scolaire en vigueur le 1er juillet 1982. Dans le cas où l'échelle de traitement des enseignants/es du réseau scolaire évoluerait à la baisse, le traitement de l'employé/e, sous réserve du paragraphe d), demeure gelé et ce jusqu'à ce que l'échelle des enseignants/es du réseau scolaire ait rejoint l'échelle de traitement des employés/es.
- d) Le gel mentionné en 23.05 c) ne vient pas empêcher l'avancement d'échelon.

- 23.06 Le/la chef de secrétariat reçoit, en plus du salaire de base, un montant additionnel de 1 817,69 \$.

L'aide-comptable reçoit, en plus du salaire de base, un montant additionnel de 1 000,00 \$.

- 23.07 Toute année de scolarité, excédant quatorze (14) années de scolarité réelle et ne donnant pas droit à une année d'expérience supplémentaire selon 1.02 b), engendre un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement de l'employé/e ayant quinze (15) ans d'expérience et celui prévu à l'échelle des enseignants/es (primaire-secondaire) pour la catégorie quinze (15) ans de scolarité, quinze (15) ans d'expérience. Ce montant est versé une seule fois dans les trente (30) jours suivant la production des pièces justificatives.

(T.s.v.p.)

24.00 PLAN DE RETRAITE
=====

24.01 L'employeur versera, à chacun/e des employés/es permanents/es, au 30 juin de chaque année, un montant forfaitaire égal à 7% du salaire effectivement gagné afin de lui permettre de participer à un plan d'épargne retraite. Ce montant inclut la somme déboursée par l'employeur au Régime des Rentes du Québec pour chacun/e des employés/es concernés/es.

25.00 PERFECTIONNEMENT
=====

25.01 Les employés/es permanents/es pourront suivre des cours de perfectionnement pertinents à leur emploi. A cette fin, l'employeur dépose annuellement (1er août) dans une caisse spéciale et cumulative jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000,00\$) une somme équivalente à 1% du total des salaires effectivement gagnés (sauf le temps supplémentaire) par les employés/es sous réserve de la clause 3.00.

25.02 Après que l'employeur aura déterminé ses besoins relatifs à du recyclage, mise à jour ou perfectionnement de ses employés/es de bureau, un comité paritaire de quatre (4) personnes sera formé en vue de déterminer les modalités d'utilisation du fonds de perfectionnement. S'il n'y a pas entente sur ces modalités, les fonds demeureront gelés sauf dans les cas de changements techniques ou technologiques où le recyclage deviendrait obligatoire conformément à l'article 9.00.

26.00 REGLEMENT DES GRIEFS
=====

26.01 Tout grief, individuel ou autre, est régi par le présent article.

26.02 Les délais de procédures prévus au présent article sont de rigueur à moins d'un accord écrit entre le/la représentant/e de l'employeur et le/la représentant/e du syndicat visant à les modifier.

- 26.03
- a) Dans les trente (30) jours de la connaissance de l'évènement donnant lieu à un grief individuel mais sans dépasser quarante-cinq (45) jours de l'occurrence de ce même évènement, l'employé/e concerné/e ou le syndicat peut loger un grief au moyen d'un avis écrit transmis à l'employeur sous pli recommandé.
 - b) L'avis de grief contient succinctement les faits à l'origine du grief et le(s) correctif(s) demandé(s), le tout sans préjudice.
 - c) La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas

(T.s.v.p.)

pour effet d'en changer l'objet; cet amendement ne peut toutefois être fait après la date et l'heure fixées pour la rencontre prévue à 26.04.

- 26.04 a) Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis prévu en annexe, l'employeur rencontre le/la délégué/e syndical/e, accompagné ou non du/de la représentant/e du syndicat, ainsi que l'employé/e concerné/e s'il y a lieu.
- b) Au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause, le/la délégué/e syndical/e doit être avisé/e de la date et de l'heure de telle rencontre.
- c) Sauf entente entre le/la délégué/e syndical/e et le/la représentant/e de l'employeur, la rencontre prévue à la présente clause se tient au siège social de l'employeur, durant les heures de travail.
- 26.05 Dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à la clause 26.04, l'employeur fournit au/à la délégué/e syndical/e et au représentant/e du syndicat s'il y a lieu, et à l'employé/e concerné/e s'il y a lieu, un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé.
- 26.06 Tout règlement du grief est confirmé par écrit par l'employeur et le/la délégué/e syndical/e ou à défaut, le/la représentant/e syndical/e, et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui suivent, à moins que l'accord n'y pourvoit autrement.

27.00 PROCEDURES D'ARBITRAGE

- 27.01 a) Le syndicat et l'employeur s'entendent sur une ou l'autre des procédures d'arbitrage ci-après décrite: procédure sommaire ou procédure régulière.
- b) A défaut d'entente entre les deux (2) parties sur le choix d'une procédure d'arbitrage, la procédure régulière d'arbitrage s'applique.
- c) Tout règlement d'un grief avant son audition devant le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre est réputé constituer une sentence arbitrale au sens de l'article 89 du Code du Travail à la condition que le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre prévu au présent chapitre ait pris acte de tel règlement.

27.10 PROCEDURE SOMMAIRE

(T.s.v.p.)

- 27.11 a) S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 26.06 est inadéquate ou insatisfaisante, le syndicat peut soumettre tout grief à l'arbitrage.
- b) La demande d'arbitrage prévue au paragraphe a) de la présente clause doit être signifiée par écrit, sous pli recommandé (ou poste certifiée) à l'arbitre désigné à la clause 27.12 avec une copie à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 26.06.
- 27.12 a) L'arbitre désigné pour adjuger sur tout grief ou toute mésentente est monsieur Jean-Louis Dubé de l'Université de Sherbrooke.
- b) En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre désigné, le/la représentant/e de l'employeur et le/la représentant/e du syndicat désignent une autre personne pour siéger en qualité d'arbitre.
- c) En cas de désaccord entre le/la représentant/e de l'employeur et le/la représentant/e du syndicat dans un délai raisonnable, pour désigner une autre personne à titre d'arbitre, le syndicat peut demander au Ministre du Travail de nommer un/e arbitre conformément à l'article 100 du Code du Travail.
- 27.13 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de l'audition.
- Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.
- 27.14 En tout temps, avant le prononcé de la sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- 27.15 L'arbitre, saisi d'un (1) grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte réelle subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée de la convention par l'employeur.
- 27.16 L'arbitre ne peut, par sa décision ou l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 27.17 a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à charge égale des parties.
- b) Les frais de chacune des parties à l'occasion d'un arbitrage sont à leur charge.

(T.s.v.p.)

27.20 PROCEDURE REGULIERE

- 27.21 Dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse écrite de l'employeur ou de l'expiration des délais prévus à la clause 26.06, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 27.22 Une copie du grief soumis à l'arbitrage est transmise à l'employeur par le syndicat.
- 27.23 Le conseil d'arbitrage, à qui est référé un grief, est composé d'un/e président/e, d'un/e arbitre syndical/e et d'un/e arbitre patronal/e désignés/es respectivement par chacune des parties. Tout/e arbitre ainsi nommé/e est réputé/e habile à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, chez l'employeur ou ailleurs.
- 27.24 Le/la président/e au conseil d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage, en avise le syndicat et l'employeur.
- 27.25 L'employeur fournit sans frais ses locaux pour les séances d'arbitrage et de délibéré. Cependant, les parties visées peuvent convenir de tout endroit qui leur convient. Dans ce cas, les parties paient en parts égales les frais encourus.
- 27.26 Chacune des parties peut changer, selon sa volonté, son arbitre.
- 27.27 Les séances du conseil d'arbitrage sont publiques. Le conseil d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.
- 27.28 Le conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les 45 jours qui suivent les arguments verbaux présentés par les parties ou leurs représentants/es. Toutefois la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- 27.29 La sentence du conseil d'arbitrage est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport distinct, total ou partiel. La sentence du conseil d'arbitrage est constituée d'une décision majoritaire ou unanime, à défaut d'une décision majoritaire, le président du conseil d'arbitrage rend seul la sentence. Le président transmet copie du jugement aux parties.
- 27.30 La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

(T.s.v.p.)

- 27.31 L'employeur doit exécuter, dans les trente (30) jours de la réception, la sentence arbitrale à moins d'entente contraire avec le syndicat.
- 27.32 Si les parties ne s'entendent pas sur les modalités ou toute autre façon d'exécuter la sentence, le/la président/e du conseil d'arbitrage tranchera tout litige.
- 27.33 Un conseil d'arbitrage ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender les clauses de la présente convention.
- 27.34 Le conseil d'arbitrage éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour maintenir la décision de l'employeur, la modifier ou l'annuler et fixer des compensations, dommages et intérêts.
- 27.35 Le/la président/e, le greffe et le personnel du greffe ainsi que tout/e sténographe officiel/e requis par le tribunal sont à la charge des parties.
- 27.36 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre.
- 27.37 Le conseil d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 27.38 Le tribunal en plus de ses pouvoirs déclaratoires, est investi du pouvoir de réparation en regard des dommages et intérêts en faveur des salariés/es ou de l'employeur.

28.00 REOUVERTURE

- 28.01 L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part, conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés/es de l'employeur en vue d'adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par toutes les parties ci-haut mentionnées peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la présente convention.

Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est valide que si elle est signée par les parties.

A cet égard, l'une ou l'autre des parties peut requérir une rencontre entre elles, laquelle rencontre doit se tenir alors dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

(T.s.v.p.)

28.02 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la présente convention et le Code du Travail.

29.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

29.01 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

29.02 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

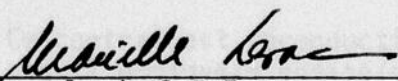
30.00 PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 Les dispositions de la présente convention et de ses annexes demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement.


31.00 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1935 au 30 juin 1986.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE, CE ...⁶...E JOUR DU MOIS DE *décembre*..... 1984.



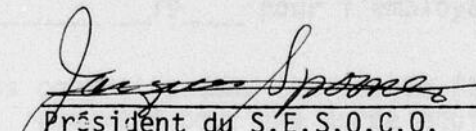
Porte-parole du S.E.E.



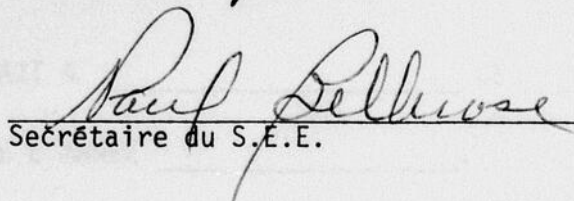
Porte-parole du S.E.S.O.C.Q.




Président du S.E.E.



Président du S.E.S.O.C.Q.



Secrétaire du S.E.E.



Secrétaire du S.E.S.O.C.Q.



Déléguée syndicale

ANNEXE I
=====

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le Syndicat des Enseignants de l'Estrie ayant son siège social au 2610 de la rue Galt Ouest à Sherbrooke, retient les services de:

NOM(S) _____ PRENOM(S) _____

DATE DE NAISSANCE: _____

NO. D'ASSURANCE SOCIALE: _____

ADRESSE: no. civique: _____

ville: _____ province: _____

no. de téléphone: _____ code postal: _____

1. CORPS D'EMPLOI: _____

2. DATE D'ENTREE EN FONCTION: _____

3. STATUT: _____ TEMPS PLEIN

_____ TEMPS PARTIEL

4. CLASSEMENT: échelon: _____

5. TRAITEMENT ANNUEL AU 82.07.01: _____

6. DISPOSITIONS PARTICULIERES: _____

7. Le présent contrat n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective.

8. L'employé/e reconnaît avoir reçu une copie de la convention et signé une formule d'adhésion au syndicat.

9. a) Ce contrat est reconductible tacitement au 1er juillet de chaque année pour l'employé/e engagé/e à temps plein.

b) Ce contrat se termine le _____ 19__ pour l'employé/e à temps partiel.

Cependant à moins d'un avis en sens contraire dans les trente (30) jours de son expiration, tel contrat est renouvelé pour une durée équivalente.

FAIT A _____ CE _____ JOUR DU MOIS DE _____

DE L'ANNEE _____.

EMPLOYEUR: _____ EMPLOYE/E: _____

ANNEXE 2

Liste de l'ancienneté des employés/es au service de l'employeur à la date d'entrée
en vigueur de la convention collective.

GRIMARD, Madeleine

7 décembre 1966

TARDIF, Line

25 avril 1973

BOULANGER, France

11 février 1981

ANNEXE 3

Classement: échelon à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

GRIMARD, Madeleine	(nom)	(prénoms)	19
TARDIF, Line	(nom)	(prénoms)	12
BOULANGER, France	(nom)	(prénoms)	8

/FB

ATTESTATION DES MOTIFS D'ABSENCE

Je, soussigné/e _____
(nom) (prénom)

déclare avoir été absent/e depuis le: _____
(jour) (mois) (année)

pour une durée de _____

Spécifier les motifs d'absence:

a) Maladie _____ ou Accident _____

b) Congé social _____ lequel _____

c) Tout autre motif d'absence: _____

Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle en vertu de la loi de la Preuve au Canada.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé ce _____ jour du mois de _____ 19 ____.

(signature de l'employé/e)

ANNEXE 5

ETAT DES CAISSES DE CONGES DE MALADIE AU 30 JUIN 1984:

GRIMARD, Madeleine	21 jours
TARDIF, Line	21 jours
BOULANGER, France	21 jours

/FB

AVIS DE GRIEF

"Sans préjudice"

Sherbrooke, _____

Syndicat des Enseignants de l'Estrie
a/s
2610, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec)
J1K 2X2

Conformément aux dispositions du chapitre 26.00, plus particuliè-
rement la clause 26.03, nous soumettons le présent avis de grief pour et au
nom de: _____

CONTRE: _____

ARTICLES VISES:

FAITS A L'ORIGINE DU GRIEF:

CORRECTIFS REQUIS:

Syndicat des Employés de Syndicats et
des Organismes Collectifs du Québec

/FB



--	--	--	--	--

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17365-01
Date	Signature 85-09-04	Reception 85-10-28	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ) Att: Renée Aubuchon C.P. 180 Berthierville, Québec J0K 1A0	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des enseignants de l'estrie 2610 Ouest rue Galt Sherbrooke, Québec J1K 2X2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>11</u>

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

Prenez note que depuis le 85-10-04 le nom de l'employeur est modifié pour "Syndicat de l'enseignement de l'Estrie"

ENTENTE: La partie de tâche de Line Tardif comme responsable du Service Informatique et télématique.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-11-04

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

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'ESTRIE,
"D'UNE PART",

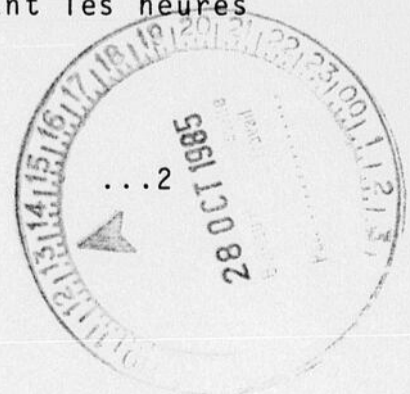
ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC,
"D'AUTRE PART",

Concernant la partie de tâche de Line Tardif comme responsable
du Service informatique et télématique (S.I.T.) de l'employeur.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit:

1. Les fonctions d'animation, de coordination ainsi que les contacts à faire pour le maintien et/ou l'amélioration du bon fonctionnement du S.I.T. sont les parties principales de la tâche. Il s'agit d'une tâche de responsabilité et non d'une tâche qui ferait en sorte de combler le travail à exécuter sur écran cathodique pour l'ensemble des autres services de l'employeur. Le but premier de cette tâche est de rendre plus accessible, à tout le personnel, les appareils, logiciels et équipements du S.I.T.
2. Cette tâche ne pourra disparaître une fois le processus d'informatisation terminé à moins que l'employeur décide de se départir de son S.I.T.
3. Tout perfectionnement jugé nécessaire par le Conseil exécutif, soit à la demande de l'employeur ou de l'employée, sera au frais de l'employeur.
4. Cette formation doit se donner pendant les heures normales de travail et l'employée bénéficie pendant sa période de formation de tous les bénéfices et droits prévus à la convention collective.
5. En complément à la clause 23.06 de la convention collective, la personne responsable du S.I.T. reçoit, en plus de son salaire de base, un montant additionnel de mille dollars (1 000\$).
6. Si une session se tient en dehors des heures normales de travail, il y aura récupération en temps égal pour les heures effectivement travaillées, excluant le temps du déplacement si celui-ci ne se fait pas pendant les heures normales de travail.

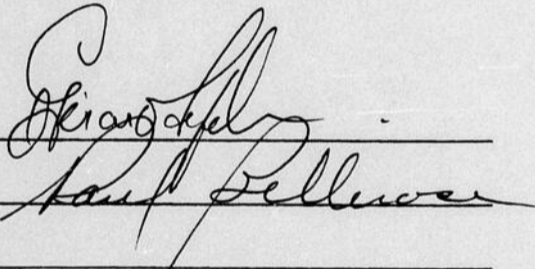


- 7. Les dépenses encourues lors de ces sessions ou réunions sont remboursées selon les politiques financières de l'employeur.
- 8. La personne responsable du S.I.T. peut laisser cette partie de tâche pour reprendre sa tâche régulière ou l'équivalent et ce sur avis de quatre (4) semaines à l'employeur, pendant la période couvrant les douze (12) prochains mois.

LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE PREND EFFET A COMPTER DU 12 JUIN 1985.

EN FOI DE QUOI, les PARTIES ont signé à Sherbrooke, le 4^e jour du mois de septembre..... 1985.

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE
L'ESTRIE



SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SYNDICATS ET D'ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC

