

NOM

NO

04621-9

C.A.E. 8915 NO.CONV. 46219
AFFIL. 12 NB.EMPL. 3
EMP.COUV. 0 ET.GEOP. 20230 30
PERS.VIS. 4 NO.ACC. 016018002
DATE ENR.840208

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 3 2 6

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 04621-9

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	Q 16018-02
Date	Signature 83-08-30	Réception 83-10-04	Durée	De 83-08-30	À 86-08-31	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 C.P. 189 Ste-Rose, Ville de Laval, Qc H7L 1K9 Att: Mad. Renée Aubuchon	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Professeurs du Québec Métropolitain 1811, rue de la Vérendrye Québec, Qc G1J 4W3

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8915-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Suzanne Demers*
 Date: 83-11-17

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

003 (011)

RECHERCHE

COLLECTIFS DU QUÉBEC

1983 - 1986

1601802

83 001-4 19 09

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DU
QUEBEC METROPOLITAIN

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC

1983 - 1986

CHAPITRE 1-0.00

- 1-1.00 DEFINITIONS
- 1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "SPQM" désigne le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain.
- 1-1.03 "Syndicat" ou "SESOCQ" désigne le Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employée" désigne toute personne salariée au sens du Code du travail, engagée par l'employeur, selon un contrat dont la formule apparaît aux annexes 1- 2- 3- 4, pour remplir des fonctions de conseiller syndical ou d'employée de secrétariat.
- 1-1.05 "Employée régulière" désigne toute employée à temps complet ou à temps partiel qui a obtenu sa permanence.
- 1-1.06 "Employée à temps complet" désigne toute employée engagée pour travailler durant la totalité de l'horaire hebdomadaire.
- 1-1.07 "Employée à temps partiel" désigne toute employée engagée pour travailler durant une portion de l'horaire hebdomadaire.
- 1-1.08 "Employée remplaçante" désigne toute employée engagée pour remplacer une employée régulière absente pour plus de cinq (5) jours ouvrables.
- 1-1.09 "Employée surnuméraire" désigne toute employée engagée comme tel, de façon provisoire, en sus du nombre de postes pour exécuter des tâches normalement réservées aux employées régulières.
- Pendant la durée de la présente convention, la durée totale de cette exécution provisoire de tâche ne peut excéder six mois/personne à moins d'entente écrite avec la déléguée syndicale.
- 1-1.10 "Conseiller syndical" désigne tout employé engagé pour exécuter des fonctions de conseiller à être définies conformément à la clause 7-2.02.
- 1-1.11 "Employée de secrétariat" désigne toute employée engagée pour accomplir des tâches et/ou des travaux de bureau.
- 1-1.12 "Déléguée syndicale" désigne la personne nommée par le syndicat pour agir comme son représentant auprès du SPQM.
- 1-1.13 "Représentante de l'employeur" désigne toute personne dûment mandatée à ce titre, par le conseil d'administration de l'employeur aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention.

- 1-1.14 "Unité d'accréditation" désigne l'ensemble des employés au service de l'employeur et couverts par le certificat d'accréditation du syndicat.
- 1-1.15 "Année de service" désigne toute période de douze (12) mois complets, accumulée à temps complet ou à temps partiel, durant laquelle une employée a été au service de l'employeur ou de l'une ou l'autre des associations d'enseignants qui sont disparues pour former le SPQM.
- 1-1.16 "Année d'expérience" désigne les années d'expérience dans l'enseignement et/ou dans l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport direct avec la fonction pour laquelle les services de l'employée sont requis.
- 1-1.17 "Ancienneté" désigne la durée totale d'emploi de l'employée chez l'employeur.
- 1-1.18 "Jours ouvrables" désigne les jours de la semaine, soit du lundi au vendredi inclusivement.
- 1-1.19 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention.
- 1-1.20 "Différend" désigne toute 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.
- 1-1.21 "Mésentente" désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief et qu'un différend au sens de la présente convention.
- 1-1.22 "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.
- 1-1.23 "Conjoint" désigne celle ou celui qui est devenu conjoint 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 de trois (3) ans avec une personne non mariée qu'elle présente publiquement 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.
- 1-1.24 "Année de travail" désigne la période comprise entre le premier septembre et le trente-et-un août de l'année suivante et qui correspond à l'année financière de l'employeur.
- 1-1.25 "Conseil d'administration" désigne le conseil d'administration du SPQM

1-1.26 "Période de probation" signifie la période d'emploi à laquelle est soumise une personne nouvellement embauchée autre qu'une employée surnuméraire ou remplaçante pour devenir employée régulière.

CHAPITRE 2-0.00

- 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION ET DROITS SYNDICAUX
- 2-1.01 La présente convention collective s'applique à toutes les employées couvertes par le certificat d'accréditation, à moins d'une stipulation contraire.
- 2-1.02 Nonobstant la clause 2-1.01, l'employée régulière à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective au prorata de la charge de travail qu'elle assume par rapport à la charge de travail de l'employée à temps plein.
- 2-1.03 a) Nonobstant la clause 2-1.01, l'employée remplaçante ou surnuméraire ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait à ce qui suit:
- 1- durée et horaire de travail;
 - 2- rémunération;
 - 3- travail supplémentaire;
 - 4- vacances;
 - 5- jours fériés payés conformément à l'article 4-1.01;
 - 6- congés spéciaux conformément à la clause 5-1.04.
- b) L'employée remplaçante ou surnuméraire a droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage uniquement sur les sujets mentionnés à la clause 2-1.03 a)
- 2-1.04 A moins de stipulation contraire, l'employée en probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention collective mais elle peut être remerciée de ses services en tout temps durant sa période de probation sans qu'elle puisse recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage. Pour un tel congédiement, le SPQM fait parvenir à l'employée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, l'avis qu'elle est remerciée de ses services.
- 2-1.05 La présente convention collective ne s'applique pas:
- aux membres du SPQM libérés occasionnellement pour accomplir des tâches dans le cadre d'un mandat spécifique et provisoire;
 - aux libérées, libérés politiques membres du conseil d'administration;
 - aux membres du SPQM, libérés en vertu d'une entente ad hoc pour faire partie d'une équipe de négociation;
 - aux enseignantes, enseignants libérés membres d'une unité d'accréditation détenue par le SPQM.

2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-2.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant officiel et l'unique agent négociateur de toutes les employées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 2-2.02 Aucune entente particulière ne peut être conclue entre l'employeur et une employée sans avoir reçu l'approbation écrite du syndicat.

2-3.00 REGIME SYNDICAL

- 2-3.01 Pour être à l'emploi de l'employeur, l'employée doit devenir membre du syndicat et payer ses cotisations. Cependant, si l'employée démissionne ou est par la suite exclue du syndicat, elle conserve quand même son lien d'emploi avec l'employeur.
- 2-3.02 Le fait pour le syndicat de refuser la demande d'adhésion d'une employée n'altère pas le lien d'emploi entre l'employée et l'employeur.

2-4.00 RETENUE SYNDICALE

- 2-4.01 L'employeur déduit du traitement de chaque employée couverte par la présente 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 (15^e) jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, sur le formulaire fourni par le syndicat.
- 2-4.03 Le syndicat communique à l'employeur avant le 1^{er} septembre de chaque année, le taux de cotisation fixée par les règlements du syndicat.
- 2-4.04 Le syndicat prend le fait et cause de l'employeur pour toute réclamation qui lui est soumise en contestation d'une retenue effectuée et remise conformément au présent article et accepte de l'indemniser de tout montant qu'il pourra être tenu de payer en vertu d'un jugement final.
- 2-4.05 L'employeur s'engage également à prélever sur la paie de toute employée couverte 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 (15^e) jour du mois qui suit le mois où la déduction a été effectuée.

- 2-4.06 Avec chaque versement de la cotisation, l'employeur transmet au trésorier du syndicat le nom et le montant correspondant à chaque cotisante.
- 2-4.07 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacune des employées à son emploi les montants déduits à titre de cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.
- 2-5.00 AFFAIRES SYNDICALES
- 2-5.01 Le SESOCQ communique à l'employeur le nom de ses officiers syndicaux et de la déléguée syndicale de l'unité d'accréditation.
- 2-5.02 L'ensemble des employées couvertes par la présente convention collective dispose d'une banque de dix (10) jours annuelle et non cumulative pour libérations syndicales et ce, sans perte de traitement et sans remboursement par le syndicat, aux fins de participation aux instances officielles du SESOCQ (conseil exécutif, bureau des délégués, comité de formation, congrès) et/ou à la vie interne de l'unité d'accréditation. Toutefois à l'exception du congrès du SESOCQ l'employeur ne peut être tenu de libérer plus d'une seule employée de secrétariat à la fois.
- 2-5.03 Pour toute journée de libération additionnelle à celles prévues à la clause 2-5.02, le syndicat rembourse à l'employeur l'225 du traitement annuel de l'employée ainsi libérée.
- 2-5.04 Toute employée de secrétariat désignée par le syndicat pour exercer une fonction syndicale obtient sur pré-avis d'au moins vingt (20) jours du syndicat à l'employeur, un congé pour affaires syndicales.
- 2-5.05 L'employeur verse à l'employée en congé selon la clause 2-5.04, le salaire et les bénéfices prévus à la présente convention. Le syndicat rembourse à l'employeur le traitement total ainsi versé sur présentation d'un état de compte. Ce compte devra être acquitté dans les trente (30) jours de sa réception.
- 2-5.06 L'employée en congé selon la clause 2-5.04 accumule son ancienneté, son expérience et ses années de service, et elle maintient tous les droits et privilèges prévus à la présente convention. A son retour, elle réintègre ses fonctions.
- 2-5.07 Le syndicat a droit à des jours de libération à l'occasion de l'application de la procédure de règlement de griefs prévue à la présente. Tels jours sont sans perte de traitement et sont exclus de ceux prévus à la clause 2-5.02.
- 2-5.08 Pour toute employée qui doit s'absenter pour affaires syndicales, la déléguée prévient l'employeur quarante-huit (48) heures à l'avance si possible.

- 2-5.09 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant au sujet de l'application de la convention collective, toute employée peut être accompagnée d'un représentant syndical.
- 2-5.10 Le SESOCQ a le droit d'afficher au tableau fourni par l'employeur tous les documents qu'il juge nécessaires.
- 2-5.11 L'employeur fournit à la déléguée syndicale, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant une ou des employées.
- 2-5.12 L'employeur consent à ce que les employées utilisent sans frais l'équipement, le matériel, les articles de bureau, les moyens de communication et la papeterie nécessaires aux activités de l'unité d'accréditation. Toutefois lorsque les employées se prévalent de ce droit pour les activités du SESOCQ, ce dernier doit en assumer les frais au prix coûtant. Dans tous les cas les frais d'interrurbains sont à la charge du SESOCQ.
- 2-5.13 Sur demande de la déléguée syndicale, l'employeur met à la disposition de l'unité d'accréditation un local de réunion, si possible, pour la tenue de réunions syndicales et ce, sans frais. Le local doit être remis dans l'état où il a été pris.

C H A P I T R E 3-0.00

3-1.00 E N G A G E M E N T

- 3-1.01 Toutes les employées régulières sont engagées par contrat annuel (annexe 1 - 2) se terminant le 31 août. Le contrat d'une employée régulière se renouvelle automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties n'avise l'autre, trente (30) jours avant la fin du contrat, de son intention de ne pas renouveler ledit contrat.
- 3-1.02 L'employée surnuméraire et l'employée remplaçante sont engagées par contrat (annexes 3-4) pour la durée qui y est spécifiée.
- 3-1.03 L'employée régulière qui s'absente de son travail pour toute raison prévisible doit aviser par écrit, sur le formulaire prévu à cette fin (annexe 5), l'employeur de la durée probable de telle absence.
- 3-1.04 En aucun cas, dans le cas d'absence déclarée de plus de cinq jours, l'employeur n'est tenu de réintégrer une employée régulière avant l'expiration de la période d'absence déclarée par cette employée régulière sur le formulaire prévu à cette fin, sauf dans le cas d'un retour d'une prolongation de congé de maternité au sens de la clause 5-2.03.
- 3-1.05 L'employeur a l'obligation d'engager une employée remplaçante pour remplacer toute employée régulière absente qui a fait une déclaration d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables. Toutefois l'employeur n'est pas tenu de remplacer une employée régulière absente pendant les mois de décembre, juillet ou août.
- 3-1.06 L'employeur ne peut avoir recours à la libération d'officiers syndicaux pour accomplir en tout ou en partie tout travail normalement attribué aux employés de secrétariat. En aucun cas la libération d'enseignants par l'employeur ne pourra avoir pour effet d'occasionner la mise à pied d'une ou des employées de secrétariat ou de conseillers syndicaux ayant acquis la permanence au sens de la présente convention.
- 3-1.07 A compter de la signature de la présente convention, tout nouveau contrat pour une nouvelle employée doit être conforme en tout point au contrat prévu en annexe pour chacun.
- 3-1.08 Au moment de la signature du contrat, l'employeur fait signer à l'employée une demande d'adhésion au Syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.

3-1.09 Lors de son engagement, l'employée régulière fournit les pièces attestant de sa formation et de son expérience. Sauf pour des raisons hors de son contrôle, le défaut pour l'employée de fournir ces attestations dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de son contrat d'engagement permet à l'employeur de résilier ledit contrat d'engagement.

3-1.10 L'employeur peut annuler, en tout temps, l'engagement de l'employée à l'occasion d'usage de faux.

3-2.00 P E R M A N E N C E

3-2.01 a) L'employée de secrétariat à temps complet est considérée comme une employée régulière après une période de probation équivalente à soixante (60) jours ouvrables continus ou non.

b) L'employée de secrétariat à temps partiel est considérée comme une employée régulière après une période de probation équivalente à soixante (60) jours ouvrables continus ou non.

Nonobstant ce qui précède, le S.P.Q.M. doit obligatoirement procéder à l'évaluation de l'employée au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de ladite période de probation. Une copie de cette évaluation est transmise à l'employée. A défaut de produire telle évaluation au cours de la période de probation ou advenant que son évaluation soit positive, l'employée est automatiquement engagée à titre d'employée régulière. Dans le cas contraire, si l'évaluation est négative, le S.P.Q.M. doit fournir un avis de fin d'emploi au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de sa période de probation.

3-2.02 La liste en annexe à la présente convention (annexe 6) constitue la liste officielle des employées régulières à la date de la signature de la présente convention.

3-3.00 A N C I E N N E T E

3-3.01 L'ancienneté de toute employée se calcule à compter de la date d'entrée en fonction.

3-3.02 L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.

3-3.03 Toutes les employées conservent l'ancienneté dans le cas de mise à pied, congédiement et non-renouvellement n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

3-3.04 Toutes les employées conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:

a) absence pour maladie ou accident;

b) absences ou congés prévus par la présente convention ou autorisés par l'employeur.

- 3-3.05 L'ancienneté ne se perd que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement ou non-renouvellement à moins que celui n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une sentence arbitrale ou qu'il y ait eu réengagement dans les douze (12) mois suivants;
 - b) départ ou démission volontaire à moins que l'employée ne revienne au service de l'employeur dans les douze (12) mois suivants.
- 3-4.00 M E S U R E S D I S C I P L I N A I R E S
- 3-4.01 Toute employée convoquée pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagnée d'un représentant syndical.
- 3-4.02 Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'une employée doit émaner du représentant de l'employeur pour être inscrit au dossier personnel de ladite employée.
- 3-4.03 A la seule fin d'en attester la connaissance, toute réprimande écrite ou avertissement écrit doit être contresigné par l'employée ou à son refus, par le délégué syndical ou à défaut de ce dernier, par une autre personne.
- 3-4.04 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel de l'employée.
- Dans le cas d'une réprimande écrite, copie de la réprimande est expédiée au Syndicat.
- 3-4.05 Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'une employée devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi d'une réprimande dans ce délai.
- 3-4.06 Toute réprimande écrite portée au dossier personnel d'une employée devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande.
- 3-4.07 L'employeur ne peut produire ou invoquer les réprimandes écrites ou avertissements écrits versés au dossier personnel d'une employée lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- 3-4.08 Les avertissements écrits et réprimandes écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 3-4.09 Une réprimande écrite ne peut normalement être versée au dossier de l'employée que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

- 3-4.10 En tout temps l'employée accompagnée ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.
- 3-4.11 L'employée concernée ou son syndicat peut contester le bien-fondé d'une réprimande écrite dans les vingt (20) jours de la contresignature.
- 3-4.12 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a déjà été valablement fait avant la signature de la convention.
- 3-4.13 Après entente entre le syndicat et l'employeur et avec le consentement de l'employée concernée, le représentant de l'employeur peut suspendre pour mesure disciplinaire une employée sans pour autant, mettre en branle le processus du renvoi prévu à l'article 3-5.00 de la présente convention.

Le syndicat, l'employeur et l'employée concernée s'entendent sur la durée, la nature et toutes les autres modalités concernant la suspension.

3-5.00 C O N G E D I E M E N T

- 3-5.01 Les employées régulières ne peuvent être congédiées que pour cause.
- 3-5.02 Tout avis de congédiement doit être précédé d'au moins un (1) avertissement écrit et d'au moins une (1) réprimande écrite.
- 3-5.03 Avant de congédier une employée régulière, l'employeur doit faire parvenir à la dernière adresse déclarée par l'employée un avis écrit en ce sens par courrier recommandé, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date effective de tel congédiement.
- 3-5.04 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'envoi de l'avis prévu à la clause 3-5.03, l'employée régulière et le syndicat peuvent faire des représentations à l'employeur, lequel est tenu de les rencontrer.
- 3-5.05 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'envoi de l'avis prévu à la clause 3-5.03, toute employée régulière qui y a droit et qui se croit lésée dans ses droits peut par l'intermédiaire de son syndicat soumettre son grief à l'arbitrage.
- 3-5.06 L'arbitre détermine si les raisons qui motivent le congédiement sont fondées. 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'employée.
- 3-5.07 Dans le cas où le congédiement est infirmé par une décision du tribunal d'arbitrage, l'employée est réintégrée dans les fonctions qu'il détenait avant le congédiement et selon les modalités déterminées par l'arbitre de grief.

- 3-5.08 Tout congédiement d'une employée régulière est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage telle que prévue à la présente convention sauf pour l'employée de secrétariat qui a moins de soixante (60) jours ouvrables de service.
- 3-6.00 SURPLUS DE PERSONNEL
- 3-6.01 Aucune employée ne peut être mise à pied pour surplus de personnel à moins qu'il ne se produise une réduction de 10% des cotisants à temps plein du S.P.Q.M. par rapport au nombre de ses cotisants à temps plein au 1er septembre 1980.
- 3-6.02 Dans le cas où l'employeur se voit dans l'obligation de mettre à pied du personnel pour la raison décrite à la clause 3-6.01, l'employée ou les employées sont mises à pied dans l'ordre suivant:
- employée surnuméraire;
 - employée non permanente;
 - employée régulière à temps partiel;
 - employée régulière à temps plein.
- Telle(s) mise(s) à pied est (sont) faite(s) selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 3-6.03 Toute employée ainsi mise à pied doit recevoir un avis de l'employeur d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Cette clause ne s'applique pas pour le probaniste, l'employée surnuméraire et l'employée remplaçante.
- 3-6.04 Il est interdit à l'employeur de confier à forfait ou à l'extérieur un travail qui est ou pourrait être normalement exécuté par les employées sur les heures de bureau.
- 3-6.05 Advenant l'ouverture d'un poste d'employée de secrétariat, l'employeur doit rappeler par ordre d'ancienneté les employées mises à pied pour surplus de personnel selon les catégories définies à 3-6.02.
- 3-7.00 FUSION, ANNEXION, RESTRUCTURATION, CHANGEMENT JURIDIQUE OU AUTRE
- 3-7.01 Sans égard à la division, à l'annexion, à la fusion, au changement constitutionnel ou au changement de structures juridiques, tout nouvel employeur est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'organisme précédent.

- 3-7.02 Si ces transformations impliquent un changement de domicile, l'employée régulière aura droit aux prestations prévues à l'annexe 7.
- 3-7.03 En cas de dissolution du S.P.Q.M. pour des raisons autres que celles prévues au présent article et impliquant le non-renouvellement des employées régulières, l'employeur s'engage à leur donner un avis de trois (3) mois.
- 3-7.04 Dans un cas de division, annexion, fusion, restructuration ou changement de structure juridiques ou des services de la Centrale à laquelle l'employeur est affilié, l'employeur et le syndicat forment un comité afin de tenter de relocaliser les employées régulières s'il y a lieu.
- 3-8.00 D E M I S S I O N
- 3-8.01 a) A moins d'entente contraire entre les parties toute employée régulière de secrétariat peut démissionner en tout temps moyennant un avis à l'employeur vingt (20) jours ouvrables avant la date effective de sa démission.
- b) A moins d'entente contraire entre les parties, toute employée de secrétariat en probation peut démissionner en tout temps moyennant un avis à l'employeur dix (10) jours ouvrables avant la date effective de sa démission.
- 3-8.02 Toute démission respectant les délais prévus à 3-8.01 ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employée en vertu de la présente convention y incluant celles décrétées par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom antérieurement à son départ, conformément au chapitre 6-0.00 de la présente convention.
- 3-8.03 Toute employée démissionnaire est réputée être une salariée représentée par le syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention.

CHAPITRE 4-0.00

4-1.00 ANNEE DE TRAVAIL

- 4-1.01 a) L'année de travail comporte 219 jours ouvrables distribués entre le 1^{er} septembre et le 31 août.
- b) Au plus tard le 30 juin, l'employeur informe les employées du calendrier des jours de travail de l'année suivante.
- 4-1.02 En cas de tempête de neige, les bureaux du SPQM sont fermés lorsque les écoles de la CECQ sont fermées.

4-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL

- 4-2.01 La durée de la semaine régulière de travail des employées de secrétariat régies par la présente convention collective est de trente et une heures et demie (31½) de septembre à juin réparties comme suit, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'employée de secrétariat:
- de 09h00 à 12h00 & de 13h30 à 17h00 (lundi au jeudi inclusivement)
 - de 09h00 à 12h00 & de 13h30 à 16h00 (vendredi).
- 4-2.02 Durant la durée de la présente convention, l'employeur et le syndicat conviennent qu'une formule d'horaire flexible pourrait s'appliquer à titre expérimental.
- 4-2.03 Pendant les mois de juillet et août, à l'exception du vendredi, les heures de travail sont réduites de trente (30) minutes par jour à la fin de la journée de travail.
- 4-2.04 L'employée a droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos l'après-midi.
- 4-2.05 L'employée a droit à une période de quatre-vingt-dix (90) minutes pour le repas du midi.

4-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4-3.01 Le travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le président du SPQM.
- 4-3.02 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après les heures régulières du travail, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une heure au taux suivant:

- a) au taux de traitement horaire et demi (150%) pour tout travail effectué en dehors des heures régulières de la semaine de travail;
 - b) au taux de traitement horaire double (200%) pour tout travail exécuté les samedis, dimanches et jours de congé.
- 4-3.03 Le temps supplémentaire est payé en argent ou en congé, au choix de l'employée.
- L'employée doit avertir le président du SPQM de son intention de prendre un congé pour temps supplémentaire, quarante-huit (48) heures à l'avance. Si plus d'une employée en fait la demande pour le même jour, le président peut refuser un deuxième congé et dans ce cas, l'ancienneté prévaudra.
- 4-3.04 Lorsqu'une employée de secrétariat est appelée à revenir de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, elle reçoit une compensation minimum de deux (2) heures au taux prévu à la clause 4-3.02.
- 4-4.00 VACANCES
- 4-4.01 Toute employée qui a accumulé une (1) année de service a droit à cinq semaines de vacances annuelles par année de service dont au moins quatre (4) sont prises entre le 1er juillet et le 15 août. Après dix (10) années de service l'employée a droit à six (6) semaines de vacances dont au moins cinq (5) sont prises entre le 1er juillet et le 15 août.
- 4-4.02 L'employée qui a moins d'une (1) année de service a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances par mois de service accumulé au moment de la prise des vacances.
- 4-4.03 Un nombre de jours de vacances égal au nombre de jours de fermeture des bureaux doit être pris pendant la période de fermeture, si une telle période de fermeture est fixée par l'employeur.
- 4-4.04 Une absence pour laquelle la présente convention prévoit le paiement du traitement n'interrompt pas une période de service continu.
- 4-4.05 Le congé de maternité prévu à l'article 5-2.00, sauf la clause 5-2.03 n'affecte pas la durée des vacances.
- 4-4.06 Les vacances de l'employée seront remises à une autre période de l'année si celles-ci débutent au moment où celle-ci est en période d'invalidité ou en période de congé de maternité.
- 4-4.07 Après entente avec le représentant de l'employeur subordonnement à la clause 4-4.01 l'employée peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances.
- 4-4.08 Si l'une des journées de congés prévus à la présente convention coïncide avec un ou des jours de vacances, elle s'ajoute aux jours de vacances.

- 4-4.09 Les employées doivent fournir au représentant de l'employeur leur projet de vacances avant le 1^{er} juin de chaque année.
- 4-4.10 L'employeur ne peut refuser le projet de vacances, à moins de motifs valables.
- 4-4.11 Si le choix d'une employée interfère sur le projet de vacances d'une autre employée, l'employée ayant le plus d'ancienneté a la priorité.
- 4-4.12 Nonobstant la clause 4-4.01, l'employée remplaçante ou surnuméraire bénéficie de journées de vacances payées au prorata de ses journées de travail.

4-5.00 TACHE

- 4-5.01 La tâche de l'employée est celle prévue par l'offre d'emploi.
- 4-5.02 Au plus tard le 15 septembre de chaque année, les employées et le représentant de l'employeur se rencontrent pour convenir d'une répartition du travail entre les employées. S'il n'y a pas d'entente l'employeur décide.

4-6.00 EXPERIENCE

- 4-6.01 L'employeur reconnaît à chaque employée à son service les années d'expérience telles que décrites à la clause 1-1.16.
- 4-6.02 Toute expérience à temps partiel est reconnue pour une (1) année si elle est constituée par l'équivalent de douze (12) mois de travail à temps complet.

4-7.00 REMUNERATION

- 4-7.01 Le traitement hebdomadaire de l'employée est déterminé par l'échelle suivante où chaque échelon correspond à une année d'expérience reconnue selon les clauses 1-1.16 et 4-6.01.

<u>ECHELON</u>	<u>TRAITEMENT HEBDOMADAIRE 1983-1984</u>
1	331.00
2	342.00
3	353.00
4	364.00
5	375.00
6	386.00
7	397.00
8	408.00

4-7.02 PERIODE DU 1^{er} SEPTEMBRE 1983 AU 31 AOÛT 1984

Le 1^{er} septembre 1983, l'employée reçoit un montant forfaitaire équivalent à 3% de son traitement annuel.

4-7.03 PERIODE DU 1^{er} SEPTEMBRE 1984 AU 31 AOÛT 1985

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 août 1984 est majoré, le 1^{er} septembre 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation dont la méthode de calcul est décrite à la clause 4-7.05, moins 1.5%.

4-7.04 PERIODE DU 1^{er} SEPTEMBRE 1985 AU 31 AOÛT 1986

Chaque taux de traitement en vigueur le 31 août 1985 est majoré, le 1^{er} septembre 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation dont la méthode de calcul est décrite à la clause 4-7.05, moins 1.5%.

4-7.05 Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, publié comme suit:

$$\frac{\text{IPC décembre précédent} - \text{IPC décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC Décembre année antérieure}} \times 100$$

Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieur et le cinquième est retranché.

4-7.06 DISPOSITION PARTICULIERE

Advenant que pour l'année 1985-1986 il y ait réouverture du décret tenant lieu de convention collective pour les enseignants primaire-secondaire modifiant à la hausse les augmentations salariales prévues audit décret, ces dispositions s'appliqueront mutatis-mutandis.

4-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES

4-8.01 L'employeur déduit 1/225 du traitement par jour dans cas suivants:

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

4-8.02 Le traitement annuel de l'employée est partagé en vingt-six (26) versements égaux.

- 4-8.03 Le traitement de l'employée sera payé par chèque à tous les deux (2) mercredis, à compter du deuxième (2^e) mercredi de septembre de chaque année.
- 4-8.04 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employée lui seront versés en avance au moment de son départ.
- 4-8.05 Lors de temps supplémentaire autorisé par le président, ou lors de son travail régulier, si l'employée de secrétariat doit se déplacer et/ou prendre un repas, le coût du transport (sur présentation des pièces justificatives) et/ou du repas sera remboursé par le SPQM, selon les politiques de remboursement des dépenses en vigueur au SPQM. Cependant si l'employeur établissait des taux inférieurs durant le cours de la convention, les taux prévalent au moment de la signature de la présente convention continueront de s'appliquer.
- 4-8.06 Le 31 août de chaque année, l'employeur procède à l'ajustement s'il y a lieu, des sommes dues ou versées en trop à l'employée en congé sans traitement, remplaçante ou surnuméraire eu égard aux jours fériés auxquels elle avait droit au prorata de ses journées de travail et ce, autant de fois 1/260 de son traitement annuel par jour.

5-1.00 CONGES SPECIAUX

5-1.01 L'employée de secrétariat bénéficie d'une banque annuelle de douze (12) jours qui peuvent être utilisés pour maladie, accident ou congés spéciaux.

Cette banque annuelle de douze (12) jours est constituée de un (1) jour par mois de service. Pour les fins du présent paragraphe, un mois de service est un mois au cours duquel l'employée a été à son travail au moins la moitié des jours ouvrables de ce mois. Les vacances, le congé de maternité et les congés sociaux n'interrompent pas le service.

Le président du SPQM est chargé de comptabiliser les jours utilisés et utilisables de la banque annuelle.

5-1.02 Le 31 août de chaque année, l'employée reçoit autant de fois 1/225 de son traitement annuel multiplié par le nombre de jours accumulés à sa banque annuelle.

5-1.03 Après épuisement de la banque annuelle, l'employée peut utiliser par anticipation douze (12) jours supplémentaires de la banque annuelle. Si l'employée de secrétariat quitte le service du SPQM avant d'avoir récupéré les jours pris par anticipation, elle devra rembourser au SPQM la partie non-récupérée.

5-1.04 Nonobstant l'article 5-1.01, dès qu'elle a cumulé quinze (15) jours de travail, l'employée remplaçante ou surnuméraire bénéficie d'une banque annuelle au prorata de ses journées de travail.

5-2.00 CONGES PARENTAUX CONGE MATERNITE

5-2.01 En cas de maternité l'employée régulière obtient, sur demande écrite adressée à l'employeur, au moins quinze (15) jours avant son départ, un congé d'une durée égale à dix-huit (18) semaines consécutives. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée, mais débute au plus tard le jour de l'accouchement.

5-2.02 L'employée utilise si elle le désire et dans l'ordre qu'elle indique à l'employeur en plus du congé prévu à la clause précédente:

- ses jours de vacances accumulés, sous réserve d'une provision pour couvrir les périodes de fermeture du bureau.

5-2.03 a) Au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé prévu à 5-2.01 et 5-2.02 le cas échéant, l'employée doit informer l'employeur par écrit de son intention de reprendre son poste

à l'expiration de ce même congé ou de prolonger son congé pour une durée maximale de deux ans.

L'employée de secrétariat qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée de secrétariat qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- b) L'employée de secrétariat 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.

5-2.04 A son retour, l'employée réintègre les fonctions qu'elle détenait au moment de son départ en congé de maternité ou des fonctions équivalentes s'il y a eu modification.

5-2.05 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le retour de l'employée en congé selon la clause 5-2.01 l'employeur lui verse:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 100% de son traitement hebdomadaire;
- b) pour chacune des semaines où elle a reçu ou aurait pu recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité égale à la différence entre 100% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 100% de son traitement hebdomadaire, et ce jusqu'à la fin de la dix-huitième semaine du congé de maternité.

Le paiement de ces indemnités est fait en un seul versement.

Pour avoir droit aux indemnités mentionnées aux paragraphes a, b et c, l'employée doit être à l'emploi du SPQM depuis plus d'un an.

5-2.06 Pendant le congé prévu à 5-2.01 et 5-2.02, l'employeur continue à maintenir le régime collectif d'assurance et sa participation au régime de retraite.

De plus, pendant ce même congé, l'employée continue à accumuler:

- expérience;
- ancienneté;
- ses années de service.

5-2.07 Durant la prolongation du congé de maternité les régimes à frais partagés sont entièrement à la charge de l'employée.

Pendant la prolongation du congé de maternité prévue à 5-2.03, l'employée maintient l'expérience, l'ancienneté et les années de service accumulés au début de telle prolongation.

5-2.08 Il y a congé d'éviction avec solde en cas de rubéole ou autre maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.

5-2.09 Les dispositions du congé de maternité s'appliquent mutatis mutandis à l'employée féminine qui adopte un enfant.

5-3.00 ASSURANCES COLLECTIVES

5-3.01 L'employeur participe aux régimes d'assurance maladie, accident et vie de l'employée de secrétariat. Cette participation du SPQM ne dépassera toutefois pas cent (100.00\$) dollars par année.

5-4.00 FONDS DE PENSION

5-4.01 En guise de contribution à un régime enregistré d'épargne-retraite l'employeur s'engage à verser à chaque employée, au plus tard le 28 février de chaque année un montant égal à celui versé par l'employée jusqu'à concurrence de 3½% du traitement de l'année fiscale précédente.

Pour avoir droit à cette contribution, l'employée devra faire la preuve de sa participation à un régime individuel d'épargne-retraite enregistré et du montant versé.

5-5.00 PERFECTIONNEMENT

5-5.01 Dans le but de favoriser le perfectionnement des employées, le SPQM verse annuellement dans un fonds prévu à cette fin pour chaque employée régulière un montant d'argent de \$141.00 au chapitre du perfectionnement.

5-5.02 Ce fonds est cumulatif d'une année à l'autre.

5-5.03 Pour les fins d'application du présent article, sont considérés comme "étude de perfectionnement":

- a) les cours permettant à une employée régulière d'obtenir un diplôme ou une attestation d'études à l'exception des cours dits populaires (ex.: poterie, crochet, peinture, bricolage, etc...);
- b) les cours, les stages et autres activités permettant à une employée régulière une formation ou un perfectionnement à l'intérieur des champs d'activité des différentes fonctions à l'intérieur du SPQM.

5-5.04 L'administration de ce fonds se fait par un comité formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants du SPQM.

Le quorum de ce comité est d'au moins un (1) représentant de chacune des parties; les décisions se prennent à l'unanimité des voix, chaque partie ayant droit à une voix.

5-5.05 Ce comité est formé dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention et les parties s'informent mutuellement de leurs représentants.

5-5.06 Rôle du comité

- a) recevoir les projets des employées régulières;
- b) désigner la ou les personne(s) qui bénéficie(nt) du fonds de perfectionnement et établir les conditions;
- c) établir toute autre règle utile au fonctionnement du comité;
- d) les décisions du comité sont exécutoires.

5-6.00 RECYCLAGE

5-6.01 Le recyclage réfère à toute activité exigée par l'employeur en vue d'habiliter une employée à accomplir une fonction différente pour le compte de l'employeur. Dans le cas où des activités de recyclage se tiennent en dehors des heures de travail, le consentement de l'employée est obligatoire. Dans tous les autres cas, le refus de l'employée de participer à des activités de recyclage est considéré à toutes fins de droit comme une démission de la part de l'employée.

5-6.02 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 5-6.01, 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.

- a) les cours permettant à une employée régulière d'obtenir un diplôme ou une attestation d'études à l'exception des cours dits populaires (ex.: poterie, crochet, peinture, bricolage, etc...);
- b) les cours, les stages et autres activités permettant à une employée régulière une formation ou un perfectionnement à l'intérieur des champs d'activité des différentes fonctions à l'intérieur du SPQM.

5-5.04 L'administration de ce fonds se fait par un comité formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants du SPQM.

Le quorum de ce comité est d'au moins un (1) représentant de chacune des parties; les décisions se prennent à l'unanimité des voix, chaque partie ayant droit à une voix.

5-5.05 Ce comité est formé dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention et les parties s'informent mutuellement de leurs représentants.

5-5.06 Rôle du comité

- a) recevoir les projets des employées régulières;
- b) désigner la ou les personne(s) qui bénéficie(nt) du fonds de perfectionnement et établir les conditions;
- c) établir toute autre règle utile au fonctionnement du comité;
- d) les décisions du comité sont exécutoires.

5-6.00 RECYCLAGE

5-6.01 Le recyclage réfère à toute activité exigée par l'employeur en vue d'habiliter une employée à accomplir une fonction différente pour le compte de l'employeur. Dans le cas où des activités de recyclage se tiennent en dehors des heures de travail, le consentement de l'employée est obligatoire. Dans tous les autres cas, le refus de l'employée de participer à des activités de recyclage est considéré à toutes fins de droit comme une démission de la part de l'employée.

5-6.02 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 5-6.01, 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.

5-7.00 MISE A JOUR

5-7.01 La mise à jour réfère à toute activité reliée à la nature du travail de l'employée exigée par l'employeur.

Dans le cas où des activités de mise à jour se tiennent en dehors des heures de travail le consentement de l'employée est obligatoire. Dans tous les autres cas, le refus de l'employée de participer à des activités de mise à jour est considéré à toutes fins que de droit comme une démission de la part de l'employée.

5-7.02 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 5-7.01, l'employeur maintient le salaire, les droits et avantages prévus à la convention et rembourse tous les frais sur présentation de pièces justificatives.

5-8.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-8.01 Le SPQM accorde à l'employée de secrétariat, à sa demande, un congé sans traitement ou demi sans traitement d'un an ou moins pour les fins suivantes: maladie ou accident, perfectionnement, dans un établissement d'éducation reconnu, pertinent aux fonctions occupées. A son retour, l'employée bénéficie de tous les droits et avantages acquis au moment de son départ.

5-8.02 L'employeur peut accorder à une ou des employées régulières un congé sans traitement pour affaires personnelles pour une durée n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé peut être renouvelé et la demande doit en être faite par écrit.

Ce congé peut être à temps plein ou à temps partiel en journée ou demi journée complète.

5-8.03 Lorsque l'employeur accorde un congé à temps partiel en journée ou demie journée complète, la clause 1-1.09, 2e paragraphe ne s'applique pas.

5-8.04 De plus, lorsqu'un tel congé a une durée égale à au moins deux jours/semaine, l'employeur doit engager une employée surnuméraire pour au moins l'équivalent de 50% du temps dudit congé.

Toutefois cette obligation ne s'applique pas durant les mois de décembre, juillet et août.

5-8.05 Nonobstant 5-1.01, 2e paragraphe, lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, l'employée concernée bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 4-2.00.

A son retour, elle réintègre les fonctions qu'elle détenait au moment de son départ ou des fonctions équivalentes s'il y a eu modification.

CHAPITRE 6-0.00

6-1.00 GRIEF

- 6-1.01 Tout grief, individuel ou collectif, est régi par le présent article.
- 6-1.02 Les délais et procédures prévus au présent article sont de rigueur à moins d'un accord écrit entre le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat visant à les modifier.
- 6-1.03
- a) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement donnant lieu à un grief individuel, le syndicat peut loger un grief au moyen d'un avis écrit transmis à l'employeur sous pli recommandé (ou poste certifiée).
 - 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) L'avis de grief peut être modifié par le syndicat, avant l'arbitrage.
- 6-1.04
- a) Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis prévu en 6-1.03, l'employeur rencontre le représentant officiel du syndicat, ainsi que l'employée concerné s'il y a lieu.
 - b) Au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause, le représentant syndical doit être avisé de la date et de l'heure de telle rencontre.
 - c) Sauf entente entre le représentant syndical et le représentant de l'employeur, la rencontre prévue à la présente clause se tient au siège social de l'employeur, durant les heures de travail.
- 6-1.05 Dans les vingt-cinq (25) jours du dépôt à la poste de l'avis de grief, l'employeur fournit au représentant syndical et au syndicat, s'il y a lieu, et à l'employée concerné s'il y a lieu, un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé.
- 6-1.06 Tout règlement du grief est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur et le représentant syndical ou à défaut, le représentant du syndicat, et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui suivent, à moins que l'accord n'y pourvoit autrement.

6-2.00 PROCEDURES D'ARBITRAGE

- 6-2.01 a) S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 6-1.05 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 6-2.02, avec copie à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6-1.05.
- 6-2.02 En cas d'arbitrage, le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat se rencontrent pour désigner une personne à titre d'arbitre. En cas de désaccord, le syndicat peut demander au Ministre du travail de nommer un arbitre conformément à l'article 88 du Code du travail.
- 6-2.03 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.
- 6-2.04 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.
- 6-2.05 L'arbitre, saisi d'un 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.
- 6-2.06 L'arbitre ne peut, par sa décision ou l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 6-2.07 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.

CHAPITRE 7 - 0 . 0 0

7-1.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

7-1.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention 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.

7-2.00 MESENTENTE ET REOUVERTURE DE LA CONVENTION

7-2.01 L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part, conviennent de se rencontrer pour discuter de toute mésentente relative aux conditions de travail des employées 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, en mentionnant le ou les sujets à discuter lors d'une telle rencontre. Cette rencontre doit se tenir dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la demande. Toute telle demande de rencontre doit être faite par écrit.

7-2.02 Dans le cas d'engagement de conseiller(s) syndical(aux), les parties conviennent de réouvrir la présente convention collective avec les conséquences de l'article 107 du Code du Travail.

7-3.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

7-3.01 Le SPQM s'engage à publier dans les meilleurs délais après la signature de la présente convention, le texte conforme de la présente convention, des annexes et des lettres d'entente s'y rattachant. Le SPQM fournit, sans frais, au syndicat dix (10) copies de ladite convention collective.

7-4.00 ANNEXES

7-4.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

7-5.00 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

7-5.01 La présente convention entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 1986.

7-5.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

7-6.00 SECURITE ET HYGIENE

7-6.01 Le SPQM doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux de travail et l'hygiène desdits lieux.

7-6.02 Toute carence ou défectuosité doit être signalée au SPQM ou à son représentant autorisé, qui prendra dans les plus brefs délais les mesures correctrices qui s'imposent.

7-7.00 RESPONSABILITE CIVILE

7-7.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de toute employée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant sa journée de travail (ou en dehors de sa journée de travail quand l'employée s'occupe d'activités expressément autorisées par l'autorité compétente) et convient de n'exercer contre l'employée aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde de la part de ladite employée lorsque l'employée en a été trouvée coupable par un tribunal civil.

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

7-7.02 Dès que la responsabilité légale de l'employeur est reconnue par ce dernier ou établie par un tribunal civil, l'employeur dédommage toute employée 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'employée a fait preuve de négligence grossière; dans le cas où telle perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'employée, la compensation versée sera égale à la perte effective subie par l'employée.

7-8.00 DISCRIMINATION

7-8.01 Le SPQM s'engage à n'exercer ni menace ni contrainte ni discrimination, directement ou indirectement à l'endroit de l'une de ses représentantes syndicales ou des membres du syndicats couverts par la présente convention à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.

7-9.00 LIBERTE ET OBLIGATION SYNDICALE

7-9.01 En raison de la nature des activités de l'employeur, ce dernier reconnaît:

- a) qu'aucune employée ne peut être tenue de franchir une ligne de piquetage sans l'accord des piqueteurs;
- b) qu'aucune employée ne peut être tenue d'effectuer un travail pour un autre organisme ou une autre personne impliqués dans un conflit de travail entre l'organisme employeur et ses propres employés.

7-9.02 En raison de la nature des activités de l'employeur, l'employée s'engage à n'effectuer aucun travail contrevenant à la nature de ces activités.

7-10.00 CAISSE D'EPARGNE ET DE CREDIT

7-10.01 S'ils le désirent, les employées avisent le SPQM du choix qu'ils ont fait d'une caisse d'épargne et de crédit.

7-10.02 Le SPQM collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

7-10.03 Le SPQM déduit pour chaque employée ayant signé une autorisation de déduction, le montant qu'elle a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne et de crédit. Toute telle déduction prend effet dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception par le SPQM de telle autorisation.

7-10.04 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les cinq (5) jours de leur prélèvement.

7-10.05 Vingt (20) jours ouvrables après un avis écrit de l'employée à cet effet, le SPQM cesse de déduire la contribution de l'employée à la caisse d'épargne et de crédit.

* * * * *

ANNEXE 1

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYE(E) A TEMPS PLEIN

Contrat d'engagement
entre

le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain, ci-après dénommé
l'employeur

et

_____, ci-après dénommé(e) l'employé(e).

L'employeur et l'employé(e) conviennent de ce qui suit:

I- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE(E)

- a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à toutes fins que de droit,
à travailler comme _____ pour le Syndicat des profes-
(fonction)
seurs du Québec métropolitain, pour la période commençant le _____
19. ____
- b) L'employé(e) convient de se conformer à la convention collective
régissant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s.

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e)
tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective ré-
gissant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s

III- DISPOSITIONS GENERALES

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____
19____, et se termine le 31 août 19____.
- b) Les dispositions de la convention collective régissant l'employeur
et le syndicat qui représente les employé(e)s font partie intégrante
du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour l'employeur: _____

l'employé : _____

Daté à _____,

ce _____ 19 ____.

ANNEXE 2

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYE(E) A TEMPS PARTIEL

Contrat d'engagement

entre

le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain, ci-après dénommé
l'employeur

et

_____, ci-après dénommé(e) l'employé(e).

L'employeur et l'employé(e) conviennent de ce qui suit:

I- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE(E)

- a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à travailler comme _____
(fonction) pour le Syndicat des professeurs du Québec métropoli-
tain, durant la période commençant le _____ 19__ à raison de
___ jour(s) par semaine, ou de ___ heure(s) par jour.
- b) L'employé(e) convient de se conformer à la convention collective
régissant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s.

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e)
tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective ré-
gissant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s

III- DISPOSITIONS GENERALES

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____
19__, et se termine le 31 août 19_____.
- b) Les dispositions de la convention collective régissant l'employeur
et le syndicat qui représente les employé(e)s font partie intégrante
du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour l'employeur: _____

l'employé : _____

Daté à _____,

ce _____ 19 ____.

ANNEXE 3

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYE(E) REMPLACANT.

Contrat d'engagement
entre

le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain, ci-après dénommé
l'employeur

et

_____, ci-après dénommé(e) l'employé(e).

L'employeur et l'employé(e) conviennent de ce qui suit:

I- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE(E)

- a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à travailler comme _____
(fonction) pour le Syndicat des professeurs du Québec métropoli-
tain, en remplacement de _____
(nom de l'employé(e) remplacé(e) pour la pério-
de commençant le _____ 19__ ou lors de l'arrivée de l'événement
suivant: _____.
- b) L'employé(e) convient de se conformer à la convention collective régis-
sant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s.

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e)
tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective pour
l'employé(e) remplaçant(e).

III- DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions de la convention collective régissant l'employeur et le
syndicat qui représente les employé(e)s font partie intégrante du présent
contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour l'employeur: _____

l'employé : _____

Daté à _____,

ce _____ 19 ____.

ANNEXE 4

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ(E) SURNUMÉRAIRE.

Contrat d'engagement

entre

le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain, ci-après dénommé
l'employeur

et

_____ , ci-après dénommé(e) l'employé(e).

L'employeur et l'employé(e) conviennent de ce qui suit:

I- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ(E)

a) L'employé(e) s'engage par les présentes, à travailler comme _____
(fonction) pour le Syndicat des professeurs du Québec métropoli-
tain durant la période commençant le _____ 19__ et se ter-
minant le _____ 19__ .

b) L'employé(e) convient de se conformer à la convention collective régis-
sant l'employeur et le syndicat qui représente les employé(e)s.

II- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'employé(e)
tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective pour
l'employé(e) surnuméraire.

III- DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions de la convention collective régissant l'employeur et le
syndicat qui représente les employé(e)s font partie intégrante du présent
contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,

pour l'employeur: _____

l'employé : _____

Daté à _____,

ce _____ 19 ____.

ANNEXE 5

FORMULE D'ATTESTATION D'ABSENCE

Je, soussigné(e), déclare avoir été absent(e) pour la raison suivante:

RAISON: (Spécifier): _____

CONGE SOCIAL: (Nature de l'événement: _____

RECUPERATION DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE: _____

AUTRES: (Préciser): _____

DUREE DE L'ABSENCE: DU _____ au _____ 19 _____

DATE DE L'ABSENCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

ANNEXE 6

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYEES REGULIERES

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>DATE D'ENTREE EN FONCTION</u>	<u>ANCIENNETE A LA SIGNATURE</u>	<u>ECHELON DE TRAITEMENT A LA SIGNATURE</u>
			AU 30 AOUT 1983	
GINETTE BOUDREAU-DUPLAIN	SECRETAIRE	7 janvier 1974	9 ans, 7 mois, 24 jours	8 ans
DOROTHEE LETARTE COTE	SECRETAIRE	6 septembre 1978	4 ans, 11 mois, 24 jours	8 ans
RENEE BEGIN HAMEL	SECRITAIRE	17 septembre 1979	3 ans, 11 mois, 13 jours	8 ans

ANNEXE 7
FRAIS DE DEMENAGEMENT

Dans la présente annexe les mots: "Commission" sont remplacés par "SPQM" et "enseignant" par "employé de secrétariat".

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'enseignant bénéficiant du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 3-7.00.
2. Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'enseignant et son actuel domicile est supérieure à 65 kilomètres.

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

- 3.- La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
- 4.- La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignant à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

ENTREPOSAGE

- 5.- Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignant et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

DEPENSES CONCOMITANTES DE DEPLACEMENT

- 6.- La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout enseignant marié, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit enseignant ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

DEPENSES CONCOMITANTES DE DEPLACEMENT (suite)

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à l'enseignant marié déplacé est payable également à l'enseignant célibataire tenant logement.

COMPENSATION POUR LE BAIL

7. L'enseignant visé au paragraphe un (1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'enseignant qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignant doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8. Si l'enseignant choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

REMBOURSEMENT DES DEPENSES INHERENTES A LA VENTE OU A L'ACHAT D'UNE MAISON

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'enseignant relocalisé, les dépenses suivantes:
 - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'enseignant pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'enseignant soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison de l'enseignant relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignant doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

11. Dans le cas où l'enseignant relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'enseignant propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

FRAIS DE SEJOUR ET D'ASSIGNATION

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'enseignant de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur, à la commission, pour lui et ses dépendants, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si les dépendants de l'enseignant marié ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'enseignant pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres, aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'enseignant des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 30^e JOUR DU MOIS août
1983.

Jacques Couture
Jacques Couture

(Pour le Syndicat des profes-
seurs du Québec métropolitain)

Lillette Boudreau
Serge Maltais

(Pour le Syndicat des employées de
syndicats et des organismes collec-
tifs du Québec)



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

DÉPÔT *H201-9*

Dépôt N°: **84 11 402**

Le présent 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	Q 16018-02
Date	Signature 84-05-11	Réception 84-11-15	Durée Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Professeurs du Québec Métropolitain 1811, de la Vérendrye Québec, Qc G1J 4W3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Syndicat des employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec C.P. 180 Berthierville, Qc JOK 1A0 Att: Mme Renée Aubuchon	Région 03-03 Activité 8915 (10) Affiliation SESOCQ

Voire 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

OBJET: Accord en vertu de la clause 7-2.01 de l'entente intervenue le 30 août 1983.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-11-22

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

003(113) RECHERCHE convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A Québec LE 11
mai 1984.

Jacques Couture
Jacques Couture
Pour le S.P.Q.M.

Clair Lalonde prés.
Genevieve Boudreau
Pour le S.E.S.O.C.Q.

SYNDICAT du TRAVAIL
MONTREAL
'84 NOV 15 13 27

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 7-2.01
DE L'ENTENTE INTERVENUE
LE 30 AOUT 1983

ENTRE

D'UNE PART: Le Syndicat des professeurs du Québec métropolitain

ET

D'AUTRE PART: Le Syndicat des employés de syndicats et des organ-
ismes collectifs du Québec

L'entente intervenue le 30 août 1983 entre d'une part le Syndicat
des professeurs du Québec métropolitain et, d'autre part, le Syn-
dicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du
Québec, est modifiée en y ajoutant l'annexe 8 qui suit:

ANNEXE 8

Interprétation de la clause 2-1.02, 2^e paragraphe

La clause 2-1.02, 2^e paragraphe ne s'applique qu'à l'employée ré-
gulière à temps partiel à l'emploi du S.P.Q.M. au moment de l'en-
tente intervenue entre les parties selon 7-2.01 de la présente
convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Québec LE 11
mai 1984.

Jacques Couture
Jacques Couture
Pour le S.P.Q.M.

Clair Lalonde prés.
Genevieve Lourdou
Pour le S.E.S.O.C.Q.



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

DÉPÔT *4621-9*

Dépôt N°: **85 10 064**

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	Q 16018-02
Date	Signature: 85-06-28 Réception: 85-09-16	Durée	Du <input type="checkbox"/> Au <input type="checkbox"/> 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 C.P. 180 Berthierville, Qc J0K 1A0 Att: <u>Mad. Renée Aubuchon, sec.</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Professeurs du Québec Métropolitain 1811, de la Vérendrye Québec, Qc G1J 4W3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8915-10</u> Affiliation: <u>11 (IMB)</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

OBJET: Engagement de Monsieur Cheikh N'Diaye pour 1985-86.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Renaud Demers</i>	85-10-04

Pour renseignements:
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4367

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 28^e JOUR DU MOIS DE JUN 1985.

Jacques Canture

Jacques Canture

 Pour le syndicat des professeurs du Québec métropolitain

Ginette Boudreau

 Pour le syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DU QUEBEC METROPOLITAIN

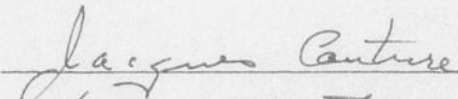
ET

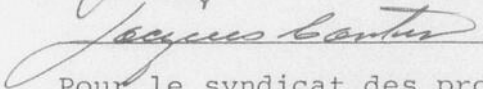
LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC



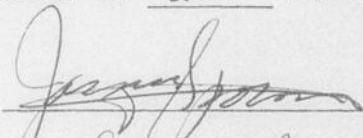
-
- 1- Le S.E.S.O.C.Q. reconnaît que l'engagement, par le S.P.Q.M. de Monsieur Cheikh N'Diaye pour l'année 1985-1986, ne constitue pas un engagement de conseiller syndical au sens de la clause 1-1.10 de la convention collective liant le S.E.S.O.C.Q. et le S.P.Q.M. et n'entraîne pas une réouverture selon la clause 7-2.02 de cette convention collective.
 - 2- De plus, advenant que l'assemblée des déléguées et délégués du S.P.Q.M., devant se prononcer sur le principe de la politique de la militance libérée versus celui de la permanence comme ressources du S.P.Q.M., maintienne la politique actuelle, le S.E.S.O.C.Q. se réserve le droit de considérer Monsieur N'Diaye comme conseiller syndical si le S.P.Q.M. décide de retenir encore ses services pour l'année 1986-1987.
 - 3- Enfin, le S.P.Q.M. s'engage à fournir un sarrau additionnel aux employées de secrétariat, à en assumer les frais de nettoyage et à réaménager, dans la mesure du possible, la salle d'impression de façon à la rendre plus adéquate. Le tout devant se faire dans le meilleur délai possible.

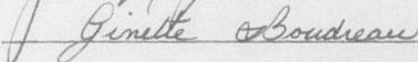
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 28^e JOUR DU MOIS DE
JUN 1985.





Pour le syndicat des profes-
seurs du Québec métropolitain





Pour le syndicat des employés de
syndicats et des organismes col-
lectifs du Québec