

Syndicat de l'enseignement de la Région des
Milles Îles

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

21477

Dépôt N°:

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	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15520-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-03-11		83-04-05				

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des employés de Syndi- cats et des organismes collec- tifs du Québec (SESOCQ) Att.: Mlle René Aubuchon, sec. C.P. 189 Ste-Rose (Laval) H7L 1K9	☐ Déposant Syndicat de l'Enseignement de la Rég. des Milles-Îles 105 boul Labelle Ste-Rose (Laval) Qué H7L 2Z3

Unité de négociation

ENTENTE: Amendant l'entente intervenue entre les parties

Région	06-06	Activité	8915 (10)	Affiliation	2
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

83-06-08

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

'83 AVR -5 15 09

E N T E N T E

amendant l'entente intervenue

entre

d'une part

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

et

d'autre part

Le Syndicat de l'Enseignement de la
Région des Mille-Isles (S.E.R.M.I.)

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS

1-1.01 Idem

1-1.02 Idem

1-1.03 Idem

1-1.04 b) Ajouter: "Cette catégorie comprend deux classes d'emploi: secrétaire et opérateur de duplicateur offset.

1-1.05 à 1-1.11 inclusivement - Idem

CHAPITRE 3-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

3-4.08 Ajouter après les travailleurs cléricaux d'une part: "les conseillers syndicaux d'autre part,"

3-7.01 b) 3^o ajouter après concernés: "(secrétaires)"

3-7.02 c) ajouter après cléricaux: "(secrétaires)"

Toutes les autres clauses du chapitre 3-0.00 - Idem

CHAPITRE 5-0.00 TACHE

5-1.00 Tâche des travailleurs cléricaux.

5-1.01 Pour accomplir les tâches prévues au présent article, l'employeur a à son emploi six (6) travailleurs cléricaux réguliers, dont cinq (5) secrétaires: trois (3) affectés à un ou des secteurs, un (1) affecté au téléphone et à un ou des secteurs, un (1) affecté à la comptabilité, et un (1) opérateur de duplicateur offset.

Si un des postes ci-haut mentionnés devient vacant suite au départ définitif d'un employé, la présente clause peut être modifiée avec le consentement des deux (2) parties. Toute telle demande formulée par l'une ou l'autre des parties doit recevoir une réponse dans un délai de trois (3) semaines.

5-1.02 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté à un ou des secteurs sont les suivantes:

- a) reçoit et transmet les appels téléphoniques et fournit des renseignements d'ordre général pertinents à sa tâche;
- b) produit, à l'aide d'un dactylo ou d'un système de micro-ordinateur, les documents pertinents pour le ou les secteurs où il est affecté;
- c) photocopie les documents nécessaires au(x) secteur(s) où il est affecté;
- d) s'occupe de la correspondance concernant le ou les secteurs où il est affecté;
- e) effectue le travail normal de secrétariat dans le ou les secteurs où il est affecté tel que demandé par l'employeur;
- f) tient le registre des membres du ou des secteurs où il est affecté;
- g) imprime les documents nécessaires pour le ou les secteurs où il est affecté lorsque la personne affectée à cette tâche est absente ou surchargée;
- h) tient à jour les dossiers du fichier central des membres pour le ou les secteurs où il est affecté;
- i) au besoin, à la demande de l'employeur, le travailleur clérical doit exécuter, dans le but de répondre à une ou des surcharges des autres travailleurs, les tâches qui lui sont demandées.

5-1.03 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté au téléphone et à un ou des secteurs sont les suivantes:

- a) achemine les communications locales et interurbaines avec l'extérieur, transmet à des postes internes les communications de l'extérieur; prend et communique les messages;

- b) fournit des renseignements d'ordre général au téléphone;
- c) accomplit toutes les tâches prévues à la clause 5-1.02 pour le ou les secteurs où il est affecté.

5-1.04 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté à la comptabilité sont les suivantes:

- a) reçoit et transmet les appels téléphoniques et fournit des renseignements d'ordre général pertinents à sa tâche;
- b) s'occupe des commandes de matériel;
- c) dactylographie les chèques;
- d) fait la conciliation bancaire de même que la rédaction et la dactylographie des rapports financiers;
- e) prépare les dépôts bancaires;
- f) effectue les calculs pour l'établissement des paies et les prépare;
- g) s'occupe de la tenue des livres comptables et des pièces justificatives;
- h) tient la petite caisse;
- i) dactylographie, photocopie et lorsque la personne affectée à cette tâche est absente ou surchargée, imprime les documents pertinents à son service;
- j) s'occupe de la correspondance de la comptabilité;
- k) prépare les rapports nécessaires à l'informatique;
- l) effectue le travail clérical occasionné par le comité des finances ou autres comités rattachés à son service;
- m) dans le secteur de la comptabilité, enregistre les transactions commerciales telles que les factures, les états de compte et la paie des employés et vérifie l'exactitude de ces entrées.

En général, vérifie des listes et des documents suivant des directives précises; expédie et transmet des lettres-types et accusés de réception; prépare et compile des données statistiques; pour ce faire, peut utiliser les machines du bureau mises à sa disposition;

- n) au besoin, à la demande de l'employeur, le travailleur clérical doit exécuter, dans le but de répondre à une ou des surcharges des autres travailleurs, les tâches qui lui sont demandées.

5-1.05 En plus des tâches définies aux clauses précédentes, les travailleurs cléricaux (secrétaires) accomplissent les tâches cléricales occasionnées par l'existence de comités créés par l'employeur, par le Manuel d'évaluation de la scolarité, par le téléscripateur, par le courrier (livraison au bureau de poste). Les tâches prévues à la présente clause incluent le remplacement occasionnel au téléphone.

5-1.06 Les tâches qu'a à accomplir l'opérateur de duplicateur offset sont les suivantes:

- le travail principal et habituel de cet employé consiste à opérer un duplicateur offset ainsi que les diverses autres machines que l'on trouve normalement dans un service d'imprimerie.
- Ses attributions caractéristiques sont:
 - a) assurer le fonctionnement d'un ou alternativement de plusieurs duplicateurs offset ou conventionnels;
 - b) effectuer des travaux d'impression en une ou plusieurs couleurs;
 - c) préparer les stencils et les plaques; modifier, si nécessaire, le format original du document; caler la plaque sur le cylindre, charger la table de pile, ajuster les margeurs, les rectificateurs latéraux et le convoyeur;
 - d) préparer les solutions de mouillage et d'encrage;

- e) nettoyer, entretenir, ajuster et lubrifier les duplicateurs conventionnels et offset, et lors de bris, effectuer les réparations relevant de sa compétence;
- f) donner son avis sur la forme typographique, la mise en page, la couleur et la pagination;
- g) assurer en plus le fonctionnement de machines telles qu'une composeuse à froid, une titreuse, une inséreuse et de plus, au besoin, de diverses machines de type commercial ou industriel à assembler, à relier, à couper, à adresser, à insérer des documents;
- h) être appelé à assembler, à brocher, à mettre sous enveloppe;
- i) contrôler les stocks de papier et les fournitures nécessaires au fonctionnement de l'imprimerie; remplir les formules de réquisitions;
- j) au besoin, opérer diverses machines à polycopier ou photocopier.

5-1.07 Les travailleurs cléricaux peuvent être tenus d'effectuer des tâches cléricales qui ne relèvent pas du mandat de l'employeur pourvu que ces tâches n'aient pas pour effet de surcharger ces travailleurs.

5-1.08 Les travailleurs doivent exécuter toute surcharge dans l'impression de documents pour le Conseil d'administration, Conseil exécutif, Conseil régional et Congrès; une telle obligation n'existe que dans le cas où la personne affectée précisément à cette tâche se voit elle-même surchargée. Il est entendu que cette surcharge ne peut être occasionnée par l'absence de la personne affectée à ces organismes.

5-2.01 Pour accomplir les tâches prévues au présent article, l'employeur a à son emploi deux (2) conseillers syndicaux réguliers.

De plus, pour l'année 1980-81, l'employeur a à son emploi un conseiller syndical temporaire.

Avant le 15 juin, l'employeur décide, après représentations du SESOCQ, s'il maintient un poste de conseiller syndical temporaire pour l'année suivante. Si le poste est maintenu, ce dernier existe jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

Les paragraphes précédents ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'engagement de plus de deux (2) conseillers syndicaux réguliers ou de plus d'un (1) conseiller syndical temporaire.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.01 Idem

6-1.02 Idem

6-1.03 a) L'échelle hebdomadaire pour l'année 80-81 pour les secrétaires est la suivante:

1.-	242\$
2.-	261\$
3.-	278\$
4.-	295\$
5.-	311\$
6.-	327\$
7.-	342\$
8.-	362\$

b) L'échelle hebdomadaire pour l'année 81-82 pour l'opérateur de duplicateur offset est la suivante:

1.-	259,20\$
2.-	270,72\$
3.-	282,88\$
4.-	295,04\$
5.-	307,20\$
6.-	319,36\$
7.-	331,52\$
8.-	343,68\$

6-1.04 Au 1er septembre 1981, l'échelle prévue à la clause 6-1.03 a) est augmentée du plus élevé des deux (2) pourcentages (%) suivants:

9,72% ou le pourcentage d'inflation calculé à la clause 6-5.10 de la convention collective des enseignants.

6-1.05 Au 1er septembre 1982, l'échelle prévue aux clauses 6-1.03 b) et 6-1.04 est augmentée du plus élevé des deux (2) pourcentages (%) suivants:

8,86% ou le pourcentage d'inflation calculé selon la clause 6-5.11 de la convention collective des enseignants.

6-1.06 Le travailleur clérical à temps partiel d'une classe d'emploi est rémunéré au prorata du nombre d'heures qu'il a à effectuer par rapport au travailleur à temps plein de la même classe d'emploi.

6-1.07 Idem

CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

8-1.00 à 8-4.02 inclusivement - Idem

8-5.00 Mesure particulière

A chaque fois qu'apparaît "travailleur clérical", il faut lire, conformément à la clause 1-1.04 b) secrétaire et opérateur offset, sauf lorsqu'il est clairement stipulé qu'une seule classe d'emploi est visée.

ANNEXE VIII

ETAT DES ANNEES D'EXPERIENCE, D'ANCIENNETE ET DE SERVICE

Ajouter un point III tel que ci-après:

III - Opérateur de duplicateur offset

Jacques Devost: - années d'expérience à l'entrée en service: 13
- date d'entrée en service: 01-03-82
- expérience au 31-08-82: 13
- échelon au 01-09-82: 8
- ancienneté au 31-08-82: 4 mois 2 jours.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente
ont signé à Laval, ce 11^e jour du mois
de Mars 1983.

Pour le S.E.S.O.C.Q.

Pour le S.E.R.M.I.

Serge Mattais
Laurence Chaloup

[Signature]
Jacques Lapin



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

DÉPÔT

2147-7

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

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	☐ 1ère convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-15520-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-09-05		84-11-15				

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. des Empl. de Syndicats et des Organismes Collectifs du Qué - SESOCQ Att.: Mme Renée Aubuchon Case Postale 189 Ste-Rose (Laval) Qué H7L 1K9	☐ Déposant Syndicat de l'Enseignement de la Région des Mille-Isles 105 boul Labelle Ste-Rose (Laval) Qué H7L 2Z3
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8915 (10) Affiliation 2

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso, pour les codes

Remarques

Entente: Clauses 6-4.02 et 6-4.03

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carette /sg

84-12-05

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

'84 NOV 15 13 27

ACCORD INTERVENU

entre

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA REGION DES MILLE-ISLES

et

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

re: clauses 6-4.02 et 6-4.03

Les parties s'entendent sur les modifications suivantes aux clauses 6-4.02
et 6-4.03 de l'entente SERMI-SESOCQ 1980-83:

1. La clause 6-4.02 est remplacée par la suivante:

Le premier versement de traitement applicable en 84-85 est versé le
6 septembre.

Le deuxième versement est versé le 26 septembre, et par la suite, les
versements à échoir sont versés à tous les deux mercredis.

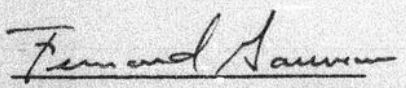
Pour les années subséquentes, le traitement applicable à chaque travail-
leur clérical est versé à tous les deux mercredis, à compter du 2e mer-
credi de septembre.

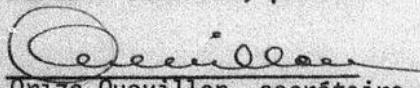
2. Le paragraphe suivant est ajouté à la clause 6-4.03: Les versements de
traitement dus pour la période du 1er juillet au 31 août sont versés
lors du dernier jour ouvrable avant le départ du travailleur pour ses
vacances et comportent la conciliation de toutes les sommes dues jusqu'au
31 août, avec ajustement s'il y a lieu.

3. Cet accord entre en vigueur le jour de sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, ce 5e jour du mois de
septembre 1984.

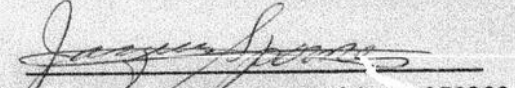
POUR LE SERMI


Fernand Gauvreau, président


Orize Quevillon, secrétaire-
trésorière

POUR LE SESOCQ


Lisette Issa, déléguée syndicale


Jacques Spooner, président SESOCQ

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	K-15520-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-01-12		81-04-01		81-09-01	83-08-31	8

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des empl. de syndicats et des organismes collective du Qué. (SESOCQ) 105 boul Curé Labelle Ste-Rose, V. de Laval, Qué H7L 2Z3	☐ Déposant Syndicat de l'enseignement de la Région des Mille-Isles 105 boul Labelle Ste-Rose, V. de Laval, Qué H7L 2Z3

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail"

Région	06-06	Activité	8915 (10)	Affiliation	2
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

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

Remarques
DEPOSANT:- Syndicat des employés de syndicats et des organismes collective du Qué Att.: M. Serge Bail 15-C, rue Cholette Mill, Qué. J8Y 1J5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Danielle Duchesne	81-04-10

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

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE
LE

**Syndicat de l'
Enseignement de la
Région des
Mille-Isles (SERMI)**

ET LE

**Syndicat des
Employés de
Syndicats et des
Organismes
Collectifs du
Québec (SESOCQ)**

1980-1983

TABLE DES MATIERES

1-0.00	DEFINITIONS	
1-1.00	Définitions	1
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET DROITS SYNDICAUX	
2-1.00	Champ d'application	3
2-2.00	Régime syndical	3
2-3.00	Cotisation syndicale	3
2-4.00	Affaires syndicales	4
3-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	
3-1.00	Engagement	7
3-2.00	Démission	8
3-3.00	Ancienneté	9
3-4.00	Sécurité d'emploi	9
3-5.00	Dossier personnel du travailleur	11
3-6.00	Congédiement	12
3-7.00	Affectation	13
4-0.00	DROITS SOCIAUX	
4-1.00	Congés sociaux	16
4-2.00	Droits parentaux	17
4-3.00	Assurance collective	17
4-4.00	Assurance-salaire	18
4-5.00	Assurance automobile et remboursement des frais	19
4-6.00	Congé sans traitement	20
4-7.00	Perfectionnement	21
4-8.00	Régime de retraite	21

4-9.00	Responsabilité	22
4-10.00	Retard et absence	22
5-0.00	TACHE	
5-1.00	Tâche des travailleurs cléricaux	23
5-2.00	Tâche des conseillers syndicaux	26
5-3.00	Année de travail	26
5-4.00	Semaine de travail	27
5-5.00	Participation	28
6-0.00	REMUNERATION	
6-1.00	Rémunération des travailleurs cléricaux	30
6-2.00	Rémunération des conseillers syndicaux	31
6-3.00	Temps supplémentaire	32
6-4.00	Dispositions diverses relatives à la rémunération	33
7-0.00	GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGES	
7-1.00	Griefs et mécontentes	35
7-2.00	Arbitrage	36
8-0.00	DISPOSITIONS GENERALES	
8-1.00	Entrée en vigueur et durée de la convention	37
8-2.00	Représailles et discrimination	37
8-3.00	Impression de la convention	37
8-4.00	Santé, sécurité au travail	37

ANNEXE I	Contrat pour le travailleur régulier à temps plein.....	38
ANNEXE II	Contrat pour le travailleur régulier à temps partiel....	39
ANNEXE III	Contrat pour le travailleur temporaire (suppléant).....	40
ANNEXE IV	Contrat pour le travailleur temporaire (surnuméraire)...	41
ANNEXE V	Contrat pour le conseiller syndical temporaire.....	42
ANNEXE VI	Formule d'attestation d'absence.....	43
ANNEXE VII	Frais de déménagement.....	44
ANNEXE VIII	Etat des années d'expérience, d'ancienneté et de service.....	45
ANNEXE IX	Nombre de membres équivalent temps plein au SERMI.....	46
ANNEXE X	Etat des banques de congés maladie accumulés au 31 août 1980, à l'exclusion des 7 jours monnayables prévus à l'article 4-4.00.....	47
ANNEXE XI	Lettre d'entente - recyclage.....	48

- b) "TRAVAILLEUR TEMPORAIRE" désigne un travailleur autre que régulier.
- c) "TRAVAILLEUR SUPPLEANT" désigne un travailleur temporaire engagé pour remplacer un travailleur pendant la durée de son absence.

1-1.07 "ANNEES DE SERVICE" désigne les années durant lesquelles un travailleur a été au service du SERMI, tel que constitué lors du congrès du 10 juin 1971.

1-1.08 "ANNEES D'EXPERIENCE" désigne les années et fractions d'années pendant lesquelles le travailleur a exercé un métier ou une profession en rapport avec la fonction qu'il vient exercer chez l'employeur, de même que les années de service.

Telles années et fractions d'années sont computées comme suit: 200 jours de travail équivalent à une année d'expérience, mais on ne peut cumuler plus d'une année d'expérience par 365 jours.

1-1.09 "SECTEUR" désigne l'entité politique primaire, secondaire, soutien, p.n.e. rattachée aux commissions scolaires d'une région géographique donnée telle que définie par le comité paritaire prévu à l'article 3-7.01b).

1-1.10 "VACANCES" désigne les jours ouvrables qui se situent pendant la période de fermeture annuelle du bureau, soit de la mi-juillet à la mi-août.

1-1.11 "MESENTENTE" désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief ou qu'un différend au sens du Code du Travail.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET DROITS SYNDICAUX

Article 2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La présente convention s'applique aux travailleurs visés par le certificat d'accréditation.
- 2-1.02 Toutefois, les articles 4-1.00 à 4-8.00 ne s'appliquent pas au travailleur clérical temporaire.

Article 2-2.00 Régime syndical

- 2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel des travailleurs couverts par la présente convention.
- 2-2.02 Tout travailleur couvert par la présente convention doit être membre en règle du syndicat dans les trente (30) jours de son engagement.
- 2-2.03 L'employeur doit congédier un travailleur si le syndicat refuse ou diffère l'admission de ce travailleur comme membre ou le suspend ou l'exclut de ses rangs parce que:
- le travailleur a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective
 - ou
 - le travailleur a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

Article 2-3.00 Cotisation syndicale

- 2-3.01 L'employeur déduit du traitement de chaque travailleur la cotisation syndicale fixée par les règlements du syndicat.
- 2-3.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le mois écoulé.

Le travailleur qui ne reçoit pas son traitement directement de l'employeur, verse à celui-ci dans la première

semaine du mois suivant, un chèque représentant sa cotisation syndicale pour le mois écoulé; à défaut d'un tel paiement l'employeur est autorisé à déduire sur des sommes dues par l'employeur aux employés concernés lesdites cotisations syndicales.

- 2-3.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et par la suite trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise par écrit l'employeur du montant fixé comme cotisation syndicale régulière selon les règlements du syndicat.

A défaut d'avis, l'employeur déduit selon le dernier avis reçu.

- 2-3.04 L'employeur s'engage également à prélever sur la paie de tout travailleur, toute cotisation spéciale égale ou supérieure à 10 \$ fixée par le syndicat, et il en fait remise au trésorier du syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant cette perception. Le deuxième (2e) alinéa de la clause 2-3.02 s'applique dans ce cas.

- 2-3.05 L'employeur transmet au trésorier du syndicat, avec chaque remise de cotisation, le nom et le montant payé par chaque cotisant en utilisant le formulaire fourni par le syndicat et remet une copie de ce formulaire au délégué syndical.

- 2-3.06 L'employeur inscrit pour chacun des travailleurs, sur les formulaires T4 et TP4, les sommes déduites à titre de cotisation syndicale pour l'année fiscale écoulée.

- 2-3.07 Pour les fins du présent article, l'expression "cotisation syndicale" inclut "l'équivalent en somme d'argent de cotisation syndicale".

Article 2-4.00 Affaires syndicales

- 2-4.01 Le syndicat communique au SERMI le nom de son délégué et de ses deux substituts.

- 2-4.02 Un travailleur peut s'absenter sans perte de droits pour remplir une fonction syndicale. Cependant, le syndicat doit aviser l'employeur douze (12) heures avant qu'ait lieu telle absence.

L'employeur décide, s'il y a lieu, de remplacer le travailleur absent tout en respectant l'article 3-1.06.

Le coût de la suppléance réellement encouru est remboursé par le syndicat, dans les trente (30) jours de la réclamation.

Nonobstant la clause 2-4.04, il ne peut y avoir, dans le cadre de la présente clause, plus de trois (3) travailleurs absents en même temps.

2-4.03 Le syndicat obtient sur demande un congé sans traitement pour affaires syndicales pour un ou plusieurs de ses membres.

Durant son congé, le travailleur continue de bénéficier de tous les droits et avantages de la présente convention, les coûts, s'il y a lieu, étant à la charge du SESOCQ.

2-4.04 A la demande écrite du syndicat, l'employeur peut libérer simultanément tous les travailleurs aux fins d'une réunion syndicale.

Si l'employeur accepte telle libération, elle doit cependant être accordée dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de la demande.

Si telle réunion a lieu à l'intérieur du bureau et pour une fraction de l'horaire journalier, le SESOCQ assure le service téléphonique.

Si telle réunion se tient à l'extérieur du bureau ou a une durée d'une journée, le syndicat rembourse au SERMI les frais encourus pour l'engagement d'un travailleur clérical suppléant.

2-4.05 Le syndicat peut utiliser en tout temps, après entente avec l'employeur, l'équipement disponible de l'employeur à des fins syndicales, l'employeur ne peut refuser sans raison valable. Le syndicat rembourse le coût réel des dépenses encourues.

2-4.06 L'employeur accorde sur demande du syndicat un local décent et suffisamment grand pour la tenue de réunions syndicales. Néanmoins, le syndicat ne peut exiger des locaux autres que ceux de l'employeur.

- 2-4.07 Le SERMI met un tableau d'affichage à la disposition exclusive du syndicat, à l'emplacement choisi par ce dernier dans l'une des deux grandes salles de réunion.
- 2-4.08 Le SERMI reconnaît au délégué syndical ou à son substitut le droit de remplir ses tâches de délégué (griefs, rencontres avec le SERMI, etc...) pendant ses heures de travail.
- 2-4.09 En tout temps, un travailleur peut se faire accompagner du délégué syndical ou de son substitut pour rencontrer l'employeur.

CHAPITRE 3-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Article 3-1.00 Engagement

3-1.01 Le travailleur régulier a droit à un contrat conforme aux annexes I ou II selon le cas. Tel contrat est signé en trois (3) copies dont une est remise au travailleur concerné et une autre au délégué syndical.

3-1.02 Lorsque l'employeur doit procéder à l'engagement d'un travailleur clérical régulier, il accorde une attention particulière aux travailleurs cléricaux temporaires qui ont été à l'emploi du SERMI.

Lorsque l'employeur doit procéder à l'engagement d'un conseiller syndical, il engage en priorité, par ordre d'ancienneté, les conseillers syndicaux qui étaient à l'emploi du SERMI au 30 juin 1980.

3-1.03 Le contrat d'engagement d'un travailleur clérical régulier se termine le 31 août; celui d'un conseiller syndical régulier se termine le 30 juin; ils se reconduisent tacitement d'année en année, à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, conformément aux articles 3-2.00, 3-4.00 ou 3-6.00 de son intention de ne pas renouveler tels contrats.

3-1.04 Tout travailleur temporaire engagé pour une durée de dix (10) jours ouvrables consécutifs ou plus a droit à un contrat conforme aux annexes III, IV ou V, selon le cas; une copie de ce contrat est remise au travailleur concerné et une autre au délégué syndical.

3-1.05 Suite à l'application de la clause 5-4.07, l'employeur engage, le cas échéant, un travailleur clérical temporaire pour la fraction de la semaine de travail non accomplie par le travailleur visé à la clause 5-4.07.

Ce travailleur a droit à un contrat qui se termine à la fin de l'année de travail ou, le cas échéant, au départ définitif du travailleur visé à la clause 5-4.07. Ce contrat assure au travailleur temporaire un minimum de quarante (40) jours de travail par année. De plus, l'employeur accorde priorité à ce travailleur pour tout travail clérical qu'il aurait à faire exécuter et qui ne l'est pas par les autres travailleurs cléricaux.

3-1.06 a) En aucun cas l'absence d'un travailleur clérical ne doit surcharger les autres travailleurs cléricaux.

De plus, à compter de la sixième (6e) journée d'absence consécutive d'un travailleur clérical, l'employeur doit engager un travailleur suppléant pour remplir les fonctions du travailleur clérical absent.

- b) Si l'absence d'un conseiller syndical est prévue jusqu'à la fin de l'année de travail, l'employeur fait appel à la liste d'ancienneté définie à l'article 3-1.02, 2e paragraphe.

Si l'absence d'un conseiller syndical est d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe précédent, l'employeur fait appel à la même liste d'ancienneté en autant que les banques de libérations dans les conventions collectives des enseignants, des professionnels non-enseignants et des employés de soutien ne sont pas affectées.

- 3-1.07 Aux fins d'application de la clause précédente, l'employeur et le syndicat établissent conjointement, au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention et avant le premier (1er) octobre de chaque année, une liste de travailleurs cléricaux temporaires, cette liste étant constituée par ordre d'années de service et pour chacune des catégories de poste décrits à la clause 5-1.01.

Cette liste peut être révisée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 3-1.08 Pour tout engagement de travailleur clérical temporaire, l'employeur doit recourir à la liste prévue à la clause 3-1.07 en respectant l'ordre qui y est indiqué.

Article 3-2.00 Démission

- 3-2.01 Tout travailleur peut démissionner en tout temps sans subir de préjudice. Il doit cependant fournir à l'employeur un avis écrit de quinze (15) jours avant la date effective de sa démission.

- 3-2.02 Une démission ne peut avoir pour effet d'annuler toutes sommes dues au travailleur 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 7-0.00.

Article 3-3.00 Ancienneté

- 3-3.01 "ANCIENNETE" signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours durant laquelle un travailleur a été au service de l'employeur et/ou des organismes de la CEQ antérieurs à sa formation (i.e.: les Associations d'enseignants de Duvernay, des Mille-Isles, de Vaudreuil-Soulanges, de l'Ile Jésus-Est, des Deux-Montagnes et de la Fédération des Enseignants de Laval), dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation.
- 3-3.02 L'ancienneté ne se perd que dans le cas où le travailleur démissionne, sauf s'il est engagé de nouveau dans l'année de travail qui suit sa démission.
- 3-3.03 Les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption du cumul de l'ancienneté.
- 3-3.04 L'employeur dresse, avant le quinze (15) septembre de chaque année, deux listes d'ancienneté, établies conformément au présent article, soit une pour les travailleurs cléricaux et une pour les conseillers syndicaux, et en remet une copie au délégué syndical.

Article 3-4.00 Sécurité d'emploi

- 3-4.01 Le présent article s'applique au travailleur régulier.
- A) NON-RENGAGEMENT POUR SURPLUS DE PERSONNEL
- 3-4.02 En aucun cas, les changements relatifs à la gestion ou à une ou des activités du SERMI, ou l'abolition de l'une ou l'autre des activités du SERMI, ne peuvent provoquer un surplus de personnel pour les fins de cet article.
- 3-4.03 Nonobstant le paragraphe précédent, seule une diminution des activités du SERMI provoquée par une réduction massive de 10% de ses membres peut provoquer un non-rengagement pour surplus de personnel.
- 3-4.04 Dans le cas où, selon le paragraphe précédent, il y a réduction massive des membres de 10%, un comité paritaire est formé par les parties à la présente. Ce comité détermine, dans un premier temps, si la réduction massive des membres occasionne dans les faits une diminution des activités du SERMI et si elle nécessite un surplus de personnel.

Dans un deuxième temps, si le comité en arrive à la conclusion qu'il y a surplus de personnel, il détermine la catégorie de travailleurs affectée par le surplus de personnel.

S'il n'y a pas d'entente, le conseil d'administration du SERMI tranche la question. Si la décision du C.A. est insatisfaisante, le syndicat peut se prévaloir de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 7-2.00 de la convention.

3-4.05 S'il y a non-rengagement pour surplus de personnel, le SERMI respecte les dispositions suivantes:

- a) Le SERMI détermine les travailleurs qu'il doit conserver à son emploi en appliquant dans l'ordre et de façon éliminatoire les critères suivants: l'ancienneté, l'expérience, les années de service. En cas d'égalité, le syndicat et le SERMI se rencontrent pour décider.
- b) Dans le cas d'un non-rengagement pour surplus de personnel, le syndicat doit en être informé au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance.
- c) Le travailleur non-rengagé pour surplus de personnel peut se prévaloir des dispositions de l'article 3-6.00.
- d) En guise de dédommagement, le SERMI s'engage à verser au travailleur clérical non-rengagé pour surplus de personnel une compensation égale au quart ($\frac{1}{4}$) de son dernier traitement annuel. Le SERMI s'engage à verser au conseiller syndical régulier une compensation monétaire égale au quart ($\frac{1}{4}$) du salaire d'un travailleur clérical situé au 8e échelon.
- e) Dans le cas où le SERMI décide d'engager du nouveau personnel dans un délai de 104 semaines après le non-rengagement, le travailleur non-rengagé pour surplus de personnel a priorité d'emploi sur de nouveaux employés pour réintégrer le service du SERMI. Dans un tel cas, un tel travailleur jouit de tous les droits et avantages que lui reconnaît la présente convention, comme s'il n'avait jamais quitté le service du SERMI.

B) FUSION, ANNEXION, RESTRUCTURATION, MORCELLEMENT

3-4.06 Les dispositions de la présente convention lient l'employeur, ses successeurs et mandataires pendant toute

sa durée et les obligations y contenues ne seront affectées ou modifiées d'aucune façon en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle.

3-4.07 Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structures du SERMI, toute nouvelle association regroupant en tout ou en partie les membres du SERMI est liée par l'accréditation du syndicat et par la présente convention collective comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places du SERMI.

3-4.08 A cette fin, le syndicat et le SERMI forment un comité de relocalisation paritaire et décisionnel. En cas d'impossibilité d'en arriver à une entente sur la relocalisation des travailleurs dans la (les) nouvelle(s) association(s), les travailleurs cléricaux d'une part choisissent leur nouvel employeur en appliquant par ordre et de façon éliminatoire, les critères suivants: ancienneté, expérience, années de service.

3-4.09 Dans les cas où par l'application de cet article, un travailleur est obligé de travailler pour un employeur situé au-delà d'une distance de cinquante (50) kilomètres par le plus court chemin public qui est l'itinéraire normal, du lieu de travail antérieur ou de la résidence du travailleur, l'employeur s'engage à payer les frais de déménagement conformément à l'annexe VII.

Article 3-5.00 Dossier personnel du travailleur

3-5.01 Les mesures disciplinaires prévues au présent chapitre ne peuvent être imposées que pour des gestes posés par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions.

3-5.02 Seules les pièces versées au dossier du travailleur conformément au présent article peuvent être invoquées contre lui par l'employeur.

3-5.03 Tout avertissement ou toute réprimande versé(e) au dossier du travailleur par l'employeur ne peut l'être que si le travailleur l'a signé(e) pour attester qu'il en a pris connaissance.

S'il refuse de signer, la preuve qu'on lui en a fait parvenir une copie suffit.

- 3-5.04 Toute réprimande ne peut être versée au dossier du travailleur que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur le même sujet. La période de temps entre l'avertissement et la réprimande doit être suffisamment longue pour permettre au travailleur de se corriger.
- 3-5.05 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant celui où il en a pris connaissance, le travailleur peut contester le bien-fondé d'un avertissement ou d'une réprimande qui lui est fait(e) en recourant à la procédure de grief prévue à la convention.
- 3-5.06 Un avertissement est retiré du dossier après une période de quatre (4) mois ouvrables de présence au travail s'il n'est pas suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur le même sujet.
- 3-5.07 Une réprimande est retirée du dossier après une période de six (6) mois ouvrables de présence au travail si elle n'est pas suivie d'un avertissement ou d'une réprimande sur le même sujet.
- 3-5.08 Tout travailleur, accompagné ou non du délégué syndical, a accès à son dossier en tout temps.

Article 3-6.00 Congédiement

- 3-6.01 Tout congédiement doit être précédé de l'application des dispositions prévues à l'article 3-5.00.
- 3-6.02 Le travailleur ne peut être congédié que pour une cause juste et suffisante autre que surplus de personnel.
- 3-6.03 Avant de signifier à un travailleur son congédiement, le SERMI doit faire accepter une telle décision par l'organisme habilité à prendre une telle décision.
- 3-6.04 Avant de congédier un travailleur, l'employeur doit aviser par écrit le travailleur et le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de le congédier.
- 3-6.05 Le travailleur congédié peut, dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis de congédiement, demander à l'employeur, par écrit, les raisons motivant son congédiement.

L'employeur doit fournir les raisons motivant sa décision dans un délai de dix (10) jours de la demande de raisons.

3-6.06 Dans les cinq (5) jours suivant la réception de la lettre donnant les raisons motivant un congédiement, le syndicat rencontre l'employeur et tente de trouver une solution.

3-6.07 Le travailleur concerné ou le syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue à la clause 3-6.06.

3-6.08 L'arbitre éventuellement chargé de juger sur tel congédiement a compétence pour vérifier si la procédure prévue à la convention a été suivie, si les raisons alléguées sont fondées et justifient le congédiement; il peut confirmer, annuler ou modifier la décision de l'employeur, ordonner la réintégration du travailleur concerné et fixer toute compensation qu'il juge équitable.

3-6.09 Tout travailleur régulier qui n'a pas complété trois (3) mois de service ne peut bénéficier des clauses prévues au présent article.

Article 3-7.00 Affectation

3-7.01 a) "Tâche principale" signifie le fait d'accomplir du travail clérical tel que décrit aux clauses 5-1.02, 5-1.03 et 5-1.04.

b) 1^o Au plus tard quinze (15) jours après la signature de la convention et par la suite avant la fin octobre de chaque année, l'employeur et le syndicat forment un comité paritaire de dix (10) membres composé comme suit:

cinq (5) membres désignés par le SESOCQ
cinq (5) membres désignés par le SERMI.

2^o Le comité paritaire découpe les tâches principales.

3^o Les travailleurs cléricaux concernés, par ordre d'ancienneté, s'affectent à l'une ou l'autre des tâches principales ainsi découpées.

4° Le comité paritaire ne peut valablement siéger que s'il compte trois (3) membres de chacune des parties.

5° Les décisions se prennent à l'unanimité des voix. S'il n'y a pas unanimité, le SERMI prend la décision qu'il juge appropriée. Si le SESOCQ juge que cette décision est insatisfaisante, il soumet à l'employeur une mésentente. L'employeur peut réviser sa décision et il doit, au plus tard dans un délai de quinze (15) jours, en informer le SESOCQ. Si cette décision est jugée insatisfaisante ou si la décision ne lui est pas parvenue dans le délai prévu, le SESOCQ peut soumettre cette mésentente directement à l'arbitrage, conformément à l'article 7-2.00.

3-7.02 Affectation à une tâche secondaire

- a) "Tâche secondaire" signifie l'une ou l'autre des tâches prévues à la clause 5-1.05.
- b) L'affectation à une tâche principale étant terminée, le comité paritaire, constitué selon la clause 3-7.01 b) 1°, procède au découpage des tâches secondaires. De plus, à la demande de l'une des deux parties, le comité paritaire se réunit pour analyser et/ou refaire le découpage des tâches secondaires si nécessaire.
- c) Les travailleurs cléricaux, par ordre d'ancienneté, s'affectent à l'une ou l'autre des tâches secondaires ainsi découpées.
- d) Le comité paritaire ne peut valablement siéger que s'il compte trois (3) membres de chacune des parties.
- e) Les décisions se prennent à l'unanimité des voix. S'il n'y a pas unanimité, le SERMI prend la décision qu'il juge appropriée. Si le SESOCQ juge que cette décision est insatisfaisante, il soumet à l'employeur une mésentente. L'employeur peut réviser sa décision et il doit, au plus tard dans un délai de quinze (15) jours, en informer le SESOCQ. Si cette décision est jugée insatisfaisante ou si la décision ne lui est pas parvenue dans le délai prévu, le SESOCQ peut soumettre cette mésentente directement à l'arbitrage conformément à l'article 7-2.00.

3-7.03 Au début de chaque année, le(les) conseiller(s) syndical(aux), conjointement avec le président du SERMI, s'affecte(nt) aux tâches décrites à la clause 5-2.02.

3-7.04 Tout poste qui devient vacant, suite à l'application des clauses précédentes est offert en priorité aux travailleurs cléricaux réguliers alors à l'emploi. L'affectation à ce poste se fait par ordre d'ancienneté.

Pour le poste de conseiller syndical régulier, il est offert aux conseillers syndicaux temporaires à l'emploi du SERMI au 30 juin 1980.

3-7.05 Après entente avec le comité paritaire prévu à la clause 3-7.01 b), deux (2) travailleurs, d'un commun accord, peuvent durant l'année de travail, échanger les tâches qu'ils se sont vu confier au début de l'année.

CHAPITRE 4-0.00 DROITS SOCIAUX

Article 4-1.00 Congés sociaux

4-1.01 L'employeur accorde à chaque travailleur un maximum de dix (10) jours ouvrables de congés sociaux par année, sans perte de traitement, non cumulatifs, non-monnayables. Ces jours sont accordés pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:

- a) le mariage du travailleur: aucun maximum autre que le nombre de jours disponibles dans sa caisse de congés sociaux, pris consécutivement, y compris celui du mariage, s'il y a lieu;
- b) le mariage de ses père, mère, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le baptême de son enfant: le jour de l'événement;
- d) le décès de son conjoint: aucun maximum autre que le nombre de jours disponibles dans la caisse de congés sociaux du travailleur, pris consécutivement, à compter du jour du décès;
- e) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur, petit-fils, petite-fille: aucun maximum autre que le nombre de jours disponibles dans la caisse de congés sociaux du travailleur, pris consécutivement, à compter du jour du décès;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- g) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un travailleur n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir l'ensemble de ces événements;
 - décès de son oncle, de sa tante, de son cousin, de sa cousine, de son neveu, de sa nièce, de son filleul, de sa filleule: le jour des funérailles;

- prise d'habit, ordination, vœux perpétuels de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour de l'événement;
- divorce ou séparation;
- maladie de son conjoint, de son enfant ou d'un dépendant vivant sous son toit;

i) un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir: tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...); d'autres événements pour affaires personnelles, à l'exception de maladie.

4-1.02 Le travailleur bénéficie d'une journée additionnelle au nombre fixé à la clause 4-1.01 s'il assiste à l'événement et si l'événement a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence du travailleur et de deux (2) jours de plus si la distance à parcourir est supérieure à 480 kilomètres.

Toutefois, cette clause ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum de jours autorisé en vertu de la clause 4-1.01.

Article 4-2.00 Droits parentaux

4-2.01 L'article 5-13.00 de la convention collective des enseignants (1979-1982) s'applique mutatis mutandis, sous réserve de l'approbation de la C.E.I.C. Dans ce cas où il n'y a pas d'approbation de la C.E.I.C. les parties conviennent de réouvrir la convention à ce sujet.

Article 4-3.00 Assurance collective

4-3.01 Tout travailleur doit adhérer au plan d'assurance-groupe à moins qu'il ne souscrive déjà à un autre plan ou à moins que son conjoint ne bénéficie d'une protection similaire ou supérieure pour l'une ou l'autre des protections assurées.

4-3.02 Le choix du plan et de l'assureur relève du syndicat qui s'engage à en aviser l'employeur.

4-3.03 Pour tous les travailleurs, la prime d'assurance-maladie-vie est payée entièrement par le SERMI, pour une protection similaire au plan de 1979.

Toutefois, le SERMI paiera la prime d'assurance-vie pour une protection ne dépassant pas l'équivalent du salaire du travailleur.

Article 4-4.00 Assurance-salaire

- 4-4.01 Les clauses 5-10.31 à 5-10.53 de la convention collective des enseignants 1979-1982 s'appliquent mutatis mutandis à l'exclusion des clauses 5-10.45, 5-10.47; dans le cas de la clause 5-10.40, il faut lire 1/260 pour les travailleurs cléricaux.
- 4-4.02 De plus, la banque de congés maladie accumulés par chaque travailleur au 31 août 1980, telle qu'établie à l'annexe X est maintenue.
- 4-4.03 Si un travailleur perd la jouissance de ses vacances telles que définies à la clause 1-1.10, pendant au moins dix (10) jours consécutifs, suite à une maladie ou un accident, il peut reprendre le nombre de jours de vacances ainsi perdus jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours ouvrables dans les 365 jours suivant son retour; cette clause s'applique à chacune des catégories de travailleurs.
- 4-4.04 Lors de la première paye d'octobre, l'employeur avise le travailleur de l'état de sa banque de congés-maladie, établie conformément au présent article.
- 4-4.05 Le travailleur qui quitte définitivement le service a droit, à son départ, au remboursement du nombre de jours non utilisés dans sa banque de congés-maladie établie à l'annexe X; ce remboursement s'effectue comme suit:
- si la banque est de 1 à 5 jours: 50 \$
 - si la banque est de 6 à 10 jours: 100 \$
 - si la banque est de 11 à 20 jours: 200 \$
 - si la banque est de 21 à 30 jours: 300 \$
 - si la banque est de 31 à 40 jours: 400 \$
 - si la banque est de 41 à 50 jours: 500 \$
 - si la banque est de plus de 50 jours: 600 \$

Article 4-5.00 Assurance-automobile et remboursement des frais

4-5.01 Tout conseiller syndical appelé à utiliser un véhicule automobile pour accomplir une partie de ses fonctions doit maintenir une assurance-automobile couvrant l'usage promenade-affaires dudit véhicule, avec la couverture minimale suivante:

Responsabilité civile:	200 000 \$ (min.)
Frais médicaux:	2 000 \$ (min.)
Décès et mutilation:	5 000 \$ (min.)
Collision (franchise):	250 \$ (max.)
Risques (franchise):	25 \$ (max.)

4-5.02 L'employeur paie au travailleur dans un délai de quinze (15) jours de la production de la preuve d'assurance la différence de prime entre plaisir et plaisir-affaires jusqu'à un maximum de 150 \$ par année par personne.

4-5.03 L'employeur rembourse le déplacement des travailleurs qui utilisent leur automobile personnelle dans l'exercice de leur fonction à raison de 0,22\$/km simple avec réajustement selon le tarif payé par l'employeur à ses officiers si celui-ci est supérieur.

4-5.04 Le travailleur qui doit encourir des frais de repas dans et/ou par suite de l'exercice de ses fonctions est remboursé selon le tarif suivant avec réajustement selon le tarif payé par l'employeur à ses officiers si celui-ci est supérieur:

- déjeuner:	5,00 \$
- dîner:	8,50 \$
- souper:	11,50 \$
- collation:	5,00 \$

4-5.05 Les frais de séjour à l'extérieur du domicile sont remboursés selon la dépense encourue sur présentation de pièces justificatives.

4-5.06 Toute autre dépense réellement encourue par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions lui est remboursée sur présentation des pièces justificatives selon l'admissibilité définie pour les postes politiques de l'employeur.

- 4-5.07 A chaque fois qu'un travailleur est appelé à travailler en soirée, le samedi ou le dimanche ou encore un jour de congé, l'employeur paie sur demande les frais de garderie, à raison de 1,65 \$ l'heure, avec réajustement selon le tarif payé par l'employeur à ses officiers si celui-ci est supérieur à condition qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire en cause.
- 4-5.08 Le SERMI effectue le paiement des comptes de dépenses au plus tard quinze (15) jours après la présentation desdits comptes et tels comptes devront être présentés une fois par mois s'ils dépassent 25 \$. Le fait de ne pas présenter tel compte une fois par mois n'entraîne aucune pénalité.

Article 4-6.00 Congé sans traitement

- 4-6.01 Sur demande, le travailleur obtient de l'employeur un congé sans traitement à temps plein pour un (1) an ou fraction d'une année supérieure à trois (3) mois à la condition de le demander soixante (60) jours ouvrables avant le début dudit congé.
- Pour une fraction d'année inférieure à trois (3) mois, ledit congé est accordé sur demande à la condition que telle demande soit formulée trente (30) jours ouvrables avant le début dudit congé.
- Après entente avec l'employeur, le congé sans traitement peut être renouvelé.
- 4-6.02 A son retour de congé sans traitement, le travailleur réintègre son poste avec tous les droits et avantages acquis au moment de son départ.
- 4-6.03 Le travailleur en congé sans traitement bénéficie de tous les droits et avantages de la présente convention à condition d'en assumer les frais à 100%.
- 4-6.04 Après entente avec l'employeur, le travailleur obtient un congé sans traitement pour une fraction de l'horaire hebdomadaire.
- 4-6.05 Après entente avec l'employeur, l'employé peut obtenir l'annulation de son congé sans traitement.

4-7.00 Perfectionnement

4-7.01 A chaque année, l'employeur met à la disposition des travailleurs, y incluant les conseillers syndicaux temporaires, pour fins de perfectionnement une somme d'argent représentant 146 \$ par travailleur; cette somme est au prorata de la période d'emploi pour l'année concernée pour tous les travailleurs.

4-7.02 Les sommes non utilisées à la fin d'une année de travail s'ajoutent aux sommes disponibles pour l'année de travail suivante.

4-7.03 Un comité paritaire de quatre (4) membres administre ce fonds.

Les parties conviennent d'en nommer les membres et les substituts avant le 1er octobre de chaque année de travail.

Article 4-8.00 Régime de retraite

4-8.01 L'employeur verse au travailleur qui n'est pas admissible au RREGOP ou au RRE une somme d'argent représentant annuellement 400 \$.

4-8.02 L'employeur accepte de contribuer à un régime de retraite pour le travailleur qui n'est pas admissible au RREGOP ou au RRE une somme d'argent représentant la contribution à laquelle l'employeur serait soumis s'il participait au RREGOP.

4-8.03 Chaque travailleur doit choisir entre l'application de 4-8.01 ou de 4-8.02 avant le 1er décembre de chaque année.

4-8.04 L'employeur est informé du plan de retraite visé à 4-8.02 et preuve doit lui être fournie que le travailleur y a contribué.

4-8.05 L'employeur s'engage à payer les montants dus selon 4-8.01 et 4-8.02 en deux (2) versements dont le premier avant les vacances de Noël et le deuxième avant le 30 juin.

4-8.06 L'employeur s'engage à payer les sommes d'argent représentant la contribution patronale au RRE ou au RREGOP lorsque le travailleur est admissible à l'un ou l'autre de ces régimes.

Article 4-9.00 Responsabilité

- 4-9.01 L'employeur s'engage à protéger le travailleur dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions. L'employeur prend alors fait et cause pour le travailleur et convient de n'exercer aucune réclamation à cet égard. L'employeur s'engage également à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telles responsabilités et à fournir et assumer tous les moyens juridiques raisonnables nécessaires à sa défense. En cas d'emprisonnement encouru par un travailleur résultant de telles responsabilités, celui-ci conserve néanmoins tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

Article 4-10.00 Retard et absence

- 4-10.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence ou de retard, le travailleur concerné doit avvertir l'employeur de son départ et de son retour ou de son retard.
- 4-10.02 A son retour, le travailleur remet à l'employeur une attestation des motifs de son absence rédigée suivant la formule prévue à l'annexe VI.
- 4-10.03 L'employeur décide de la fermeture du bureau et en avise les travailleurs, soit par réseau téléphonique soit autrement.
- 4-10.04 En aucun cas, sauf pour un congé sans traitement excédant un (1) mois, une absence autorisée n'interrompt le service quant au calcul des vacances.

CHAPITRE 5-0.00 TACHE

5-1.00 Tâche des travailleurs cléricaux

5-1.01 Pour accomplir les tâches prévues au présent article, l'employeur a à son emploi cinq (5) travailleurs cléricaux réguliers, dont trois (3) affectés à un secteur, un (1) affecté au téléphone et à un secteur, et un (1) affecté à la comptabilité.

Si un des postes ci-haut mentionnés devient vacant suite au départ définitif d'un employé, la présente clause peut être modifiée avec le consentement des deux (2) parties. Toute telle demande formulée par l'une ou l'autre des parties doit recevoir une réponse dans un délai de trois (3) semaines.

5-1.02 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur cléricale affecté à un secteur sont les suivantes:

- a) reçoit et transmet les appels téléphoniques et fournit des renseignements d'ordre général au téléphone ou au bureau pour le secteur où il est affecté;
- b) dactylographie les documents pertinents pour le ou les secteurs où il est affecté;
- c) photocopie les documents relatifs nécessaires à son ou ses secteurs où il est affecté;
- d) s'occupe de la correspondance concernant le ou les secteurs où il est affecté;
- e) voit à ce que le travail normal de secrétariat dans le ou les secteurs soit effectué tel que demandé par l'employeur;
- f) tient le registre des membres du ou des secteurs où il est affecté;
- g) imprime les documents nécessaires pour le ou les secteurs où il est affecté;
- h) au besoin, à la demande de l'employeur, le travailleur cléricale doit exécuter dans le but de répondre à une ou des surcharges des autres travailleurs, les tâches qui lui sont demandées.

5-1.03 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté au téléphone et à un secteur sont les suivantes:

- a) établit les communications locales et interurbaines avec l'extérieur, transmet à des postes internes les communications de l'extérieur et relie les postes internes entre eux. Prend et communique les messages;
- b) fournit des renseignements d'ordre général au téléphone;
- c) prend note des appels interurbains et en vérifie périodiquement la concordance avec les factures reçues;
- d) accomplit toutes les tâches prévues à la clause 5-1.02 pour le secteur où il est affecté.

5-1.04 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté à la comptabilité sont les suivantes:

- a) répond au téléphone pour ce qui touche à la comptabilité;
- b) s'occupe des commandes de matériel;
- c) dactylographie les chèques;
- d) fait la conciliation bancaire de même que la rédaction et la dactylographie des rapports financiers;
- e) prépare les dépôts bancaires;
- f) effectue les calculs pour l'établissement des paies et les prépare;
- g) s'occupe de la tenue des livres comptables et des pièces justificatives;
- h) tient la petite caisse;
- i) dactylographie, photocopie et imprime les documents pertinents à son service;
- j) s'occupe de la correspondance de la comptabilité;
- k) prépare les rapports nécessaires à l'informatique;

1) effectue le travail clérical occasionné par le comité des finances ou autres comités rattachés à son service;

m) dans le secteur de la comptabilité, à l'aide d'une machine comptable ou manuellement, enregistre sur cartes ou bordereaux des transactions commerciales telles que les factures, les états de compte et la paie des employés et vérifie l'exactitude de ces entrées.

En général, vérifie des listes et des documents suivant des directives précises; expédie et transmet des lettres-types et accusés de réception; prépare et compile des données statistiques; pour ce faire, peut utiliser les machines du bureau mises à sa disposition;

n) au besoin, à la demande de l'employeur, le travailleur clérical doit exécuter, dans le but de répondre à une ou des surcharges des autres travailleurs, les tâches qui lui sont demandées.

5-1.05 En plus des tâches définies aux clauses précédentes, les travailleurs cléricaux accomplissent les tâches cléricales occasionnées par l'existence de comités créés par l'employeur, par le Manuel d'évaluation de la scolarité, par le téléscripneur, par le courrier (cueillette et livraison au bureau de poste). Les tâches prévues à la présente clause incluent le remplacement du téléphoniste lorsque celui-ci effectue son travail d'imprimerie.

5-1.06 Les travailleurs cléricaux peuvent être tenus d'effectuer des tâches cléricales qui ne relèvent pas du mandat de l'employeur pourvu que ces tâches n'aient pas pour effet de surcharger ces travailleurs.

5-1.07 Les travailleurs doivent exécuter toute surcharge dans l'impression de documents pour le conseil d'administration, conseil exécutif, conseil régional et congrès; une telle obligation n'existe que dans le cas où la personne affectée précisément à cette tâche se voit elle-même surchargée. Il est entendu que cette surcharge ne peut être occasionnée par l'absence de la personne affectée à ces organismes.

Article 5-2.00 Tâche des conseillers syndicaux

5-2.01 Pour accomplir les tâches prévues au présent article, l'employeur a à son emploi un conseiller syndical régulier.

De plus, pour l'année 1980-1981, l'employeur a à son emploi un conseiller syndical temporaire.

Avant le 15 juin, l'employeur décide, après représentations du SESOCQ, s'il maintient un poste de conseiller syndical temporaire pour l'année suivante. Si le poste est maintenu, ce dernier existe jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

Les paragraphes précédents ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'engagement de plus d'un conseiller syndical régulier ou de plus d'un conseiller syndical temporaire.

5-2.02 Les tâches qu'a à accomplir un conseiller syndical sont d'exécuter les projets de l'employeur, organiser et promouvoir certains domaines particuliers de son action.

Article 5-3.00 Année de travail

5-3.01 a) L'année de travail du travailleur clérical à temps plein est de 200 jours ouvrables fixés entre le 1er septembre d'une année et le 30 juin de l'année suivante et de quinze (15) jours ouvrables entre le 1er juillet et la mi-juillet ou entre la mi-août et le 31 août de chaque année. Toutefois, le travailleur clérical ayant complété trois (3) années de service n'est tenu d'effectuer que dix (10) jours ouvrables pendant cette période.

b) La période de vacances annuelles du travailleur régulier se situe entre le 1er juillet et le 31 août moins les jours de travail d'été définis en 5-3.01 a) et 5-3.03.

c) Cependant, après entente avec l'employeur, le travailleur clérical peut répartir différemment son année de travail.

5-3.02 Les travailleurs s'entendent entre eux de façon à ce qu'il y ait durant la période d'ouverture de juillet et août, une présence continue au bureau de l'employeur d'au moins un travailleur clérical aux heures régulières prévues à l'article 5-4.00. A défaut d'entente, l'ancienneté s'applique.

5-3.03 L'année de travail du conseiller syndical à temps plein est de cinq (5) jours fixés entre le premier juillet et la mi-juillet ou entre la mi-août et le 31 août, et de 195 jours fixés entre le 1er septembre d'une année et le 30 juin de l'année suivante.

Cependant, après entente avec l'employeur, le conseiller syndical peut répartir différemment son année de travail.

5-3.04 Le travailleur établit son calendrier de travail avant le 15 septembre pour la période située entre le 1er septembre et le 30 juin et avant le 30 juin pour la période située entre le 1er juillet et le 31 août et le soumet pour approbation au chef de bureau.

S'il n'y a pas approbation par le chef de bureau, l'employeur prend une décision et le syndicat pourra se prévaloir des procédures prévues au chapitre 7-0.00.

Article 5-4.00 Semaine de travail

5-4.01 La semaine de travail du travailleur clérical à temps plein se situe du lundi au vendredi et est de trente-deux (32) heures ouvrables, incluant les pause-café d'un quart d'heure l'avant-midi et un quart d'heure l'après-midi. Durant les périodes d'ouverture du bureau en juillet et en août, la semaine de travail est de vingt-neuf (29) heures ouvrables.

5-4.02 La semaine de travail du conseiller syndical à temps plein se situe du lundi au vendredi et est de quarante (40) heures ouvrables, incluant les pause-café d'un quart d'heure l'avant-midi et un quart d'heure l'après-midi.

5-4.03 Nonobstant les clauses précédentes, la semaine de travail du travailleur à temps partiel s'établit au prorata de la semaine de travail établie aux clauses 5-4.01 et 5-4.02, telle que stipulée au contrat du travailleur.

5-4.04 L'horaire du travailleur cléricale se situe entre 8:30 heures et 17:30 heures. Ledit horaire est établi selon les modalités prévues à la clause 5-3.04. Toutefois, après avis donné à l'employeur dans un délai raisonnable, le travailleur peut modifier occasionnellement tel horaire. De plus, au début du deuxième (2e) semestre, le travailleur peut réviser son horaire selon les mêmes modalités.

5-4.05 Tous les travailleurs cléricaux s'entendent pour assurer en rotation le service téléphonique entre 8:30 heures et 12:00 heures et entre 13:00 heures et 16:30 heures. Cependant, le vendredi cette obligation se termine à 15:30 heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, cette obligation n'existe pas en cas d'absence d'un travailleur cléricale prévue à la présente convention.

5-4.06 Le président et les conseillers syndicaux établissent conjointement au début de la semaine ou à la fin de la semaine précédente l'horaire hebdomadaire des conseillers syndicaux.

5-4.07 Le travailleur cléricale qui, à la signature de la convention, est à temps partiel, peut, s'il le désire devenir un travailleur à temps plein ou demeurer à temps partiel dans la même proportion qu'avant la signature de la convention.

De même, ce travailleur, avant le 1er septembre de chaque année de travail, doit indiquer, sous pli recommandé, à l'employeur son désir d'être à temps partiel ou à temps plein. Ce choix doit demeurer pour l'année de travail.

Article 5-5.00 Participation

5-5.01 Le délégué syndical ou son substitut doit être consulté pour tout changement technologique ayant une incidence sur la tâche des travailleurs.

5-5.02 Le syndicat doit être consulté sur toute directive et tout règlement concernant les travailleurs.

5-5.03 Les travailleurs cléricaux qui le désirent participent avec droit de parole aux séances du conseil d'administration qui se tiennent en début d'année sur le plan

d'action.

Si ces séances se tiennent à l'extérieur du bureau, il ne peut y avoir plus de trois (3) travailleurs absents en même temps.

5-5.04 Copie des procès-verbaux des instances du SERMI est remise sur demande au délégué syndical.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

Article 6-1.00 Rémunération des travailleurs cléricaux

6-1.01 Les travailleurs cléricaux sont rémunérés conformément au présent article.

6-1.02 L'échelle des travailleurs cléricaux est composée de huit (8) échelons. A son engagement, le travailleur est intégré en tenant compte de ses années d'expérience. Quant au travailleur à l'emploi à la signature de la convention, ses années d'expérience sont déterminées à l'annexe VIII.

6-1.03 L'échelle hebdomadaire pour l'année 80-81 pour les travailleurs cléricaux est la suivante:

1.-	242 \$
2.-	261 \$
3.-	278 \$
4.-	295 \$
5.-	311 \$
6.-	327 \$
7.-	342 \$
8.-	362 \$

6-1.04 Au 1er septembre 1981, l'échelle prévue à la clause 6-1.03 est augmentée du plus élevé des deux (2) pourcentages (%) suivants:

9,72% ou le pourcentage d'inflation
calculé à la clause 6-5.10 de la
convention collective des enseignants.

6-1.05 Au 1er septembre 1982, l'échelle prévue à la clause 6-1.04 est augmentée du plus élevé des deux (2) pourcentages (%) suivants:

8,86% ou le pourcentage d'inflation
calculé selon la clause 6-5.11 de la
convention collective des enseignants.

6-1.06 Le travailleur cléricale à temps partiel est rémunéré au prorata du nombre d'heures qu'il a à effectuer par rapport au travailleur à temps plein.

6-1.07 Le travailleur cléricale temporaire est rémunéré à raison de 8\$/heure,* toute somme due est majorée de 15%.

Toutefois, le travailleur clérical temporaire a droit, après vingt (20) jours de service dans l'année de travail, et ce, rétroactivement à la première journée, à l'application des clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05, étant entendu que l'application du présent paragraphe ne peut avoir pour effet de donner moins que huit dollars (8\$/heure)* à ce travailleur.

* Ce taux est majoré du pourcentage prévu à la clause 6-1.04 pour l'année 1981-82, et du taux de pourcentage prévu à la clause 6-1.05 pour l'année 1982-83.

Article 6-2.00 Rémunération des conseillers syndicaux

6-2.01 Les conseillers syndicaux sont rémunérés conformément au présent article.

6-2.02 Le conseiller syndical régulier est rémunéré selon la plus avantageuse des formules inscrites à la présente clause ou à la clause 6-2.03.

a) Année 1980-81:	41 807 \$
b) Année 1981-82:	42 807 \$
c) Année 1982-83:	43 807 \$

6-2.03 Le conseiller syndical temporaire reçoit la rémunération qu'il recevrait s'il était enseignant, calculée conformément au chapitre 6-0.00 de la convention collective des enseignants.

A cette rémunération s'ajoute la somme d'argent suivante:

a) Année 1980-81:	4 500 \$
b) Année 1981-82:	4 750 \$
c) Année 1982-83:	5 000 \$

6-2.04 Le conseiller syndical à temps partiel est rémunéré au prorata du nombre d'heures qu'il a affectuer par rapport au conseiller syndical à temps plein conformément aux clauses 6-2.02 et 6-2.03 selon le cas.

Article 6-3.00 Temps supplémentaire

6-3.01 Tout temps supplémentaire accompli par un travailleur est librement consenti et rémunéré de la façon suivante:

a) pour les huit (8) premières heures d'une semaine (effectuées du lundi au samedi inclusivement) dépassant le nombre d'heures hebdomadaires prévu aux clauses 5-4.01, 5-4.02 et 5-4.03, à raison du taux horaire et demi (150%);

b) pour les heures additionnelles, de même que pour les jours non prévus comme jours ouvrables au calendrier du travailleur, tel qu'établi conformément à l'article 5-3.00, à l'exclusion des samedis, à raison du taux horaire double (200%);

c) nonobstant ce qui précède, le conseiller syndical qui assiste à des instances politiques de la CEQ, en dehors des heures de travail prévues à son horaire, est remboursé à raison du taux horaire simple (100%);

d) nonobstant le paragraphe a), les quatre (4) premières heures supplémentaires accomplies par le conseiller syndical hors de la semaine de travail est rémunéré à taux simple (100%). Toutes les autres heures sont rémunérées en conformité avec les paragraphes a) et b) précédents.

6-3.02 Le temps supplémentaire est remboursable en temps ou en argent au choix du travailleur; si ce dernier choisit d'être remboursé en argent, tel remboursement doit être effectué dans les quinze (15) jours de la demande; s'il choisit d'être remboursé en temps, il s'entend avec l'employeur sur le moment de telle récupération.

6-3.03 A moins d'impossibilité, tout travail supplémentaire est d'abord offert au travailleur clérical effectuant normalement ce travail.

6-3.04 Le travailleur clérical temporaire visé à la clause 3-1.05 est rémunéré à temps supplémentaire lorsqu'il travaille après son horaire quotidien, tel qu'établi à la clause 5-4.04, le samedi, le dimanche, un jour non prévu comme jour ouvrable. Le taux de rémunération de ce temps supplémentaire, le cas échéant, est celui prévu à la clause 6-3.01.

La présente disposition n'est valable que dans le cas de l'application de la clause 5-4.07. En toute autre circonstance, les dispositions du présent article s'appliquent.

Article 6-4.00 Dispositions diverses relatives à la rémunération

6-4.01 Pour fins de rémunération, tout travailleur clérical se voit reconnaître un échelon additionnel dans l'échelle de rémunération à compter du moment où il complète une année d'expérience, telle qu'établie à la clause 1-1.08.

Tel changement ne s'effectue que deux (2) fois par année soit le 1er septembre ou le 1er février.

6-4.02 Le traitement applicable à chaque travailleur clérical est versé à tous les deux jeudis.

6-4.03 Les versements de traitement devant échoir un jour non-ouvrable sont versés au travailleur clérical au plus tard le dernier jour ouvrable précédent.

6-4.04 Les versements de traitement sont effectués par chèque et font état de chacune des déductions, et sont accompagnés d'une note explicative justifiant tout changement aux déductions habituelles.

- 6-4.05 Le travailleur clérical a accès à sa fiche de salaire au plus tard dans un délai d'une semaine de sa demande, qu'il soit ou non accompagné du délégué syndical.
- 6-4.06 L'employeur accepte de prélever à la source les montants déterminés par tout travailleur clérical membre d'une caisse d'épargne et de crédit. A cette fin, une formule remplie et signée par le travailleur intéressé est remise à l'employeur avant que telle déduction puisse être effectuée.
- En ce qui concerne la Caisse d'Economie Laval-St-Laurent, le SERMI s'engage à aller déposer tel prélèvement. Pour toute autre caisse d'économie, ledit prélèvement est envoyé par courrier.
- 6-4.07 Les dispositions prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.06 inclusivement sont aussi applicables au conseiller syndical n'ayant pas de lien d'emploi avec une commission scolaire.
- 6-4.08 Le traitement applicable aux autres conseillers syndicaux leur est versé par leur commission scolaire d'origine.
- 6-4.09 Le travailleur qui quitte le service a droit, au plus tard quinze (15) jours après son départ, au paiement de toute somme due.

Le travailleur clérical qui quitte le service du SERMI a aussi droit au paiement des jours de congés selon 5-3.01 et/ou de congés accumulés et non-utilisés selon 6-3.01 conformément aux dispositions de la présente convention. Le travailleur clérical qui quitte son emploi avant l'expiration de son contrat a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non-utilisés proportionnellement au nombre de jours qu'il a complétés au service de l'employeur conformément aux dispositions de la présente convention.

Le conseiller syndical qui quitte le service du SERMI avant l'expiration de son contrat voit son traitement annuel calculé à raison de 1/200 par jour de travail effectué.

CHAPITRE 7-0.00 GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGES

Article 7-1.00 Griefs et mésestentes

- 7-1.01 Les parties conviennent de se rencontrer pour tenter de régler tout litige survenant dans le cadre de l'application de la présente convention collective.
- 7-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mésestente pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief ou d'une mésestente, et de se conformer à la procédure prévue au présent chapitre.
- 7-1.03 Le syndicat ou son représentant officiel auprès de l'employeur avise par écrit l'employeur de la naissance d'un grief ou d'une mésestente. Cet avis doit contenir les faits qui sont à l'origine du grief ou de la mésestente, et ce, sans préjudice.
- 7-1.04 Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 7-1.03, le représentant syndical rencontre, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, l'autorité désignée par l'employeur et tente avec cette dernière de trouver une solution.
- 7-1.05 Si la rencontre prévue à la clause précédente n'a pas eu lieu ou n'a pas donné satisfaction au syndicat, le grief est déposé par le SESOCQ au conseil d'administration qui l'étudie et ce, dans les trente-cinq (35) jours de la date du dépôt du grief.
- 7-1.06 L'employeur fournit au syndicat une décision écrite expédiée sous pli recommandé, dans un délai maximum de sept (7) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 7-1.05.
- 7-1.07 Si la décision est estimée inadéquate ou, si elle n'est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article suivant, soumettre le grief ou la mésestente à l'arbitrage.
- 7-1.08 Les parties, d'un commun accord écrit, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et à l'ordre à suivre.

Article 7-2.00 Arbitrage

7-2.01 Tout grief ou mécontentement concernant les conditions de travail ou d'emploi, autre qu'un différend au sens du Code du Travail, est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue au présent article.

7-2.02 Si le syndicat désire soumettre un grief ou une mécontentement à l'arbitrage, il doit le faire dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 7-1.06 en donnant un avis écrit de son intention accompagné d'une copie de l'avis prévu à la clause 7-1.03, à l'employeur et à l'arbitre désigné.

7-2.03 L'employeur et le syndicat nomment pour la durée de la convention, l'arbitre suivant: M. René Laperrière.

En cas d'impossibilité d'agir de ce dernier, M. Jean-Pierre Tremblay agit comme substitut.

Les parties s'entendent pour réouvrir cette clause en cas d'impossibilité d'agir des deux personnes sus-mentionnées.

7-2.04 L'arbitre éventuellement chargé de juger le bien-fondé d'une décision de l'employeur a toute latitude pour maintenir ou modifier la décision.

Dans tout cas de grief ou mécontentement, l'arbitre a tout le pouvoir nécessaire pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.

Il peut également dans les cas de mécontentement déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer aux lieux et places des parties.

7-2.05 L'une ou l'autre des parties peut se faire représenter par un assesseur lors de l'arbitrage.

7-2.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au taux prévu et en vigueur au moment de l'arbitrage.

7-2.07 Tout travailleur qui n'est plus à l'emploi est réputé être un salarié représenté par le syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits auxquels il aurait droit s'il était encore à l'emploi.

CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

Article 8-1.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

8-1.01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1980 et se termine le 31 août 1983.

8-1.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

8-1.03 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

8-1.04 Les obligations de faire s'appliquent à partir de la signature de la convention collective 1980-83.

Article 8-2.00 Représailles et discrimination

8-2.01 Tout travailleur a la pleine jouissance de ses libertés sociale, politique, professionnelle et syndicale, raciale, religieuse, sexuelle (incluant orientations) et l'employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination, menace, contrainte ou distinction.

8-2.02 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un délégué syndical ou un représentant syndical au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

Article 8-3.00 Impression de la convention

8-3.01 L'employeur s'engage à imprimer à ses frais, le texte de la présente convention. De plus, il remet au syndicat dans un délai de quinze (15) jours suivant la signature, soixante (60) copies de la présente convention.

Article 8-4.00 Santé, sécurité au travail

8-4.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux du travail et l'hygiène desdits lieux.

8-4.02 Sans limiter la généralité de la clause précédente, le travailleur dispose, pour l'exercice de ses fonctions, de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires de telle sorte que son travail et sa santé ne soient pas affectés.

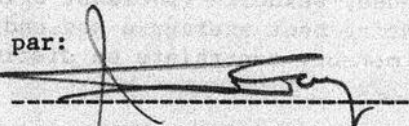
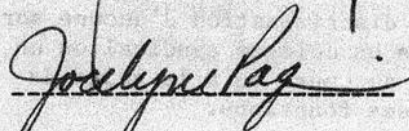
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

Laval, ce douzième jour du mois de janvier

mil neuf cent quatre-vingt-un (1981).

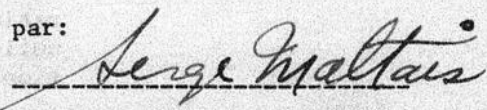
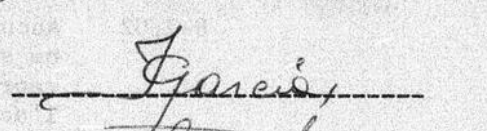
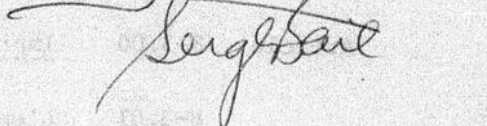
LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA REGION DES MILLE-ISLES
(SERMI)

par:


LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC (SESOCQ)

par:

ANNEXE I

FORMULAIRE

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR REGULIER A TEMPS PLEIN

1. Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du _____ au _____
2. L'employeur retient les services du travailleur pour remplir la fonction de conseiller syndical
travailleur clérical
3. Ce contrat se renouvelle automatiquement d'année en année entre l'employeur et le travailleur.
4. Ce contrat remplace et annule tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.
5. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre le SERMI et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.

FAIT ET SIGNE A _____

LE _____ ième JOUR DU MOIS DE _____ 198__.

Signature de l'employeur
Président

Signature du travailleur

Signature de l'employeur
Secrétaire

ANNEXE II

FORMULAIRE

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR REGULIER A TEMPS PARTIEL

1. Les parties conviennent de se lier mutuellement pour une période allant du _____ au _____
2. L'employeur retient les services du travailleur pour remplir la fonction de conseiller syndical
travailleur clérical
3. Les services du travailleur sont requis pour le nombre d'heures de travail hebdomadaire: _____
4. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre le SERMI et le SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.

FAIT ET SIGNE A _____

LE _____ ième JOUR DU MOIS DE _____ 198_____.

Signature de l'employeur
président

Signature du travailleur

Signature de l'employeur
secrétaire

ANNEXE III

FORMULAIRE

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE (SUPPLEANT)

1. L'employeur retient les services du travailleur pour:
 - remplir la fonction de: conseiller syndical
travailleur clérical
 - remplacer monsieur ou madame: _____
du _____ au _____.
2. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues
à la convention collective intervenue entre le SERMI et le
SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.

FAIT ET SIGNE A _____

LE _____ ième JOUR DU MOIS DE _____ 198__.

Signature de l'employeur
président

Signature du travailleur

Signature de l'employeur
secrétaire

ANNEXE IV

FORMULAIRE

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE (SURNUMERAIRE)

1. L'employeur retient les services du travailleur pour
remplir la fonction: conseiller syndical
travailleur clérical
du _____ au _____
2. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues
à la convention collective intervenue entre le SERMI et le
SESOCQ et les parties doivent s'y conformer.

FAIT ET SIGNE A _____

LE _____ ième JOUR DU MOIS DE _____ 198__.

Signature de l'employeur
président

Signature du travailleur

Signature de l'employeur
secrétaire

ANNEXE V

Formulaire

CONTRAT POUR LE CONSEILLER SYNDICAL TEMPORAIRE

- 1.- L'employeur retient les services du travailleur pour remplir la fonction de conseiller syndical du _____ au _____.
- 2.- Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre le S.E.R.M.I. et le S.E.S.O.C.Q. et les parties doivent s'y conformer.

Fait et signé à _____ le _____ ième jour du mois de _____
_____ 198_____.

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR

Président

Signature du travailleur

Secrétaire

ANNEXE VI

FORMULAIRE

FORMULE D'ATTESTATION D'ABSENCE

Je, soussigné(e), déclare avoir été absent(e) pendant _____
heure(s), soit le(s) _____ du mois de _____
_____ 198_____ pour la raison suivante:

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Laval,

ce _____ ième jour du mois de _____ 198_____.

Signature de l'employé(e)

ANNEXE VII

FRAIS DE DEMENAGEMENT

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective des enseignants (1979-1982) s'appliquent mutatis mutandis à la présente convention.

ANNEXE VIII

ETAT DES ANNEES D'EXPERIENCE, D'ANCIENNETE ET DE SERVICE

I - Travailleurs cléricaux

	Années d'expérience à l'entrée en service	Date d'entrée en service	Expérience au 31-08-80	Echelon au 01-09-80	Ancienneté au 31-08-80		
Lise Chalifoux	12	01-07-71	21	8	13 ans	4 mois	11 jours
Pauline Chalifoux	11½	21-02-73	19	8	8 ans	6 mois	8 jours
Lisette Issa	6	22-09-75	11	8	4 ans	11 mois	9 jours
Michelle Vaillancourt	8	20-10-75	13	8	4 ans	10 mois	12 jours
Jacqueline Garcia	12	25-10-76	16	8	3 ans	10 mois	7 jours

II- Conseillers syndicaux

	Années d'expérience à l'entrée en service	Date d'entrée en service	Expérience au 30-06-80	Ancienneté au 30-06-80		
Serge Maltais	0	01-07-71	9	9 ans	0 mois	0 jour
Gilles Luneau	0	01-07-76	4	4 ans	0 mois	0 jour
Claire Lalande	0	01-07-77	2/3/17	2 ans	3 mois	17 jours

ANNEXE IX

NOMBRE DE MEMBRES EQUIVALENT TEMPS PLEIN AU S.E.R.M.I.

Le S.E.R.M.I. communique au S.E.S.O.C.Q., au 31 janvier de
chaque année, le nombre de ses membres équivalent temps plein.

Au 31 janvier 198____, ce nombre est de____.

ANNEXE X

ETAT DES BANQUES DE CONGES MALADIE ACCUMULES AU 31 AOUT 1980, A L'EXCLUSION
DES 7 JOURS MONNAYABLES PREVUS A L'ARTICLE 4-4.00.

Lise Chalifoux	59 $\frac{1}{2}$ jours
Pauline Chalifoux	26 $\frac{1}{2}$ jours
Lisette Issa	7 $\frac{5}{6}$ jours
Michelle Vaillancourt	6 $\frac{1}{3}$ jours
Jacqueline Garcia	1 jour
Serge Maltais	55 jours
Gilles Luneau	4 jours
Claire Lalande	6 jours

ANNEXE XI

LETTRE D'ENTENTE

RECYCLAGE

Suite à l'application de la clause 3-7.01, l'employeur fournit tout le recyclage requis au travailleur qui a dû, de ce fait, changer de poste.

A) Ce recyclage se répartit comme suit:

Dactylo : vingt (20) heures.

Comptabilité : 10 X $\frac{1}{2}$ journée est accordé à une (1) personne, une (1) fois par année s'il y a changement d'affectation.

Imprimerie : $1\frac{1}{2}$ jour donnés par Gestetner en 1980-81 pour le travailleur qui n'a pas suivi le cours approprié.

B) Ce recyclage se fait à l'intérieur de l'horaire hebdomadaire du travailleur en cause.

C) Ce recyclage est entièrement aux frais de l'employeur et n'affecte en rien le montant prévu à la clause 4-7.01.