

No.

20766-01

NOM

Exp. Enseignants Vieilles Femmes

'82 FEV 10 13 44

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

D'une part: SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DES VIEILLES-FORGES

Corporation légalement constituée, ayant son siège social dans la cité de Trois-Rivières, ci-après appelée:

"LE SEVF"

ET

D'autre part: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

ayant son siège social dans la cité de Hull, ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Employés(es) de bureau

1er juillet 1981 au 30 juin 1983



TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1-0.00	DEFINITIONS ET OBJETS	1
1-1.00	Définitions des termes.....	1
1-2.00	Objets de la convention.....	2
CHAPITRE 2-0.00	DROITS SYNDICAUX.....	3
2-1.00	Champ d'application.....	3
2-2.00	Reconnaissance syndicale.....	3
2-3.00	Régime syndical.....	3
2-4.00	Retenues syndicales.....	4
2-5.00	Affaires syndicales.....	4
CHAPITRE 3-0.00	SECURITE D'EMPLOI.....	7
3-1.00	Engagement.....	7
3-2.00	Permanence.....	8
3-3.00	Ancienneté.....	8
3-4.00	Congédiement.....	9
3-5.00	Surplus de personnel.....	10
3-6.00	Fusion, annexion, restructuration, division....	12
3-7.00	Dissolution.....	12
3-8.00	Démission.....	12
3-9.00	Mutation.....	13
CHAPITRE 4-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
4-1.00	Jours de congés chômés, payés.....	14
4-2.00	Semaine et heure de travail.....	15
4-3.00	Temps supplémentaire.....	15
4-4.00	Tâche.....	16
4-5.00	Participation des employés.....	17
4-6.00	Vacances.....	17
4-7.00	Frais de séjour et de déplacement.....	19

CHAPITRE	5-0.00	REMUNERATION	20
	5-1.00	Echelles des salaires hebdomadaires	20
	5-2.00	Intégration des employés	21
	5-3.00	Reconnaissance de l'expérience	22
	5-4.00	Versement du salaire	22
CHAPITRE	6-0.00	DROITS SYNDICAUX	24
	6-1.00	Congés sociaux	24
	6-2.00	Droits parentaux	25
	6-3.00	Assurance collective	32
	6-4.00	Congés de maladie	32
	6-5.00	Perfectionnement	33
	6-6.00	La mise à jour	34
	6-7.00	Congé sans solde	34
	6-8.00	Fonds de pension	35
CHAPITRE	7-0.00	REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES	36
	7-1.00	Procédure interne	36
	7-2.00	Procédures d'arbitrage	37
CHAPITRE	8-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	39
	8-1.00	Droits acquis	39
	8-2.00	Nullité d'une clause	39
	8-3.00	Texte de la présente convention	39
	8-4.00	Durée de la convention et prolongation	39
	8-5.00	Sécurité et santé au travail	40
	8-6.00	Responsabilité civile et criminelle	40
	8-7.00	Pratiques interdites	41
	8-8.00	Caisse d'épargne et de crédit	41

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS ET OBJETS

- 1-1.00 Définitions des termes
- 1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:
- 1-1.02 "Employeur" ou "SEVF" désigne le Syndicat des Enseignants des Vieilles-Forges.
- 1-1.03 "Syndicat" ou "SESOCQ" désigne le Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec.
- 1-1.04 "Employé" comprend toute personne couverte par l'unité d'accréditation et rémunérée par l'employeur pour remplir des fonctions appelées travaux de bureau: dactylographie, classement, polycopie...
- 1-1.05 "Employé régulier" comprend tout employé engagé par le SEVF pour remplir une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire habituel à l'exclusion de tout employé engagé à titre d'employé temporaire ou d'employé suppléant.
- 1-1.06 "Employé temporaire à temps partiel" comprend tout employé engagé par le SEVF pour une portion de l'horaire hebdomadaire habituel de l'employé régulier à l'exclusion de tout employé engagé à titre d'employé suppléant.
- 1-1.07 "Employé temporaire à temps plein" comprend tout employé surnuméraire engagé par le SEVF pour remplir une tâche spécifique durant une période limitée et selon l'horaire hebdomadaire habituel de l'employé régulier à l'exclusion de tout employé engagé à titre d'employé suppléant.
- 1-1.08 "Employé suppléant" comprend tout employé engagé par le SEVF pour remplacer un employé absent; l'employé suppléant peut, le cas échéant, lorsqu'il y a redistribution temporaire des postes pour la durée de l'absence d'un employé régulier, être affecté à un poste autre que celui de l'employé absent.
- 1-1.09 "Délégué syndical" désigne la personne nommée par et parmi les membres de l'unité d'accréditation pour agir comme le représentant de ladite unité auprès du SEVF.
- 1-1.10 "Unité d'accréditation" comprend l'ensemble des employés au service de l'employeur et couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.

- 1-1.11 "Ancienneté" désigne le nombre d'années, de mois et de jours passés au service du SEVF depuis la date d'entrée en fonction.
- 1-1.12 "Jours ouvrables" signifie et comprend tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche, les jours de fêtes chômés, les congés sociaux et les jours de vacances payés.
- 1-1.13 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1-1.14 "Différend" désigne une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.
- 1-1.15 "Temps supplémentaire" désigne le travail exécuté au service et à la demande du SEVF en dehors des heures régulières de travail.
- 1-1.16 "Responsable du secrétariat" désigne la personne nommé par l'exécutif du SEVF pour voir à la gestion du secrétariat.
- 1-1.17 "Représentant du SEVF" désigne la personne nommé par l'exécutif du SEVF pour voir à l'application de la convention collective.
- 1-2.00 Objets de la convention
- 1-2.01 La présente convention collective a pour buts:
- d'établir un système ordonné de relations de travail entre l'employeur, le syndicat et les employés;
 - de définir les droits et obligations réciproques des parties dans leurs relations de travail;
 - d'établir un système ordonné de règlement de grief ou de différend entre les parties.

CHAPITRE 2-0.00 DROITS SYNDICAUX

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique en entier aux employés réguliers, à moins de stipulations à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose.

2-1.02 A moins de stipulations à l'effet contraire ou à moins que le contexte ne s'y oppose, la présente convention s'applique aussi aux employés autres que réguliers. Cependant, les articles:

- 3-3.00 (ancienneté)
- 6-2.00 (congé de maternité)
- 6-3.00 (assurance collective)
- 6-5.00 (perfectionnement)
- 6-6.00 (mise à jour)
- 6-7.00 (congé sans solde)

ne s'appliquent pas aux employés autres que réguliers.

2-2.00 Reconnaissance syndicale

2-2.01 Le SEVF reconnaît le Syndicat et le délégué syndical comme les seuls représentants officiels et porte-parole de tous les employés pour toutes les conditions de travail prévues ou non à la présente convention.

2-2.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.

2-2.03 Aucune entente particulière ne peut être conclue entre le SEVF et un employé sans qu'elle ait reçu l'approbation écrite d'un représentant du Syndicat.

2-3.00 Régime syndical

2-3.01 Pour être à l'emploi du SEVF, l'employé régulier doit devenir membre du Syndicat dans les cinq (5) jours de son engagement et payer ses cotisations.

Cependant, sous réserve des dispositions de la clause 2-3.02, si l'employé démissionne ou est par la suite exclu du Syndicat, il conserve quand même son lien d'emploi avec le SEVF.

- 2-3.02 Toutefois, le SEVF peut être tenu de renvoyer un employé dans les cas suivants:
- a) s'il a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- OU
- b) s'il a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

2-4.00 Retenues syndicales

- 2-4.01 Le SEVF déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention, la cotisation fixée par le Syndicat.
- 2-4.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le 15e jour du mois qui suit où les déductions sont effectuées, accompagnée du formulaire fourni par le Syndicat.
- 2-4.03 Le Syndicat communique au SEVF toute modification au taux de cotisation syndicale fixé par le Syndicat au moins trente (30) jours avant qu'elle ne devienne déductible.
- 2-4.04 Le SEVF inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacun des employés à son emploi les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

2-5.00 Affaires syndicales

- 2-5.01 Le SESOCQ communique au SEVF le nom de ses officiers et délégués.
- 2-5.02 Les employés disposent collectivement d'une banque annuelle de 15 jours pour fins de libérations syndicales.
- Le SEVF assume, le cas échéant, chaque année, les dix (10) premiers jours de libérations syndicales.

Chaque jour de libération additionnel au nombre prévu à l'alinéa précédent est aux frais du SESOCQ. Celui-ci rembourse, au SEVF, le cas échéant, le coût réel global encouru par chaque tel jour additionnel sur facturation par le SEVF.

- 2-5.03 Dans les huit (8) jours d'un avis à cet effet signifié par le Syndicat, les représentants du SEVF et du SESOCQ conviennent de se rencontrer aux fins de négocier un protocole d'entente régissant les libérations syndicales pour fins de préparation et de négociation du renouvellement de la présente convention collective.
- 2-5.04 Tous les congés prévus aux clauses 2-5.02 et 2-5.03 sont des congés sans perte de salaire ni d'autres droits et avantages.
- 2-5.05 Sauf dans le cas prévu à la clause 2-5.06, toute absence d'un employé pour affaires syndicales doit être précédée d'au moins vingt-quatre (24) heures d'un avis du délégué syndical au représentant du SEVF.
- 2-5.06 Lors d'une rencontre convoquée par un représentant du SEVF, l'employé convoqué doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 2-5.07 Le SESOCQ a le droit d'afficher aux tableaux fournis par le SEVF tous les documents qu'il juge nécessaires.
- 2-5.08 Le SEVF fournit au SESOCQ, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant un ou des employés.
- 2-5.09 Le SEVF consent à ce que les membres de l'unité d'accréditation utilisent, sans frais, l'équipement, le matériel, les articles de bureau, les moyens de communication et la papeterie nécessaires aux activités syndicales de l'unité d'accréditation.
- 2-5.10 Le SESOCQ peut tenir des réunions pour les employés dans les locaux disponibles de l'employeur moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.
- 2-5.11 Tout salarié désigné par le SESOCQ pour exercer une fonction syndicale obtient à cette fin, un congé d'une durée indéterminée sur préavis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Il conserve et accumule son ancienneté, son expérience et ses années de service et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention.

L'employeur continue à verser à l'employé en congé selon l'alinéa précédent, le salaire et les avantages sociaux auxquels il aurait eu droit n'eût été de ce congé. Dans ce cas, le SESOCQ rembourse le coût réel de la libération.

2-5.12 Lorsque l'employé qui a bénéficié d'un congé en vertu de la clause 2-5.11 désire reprendre son emploi, il doit donner à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. A son retour au travail, cet employé reprend le poste qu'il aurait normalement détenu à cette date s'il n'avait pas quitté son travail.

2-5.13 Le Syndicat désigne un employé à titre de délégué syndical pour s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. Le délégué syndical ainsi désigné ne perd aucun droit quant à son salaire et aux autres avantages et bénéfices prévus à la présente convention, du fait de ses activités, en autant que le représentant du SEVF ait été avisé de telles activités.

Sauf en ce qui a trait aux représentations faites directement à l'employeur, ces activités doivent être de courte durée à moins d'un accord avec le représentant du SEVF.

CHAPITRE 3-0.00 SECURITE D'EMPLOI

3-1.00 Engagement

3-1.01 Les employés autres que réguliers sont engagés pour une période de temps déterminée fixe ou reliée à un événement.

3-1.02 Le SEVF ne peut avoir recours à l'engagement d'employé(s) temporaire(s) (autres qu'employés suppléants) si tel(s) engagement(s) a (ont) pour effet d'empêcher, sur plus d'un an, l'engagement d'un employé régulier.

3-1.03 Le SEVF recourt à l'engagement d'un employé suppléant à l'occasion de toute absence d'un employé régulier pour maladie ou congés autorisés par la convention.

L'alinéa précédent ne s'applique toutefois pas aux cas suivants:

- a) absence due aux vacances de l'employé;
- b) congé ou absence d'un employé d'une durée égale ou inférieure à cinq (5) jours ouvrables;
- c) aux cinq (5) premiers jours ouvrables consécutifs d'absences d'un employé.

3-1.04 Le SEVF ne peut avoir recours à la libération de ses propres officiers syndicaux pour accomplir, en tout ou en partie, les tâches normalement confiées aux employés.

POSTES VACANTS ET NOUVEAUX POSTES

3-1.05 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé est comblé dans les plus brefs délais.

3-1.06 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé est offert d'abord aux employés réguliers et par ordre d'ancienneté et, ensuite, aux employés autres que réguliers dans l'ordre de leur temps cumulatif de service accompli à l'emploi du SEVF.

3-1.07 Si aucun des employés ne satisfait aux exigences normales du poste à combler, l'employeur peut ouvrir le poste à des candidats de l'extérieur.

3-1.08 La sélection d'un candidat à un tel poste est effectuée par un comité de sélection formé de façon paritaire. En cas de désaccord sur les capacités d'un candidat, le comité passe à l'examen des autres candidatures.

3-2.00 Permanence

3-2.01 L'employé régulier acquiert sa permanence après quatre-vingt-dix (90) jours travaillés continus ou pas ou l'équivalent.

3-2.02 Lorsqu'un employé autre que régulier devient employé régulier, le temps fait à titre d'employé autre que régulier compte pour fins d'acquisition de sa permanence.

3-2.03 Dès qu'un employé devient permanent son nom est réputé ajouté à l'annexe "B".

3-3.00 Ancienneté

3-3.01 L'ancienneté désigne le nombre d'années, de mois et de jours passés au service du SEVF comme employé régulier.

3-3.02 Un employé régulier conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:

1. durant une absence pour maladie ou accident;
2. à l'occasion d'un congé payé;
3. à l'occasion d'un congé sans solde pour perfectionnement (études) à temps plein; dans ce cas, l'ancienneté reconnue pour la durée de ce congé n'est créditée qu'au retour de l'employé et seulement si les cours suivis et réussis équivalent au programme d'un étudiant à temps plein;
4. à l'occasion d'un congé sans solde pour affaires syndicales;
5. à l'occasion d'un congé de maternité;
6. à l'occasion d'une prolongation sans solde du congé de maternité jusqu'au trente (30) juin qui suit la fin du congé de maternité ou pour une période plus courte déterminée par l'employée;
7. à l'occasion d'une prolongation additionnelle sans solde du congé de maternité pour une année de calendrier additionnelle à la période maximale prévue au paragraphe précédent ou pour une partie de telle année déterminée par l'employée;
8. à toute autre occasion permise par la présente convention.

3-3.03 Tout employé régulier conserve l'ancienneté déjà accumulée dans les cas suivants:

1. à l'occasion de congés ou vacances non payés, sauf les cas prévus à la clause précédente;
2. à l'occasion de la mise à pied de cet employé sous réserve de la clause 3-3.04, alinéa 2;
3. à l'occasion du congédiement contesté de cet employé sous réserve de la décision finale; cependant, si l'employé est réintégré dans ses fonctions, il a droit à l'ancienneté qu'il aurait eu s'il n'avait pas été congédié.

3-3.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1. démission de l'employé;
2. mise à pied non suivie d'un rappel dans l'année qui suit la mise à pied;
3. congédiement non contesté ou confirmé.

3-4.00 Congédiement

3-4.01 Un employé ne peut être congédié que pour cause juste et suffisante.

La fin de l'engagement d'un employé autre que régulier au moment prévu (fixe ou relié à un événement) lors de l'engagement ne constitue pas un congédiement.

3-4.02 Tout avis de congédiement d'un employé permanent pour un motif autre que "surplus de personnel" doit être précédé d'au moins deux (2) avertissements et d'au moins une réprimande portant sur un acte similaire.

3-4.03 Avant de congédier un employé, le SEVF doit donner, à l'employé et au Syndicat, un avis motivé écrit par courrier recommandé de son intention de procéder à un tel congédiement.

Tel avis est signifié au moins un mois avant de procéder au congédiement si l'employé visé est permanent et au moins une semaine avant de procéder si l'employé visé n'est pas permanent.

3-4.04 Dès réception de l'avis prévu à la clause 3-4.03, le Syndicat peut faire enquête et le Syndicat et l'employé peuvent faire des représentations auprès du SEVF.

3-4.05 Le délai prévu à la clause 3-4.03 étant épuisé, le SEVF peut décider du congédiement.

3-4.06 Dans les soixante-douze (72) heures de la décision, le SEVF, avise, par écrit recommandé, l'employé et son représentant syndical de la décision qu'il a prise. Le cas échéant, tel avis doit contenir les motifs génériques qui motivent la décision du SEVF de congédier l'employé.

3-4.07 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-4.06, tout employé qui se croit lésé dans ses droits ou son Syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.

3-4.08 Le congédiement d'un employé permanent pour un motif autre que "surplus de personnel", s'il est contesté dans le délai prévu à la clause 3-4.07, ne prend effet qu'à la date de la décision de l'arbitre maintenant le congédiement. En tel cas, tel employé est maintenu dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges en attendant telle décision.

Dans tout autre cas, le congédiement prend effet à la date de réception de la décision du conseil exécutif du SEVF.

3-4.09 L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement sont fondées, justes et suffisantes. Il peut alors, s'il y a lieu, maintenir ou annuler la décision de l'employeur et déterminer un montant de compensation pour les préjudices subis par l'employé.

3-4.10 Le non-respect des délais et procédures prévus au présent article invalide le congédiement.

3-5.00 Surplus de personnel

3-5.01 Aucun employé permanent ne peut être congédié pour surplus de personnel à moins qu'il n'y ait eu une réduction:

* d'au moins 10% du nombre officiel des enseignants à temps plein ou l'équivalent représentés par le SEVF d'une année scolaire suivante;

OU

- * d'au moins 15% du nombre officiel des enseignants à temps plein ou l'équivalent cumulativement sur deux (2) années scolaires consécutives par comparaison à l'année scolaire qui les précède.

Une seule telle réduction ne peut être invoquée pour justifier le congédiement pour surplus de personnel de plus d'un employé permanent.

Pour les fins de calcul d'une telle réduction, le nombre d'enseignants résultant des ratio (rapport maître-élèves) et des facteurs de pondération est celui qui est considéré. Advenant la disparition des ratio et facteurs de pondération, le point de référence deviendrait le nombre total d'enseignants à temps plein ou l'équivalent à l'exclusion de ceux affectés seulement à l'éducation aux adultes, diminué du nombre d'enseignants en disponibilité, du nombre de suppléants réguliers, du nombre d'enseignants en congé pré-retraite, du nombre d'enseignants libérés pour affaires syndicales et du nombre d'enseignants employés pour remplacer des enseignants absents.

- 3-5.02 Lorsque le SEVF décide de congédier pour surplus de personnel un (des) employé(s) permanent(s) dans le respect des dispositions de la clause 3-5.01, il procède toujours au congédiement de ces employés dans l'ordre inverse d'ancienneté.
- 3-5.03 Tout employé permanent congédié pour surplus de personnel reçoit, à sa demande, une prime de séparation égale à 8 1/3% de son traitement annuel selon l'échelle en vigueur à la date de la demande par année complète de service au moment de son départ jusqu'à concurrence de 50% du traitement annuel.

L'employé qui reçoit une telle prime de séparation est réputé avoir renoncé à sa permanence, à son ancienneté et à son droit de rappel.
- 3-5.04 Le SEVF accorde, le cas échéant, après application de la clause 3-5.03, la prime de séparation à l'employé permanent qui n'est pas congédié pour surplus de personnel si sa démission permet le rappel d'un employé permanent qui a été congédié pour surplus de personnel et qui n'a pas renoncé à son droit de rappel.
- 3-5.05 Lorsque le SEVF ouvre un nouveau poste régulier, il doit rappeler:

- a) d'abord, selon leur ordre d'ancienneté, les employés permanents qui ont été congédiés pour surplus de personnel et qui n'ont pas renoncé à leur droit de rappel;
- b) ensuite, selon leur ordre d'ancienneté, les employés réguliers non permanents qui ont été congédiés pour surplus de personnel;
- c) enfin, les autres employés dans l'ordre de leur temps cumulatif de service à l'emploi du SEVF.

3-6.00 Fusion, annexion, restructuration, division

3-6.01 Aucun employé ne peut être mis à pied suite à la fusion, l'annexion, la restructuration, les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.

3-6.02 Dans le cas de division du SEVF, le SEVF et le SESOCQ prennent conjointement les mesures appropriées en vue de relocaliser les employés du SEVF.

3-6.03 Le SEVF rembourse, à tout employé relocalisé dans le cadre des clauses 3-6.01 et 3-6.02, les frais normaux de déménagement encourus par suite de telle relocalisation sur production de pièces justificatives.

3-7.00 Dissolution

3-7.01 En cas de dissolution du SEVF pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 3-6.00 et impliquant le congédiement de l'employé, le SEVF s'engage à verser à l'employé une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 12 mois.

La présente clause ne s'applique pas à l'employé non-permanent.

3-8.00 Démission

3-8.01 Tout employé peut démissionner en tout temps moyennant un avis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant

la date effective de sa démission.

3-8.02 Toute démission conforme aux dispositions de la clause 3-8.01 ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employé 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 de la présente convention.

3-8.03 Tout employé démissionnaire est réputé être un salarié représenté par le Syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention.

3-9.00 Mutation

3-9.01 Pour fin d'application du présent article, "mutation de l'employé" signifie "changement de tâche".

3-9.02 Sauf si une mutation résulte du retour au travail d'un employé absent dont l'absence avait justifié une nouvelle distribution des postes entre les employés réguliers et acceptés par chaque tel employé régulier, le SEVF doit obtenir l'assentiment de l'employé concerné avant de procéder à sa mutation.

3-9.03 Le SEVF s'engage à ne pas changer le lieu de son siège social pendant la durée de la présente convention collective à moins de force majeure (ex.: incendie majeur au siège social).

CHAPITRE 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 4-1.00 Jours de congés chômés, payés
- 4-1.01 Tout employé bénéficie annuellement de jours de congés chômés et payés en plus de tous les samedis et dimanches.
- 4-1.02 Dix(10) de ces congés chômés et payés sont fixes, quatre (4) sont mobiles.
- 4-1.03 Les jours de congés chômés et payés fixes sont les suivants:
1. Jeudi Saint
 2. Vendredi Saint
 3. Lundi de Pâques
 4. Fête des travailleurs
 5. Fête de Dollard
 6. Fête nationale du Québec
 7. Confédération
 8. Fête du travail
 9. Action de grâces
 10. Période des fêtes: même congé que les enseignants du territoire des Vieilles-Forges.
- 4-1.04 La liste des congés mobiles est établie conjointement par les employés et le représentant du SEVF au cours du mois de septembre ou à une autre date leur convenant mutuellement.
- 4-1.05 Les jours de congés chômés et payés mobiles peuvent varier d'un employé à l'autre.
- 4-1.06 Une fois établie, la liste des congés mobiles peut être modifiée en cours d'année de consentement mutuel.
- 4-1.07 Si l'un des jours de congés chômés et payés tombent un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté et fixé à un autre jour ouvrable après entente entre les employés et le responsable du secrétariat.
- 4-1.08 D'autres jours de congés chômés et payés peuvent être accordés après entente entre les parties à l'occasion de circonstances particulières ou exceptionnelles.

4-2.00 Semaine et heure de travail

4-2.01 La durée de la semaine régulière de travail est de 32½ heures et septembre à juin inclusivement et de 30 heures en juillet et août.

4-2.02 La semaine régulière de travail se situe entre le lundi et le vendredi inclusivement.

4-2.03 La répartition de la semaine de travail se fait après entente entre les employés et le responsable de secrétariat. Telle entente doit cependant prévoir que les heures de travail sont fixes et au même moment pour tous les employés.

4-2.04 L'employeur accorde à tout employé une pause de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

4-3.00 Temps supplémentaire

4-3.01 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux horaire et demi (150%) de l'employé concerné en dehors régulières et quotidiennes de travail;
- b) au taux horaire double (200%) de l'employé concerné pour tout travail effectué après vingt-deux (22) heures (10:00 hres P.M.).

4-3.02 Tout travail exécuté en temps supplémentaire:

- a) le dimanche;
- b) le samedi;
- c) un jour de congé chômé et payé

est rémunéré au taux horaire double (200%) de l'employé concerné. Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré à 200% de son salaire régulier en plus du paiement du congé payé au taux régulier.

4-3.03 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, il reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux approprié prévu à la clause 4-3.01 ou 4-3.02 incluant, le cas échéant, la rémunération du temps supplémentaire effectué jusqu'à concurrence de trois (3) heures.

- 4-3.04 En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer du temps supplémentaire.
- 4-3.05 A la demande de l'employé signifiée immédiatement sur le formulaire prévu à l'annexe E, le SEVF rembourse le temps supplémentaire effectué en équivalence de journées de congé au taux approprié prévu à la clause 4-3.01 ou, selon le cas, 4-3.02 dans les dix (10) mois qui suivent au moment fixé par entente entre l'employé et le responsable du secrétariat.
- 4-3.06 Tout temps supplémentaire auquel ne s'applique pas la clause 4-3.05 doit être payé à l'occasion de la paie régulière de la semaine suivante.
- 4-3.07 Le travail en temps supplémentaire doit être autorisé par le représentant du SEVF ou, en son absence, par le responsable du secrétariat et offert aux employés réguliers à tour de rôle.
- 4-3.08 Le SEVF s'engage à ne pas faire appel à des employés autres que réguliers pour exécuter des travaux en dehors des heures régulières de travail à moins que les employés réguliers refusent d'exécuter le travail en temps supplémentaire.
- 4-3.09 Lorsque l'employé exécute du travail supplémentaire à l'heure des repas, le SEVF rembourse à l'employé les frais de repas au taux prévu par le conseil des délégués pour les membres du SEVF, en sus de son temps.

4-4.00 Tâche

- 4-4.01 Sous réserve des dispositions des clause 3-9.01, 3-9.02 et 4-4.02, les tâches des employés réguliers sont celles qui sont déterminées à l'annexe D de la présente convention.
- 4-4.02 L'agencement, la répartition et la modification des tâches, fonctions et responsabilités des employés sont assujettis aux ententes à intervenir entre les employés et le responsable du secrétariat.

Cependant, lorsque le SEVF procède au congédiement d'un employé régulier pour cause de surplus de personnel conformément aux dispositions de la présente convention, un réaménagement des tâches, fonctions et responsabilités doit avoir lieu pour tenir compte de la réduction du nombre des employés réguliers.

4-5.00 Participation des employés

4-5.01 Le SEVF reconnaît la nécessité d'une participation des employés à la gestion du secrétariat.

4-5.02 De façon générale, les employés et le responsable du secrétariat conviennent de la répartition des tâches des employés et de l'organisation du travail des employés.

Les employés réguliers sont consultés par le responsable du secrétariat sur toute question relative à l'achat ou à la location d'équipement de bureau.

4-5.03 La création de tout nouveau poste régulier est de la compétence du SEVF. Cependant, les employés réguliers sont consultés sur toute question relative à l'embauche de personnel et, notamment sur:

- * la création de tout poste régulier de l'unité d'accréditation
- * la nomination à tout nouveau poste régulier de l'unité d'accréditation
- * la création de tout poste temporaire de l'unité d'accréditation
- * la nomination à tout poste temporaire de l'unité d'accréditation
- * la création de tout poste d'une unité assimilable dans la mesure où le SEVF participe directement à la décision
- * la nomination à tout nouveau poste d'une unité assimilable dans la mesure où le SEVF participe directement à la décision
- * l'abolition de tout poste de l'unité d'accréditation
- * la transformation ou la division de tout poste de l'unité d'accréditation.

4-5.04 L'employé peut assister à toutes les réunions de toutes les instances du SEVF comme observateur avec droit de parole.

4-6.00 Vacances

4-6.01 Tout employé régulier bénéficie d'une période de vacances annuelles d'une durée correspondant à ce qui est ci-après déterminé:

- a) pendant sa 1^{ère} année de service: une (1) semaine par quatre (4) mois de service;
- b) pendant sa 2^e, 3^e, 4^e et 5^e année de service: quatre (4) semaines de vacances;
- c) après cinq (5) années de service: cinq (5) semaines de vacances.

Pour fins de calcul de la période de vacances annuelles, il faut se référer à la situation de l'employé régulier en date du 1^{er} juin de chaque année.

4-6.02 Tout employé temporaire a droit, au moment de son départ, à une période de vacances payées établie comme suit:

- a) pour cinq (5) semaines ou moins de service: un (1) jour;
- b) pour plus de cinq (5) semaines et moins de huit (8) semaines de service: deux (2) jours;
- c) pour plus de huit (8) semaines et moins de dix (10) semaines de service: trois (3) jours;
- d) pour plus de dix (10) semaines et moins de douze (12) semaines de service: quatre (4) jours;
- e) pour plus de douze (12) semaines et moins de quatre (4) mois de service: quatre et demi (4½) jours;
- f) pour chaque quatre (4) mois de service: une (1) semaine;
- g) pour chaque période de service consécutive aux quatre (4) premiers mois de service: les jours tels qu'établis en a) à e) additionnés aux semaines telles qu'établies en f).

4-6.03 Les vacances sont prises selon les modalités suivantes:

- * dans le cas des employés ayant droit à 4 semaines de vacances, 2 de ces semaines doivent être prises entre le 1^{er} juillet et le 15 août;
- * dans le cas des employés ayant droit à 5 semaines de vacances, 2 de ces semaines doivent être prises entre le 1^{er} juillet et le 15 août;

Le solde pouvant être reporté à une période ultérieure après entente entre les parties. Dans le cas de l'employé qui a droit à moins de 4 semaines de vacances, la majorité des semaines de vacances doivent être prises entre le 1^{er} juillet et le 15 août.

- 4-6.04 L'employé qui quitte les services du SEVF a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des alinéas précédents, plus les vacances accumulées selon la proportion de vacances auxquelles l'employé a droit pour l'année en cours.
- 4-6.05 A moins de stipulation contraire dans la présente convention, aucune absence par maladie ou accident couverte par l'article 6-4.00, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par le SEVF, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances.
- 4-6.06 Tout employé peut obtenir sur demande dix (10) jours ouvrables de vacances sans traitement. L'employé s'entend avec le représentant du SEVF sur le moment de prendre ces jours de vacances.
- 4-6.07 Si un jour de fête coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé, ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure à son taux de salaire régulier.
- 4-7.00 Frais de séjour et de déplacement
- 4-7.01 Les déplacements d'un employé à l'intérieur de ses heures de travail et pour les fins de son travail sont remboursés selon les tarifs en vigueur au SEVF.
- 4-7.02 Lorsqu'un employé doit, en raison d'un mandat spécial confié par le SEVF, séjourner et prendre des repas hors de son domicile, les frais lui sont remboursés selon les tarifs en vigueur au SEVF.

CHAPITRE 5-0.00 REMUNERATION

5-1.00 Echelles des salaires hebdomadaires

5-1.01 L'échelle des salaires applicables du premier (1er) juillet 1981 au trente (30) juin 1982 est la suivante:

<u>ECHELON</u>	<u>(SALAIRE HEBDOMADAIRE)</u>
1	284
2	291
3	298
4	305
5	311
6	317
7	323
8	329
9	335
10	341
11	347
12	353

5-1.02 L'échelle des salaires applicables du premier (1er) juillet 1982 au trente (30) juin 1983 est l'échelle prévue à la clause 5-1.01 relevée comme suit:

- a) d'abord, d'un montant unique correspondant à l'augmentation moyenne (toute fraction de dollar de l'augmentation moyenne tombe) du salaire hebdomadaire des employés réguliers à l'emploi du SEVF au trente (30) juin 1982 qui serait résultée d'une majoration générale de 3,5% des salaires hebdomadaires de l'échelle prévue à la clause 5-1.01;
- (ET)
- b) ensuite, d'un montant unique additionnel correspondant à l'augmentation moyenne (toute fraction de dollar de l'augmentation moyenne tombe) du salaire hebdomadaire des employés réguliers à l'emploi du SEVF au trente (30) juin 1982 qui serait résultée d'une majoration générale des salaires hebdomadaires de l'échelle prévue à la clause 5-1.01 déjà majorée conformément au paragraphe a) de la présente clause correspondant au pourcentage (%) d'augmentation du coût de la vie au cours de l'année 1981-82 établie conformément aux dispositions de la clause 5-1.03.

- 5-1.03 Le pourcentage (%) d'augmentation du coût de la vie applicable aux fins du paragraphe b) de la clause 5-1.02 est basé sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour le Canada publié par Statistiques-Canada et est calculé de la façon suivante:

I.P.C. de juin 1982 - I.P.C. de juin 1981 X 100

I.P.C. de juin 1981

Cependant, lorsque dans le quotient obtenu, la virgule est suivie de quatre (4) chiffres, ou bien le quatrième (4e) chiffre tombe s'il est inférieur à cinq (5), ou bien le troisième (3e) est arrondi à l'unité supérieure et le quatrième (4e) tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5).

Si l'I.P.C. chute, les salaires ne peuvent décroître.

- 5-1.04 Les majorations, prévues à la clause 5-1.02, de l'échelle 5-1.01 sont effectuées dans les quinze (15) jours de la publication officielle de l'I.P.C. au trente (30) juin 1982 par Statistiques-Canada et ont plein effet rétroactif au premier (1er) juillet 1982.

5-2.00 Intégration des employés

- 5-2.01 Les employés réguliers à l'emploi du SEVF au premier (1er) juillet 1981 sont intégrés comme suit à l'échelle 5-1.01:

- Monique Aubry et Suzanne Boissonneault sont intégrées à l'échelon 9;
- Doris Pellerin est intégrée à l'échelon 7;
- Josée Boissonneault est intégrée à l'échelon 2.

L'échelon ci-dessus attribué à chacun de ces employés réguliers comprend l'avancement d'échelon qui lui était applicable au premier (1er) juillet 1981.

- 5-2.02 Tout nouvel employé qui entre au service du SEVF sans expérience reconnue conformément à l'article 5-3.00 est intégré à l'échelon 1.
- 5-2.03 Tout nouvel employé qui entre au service du SEVF avec une expérience antérieure reconnue conformément à l'article 5-3.00 est intégré à l'échelon auquel lui donne droit son expérience antérieure reconnue.

5-3.00 Reconnaissance de l'expérience

- 5-3.01 Toute année d'exercice d'un métier ou profession en rapport avec la fonction que vient exercer au SEVF un nouvel employé est reconnue comme année d'expérience et donne droit à un échelon. Toute telle année doit être attestée par un (ou des) employeur(s) précédent(s) à moins qu'elle ait été effectuée au service du SEVF.

Pour les fins de l'alinéa précédent, une année est constituée d'une période continue d'au moins dix (10) mois d'exercice à temps plein de ce métier ou de cette profession ou de l'équivalent s'il s'agit d'exercice à temps partiel.

Pour les fins du premier (1er) alinéa de la présente clause, une année est constituée d'une période continue d'au plus douze (12) mois d'exercice à temps plein de ce métier ou de cette profession ou de l'équivalent s'il s'agit d'exercice à temps partiel.

Toutefois, des périodes continues de moins de dix (10) mois mais d'au moins quatre (4) mois peuvent s'accumuler pour constituer pas plus d'une année additionnelle.

- 5-3.02 A compter du premier (1er) juillet de chaque année, l'employé régulier se voit reconnaître une (1) année additionnelle d'expérience après avoir accumulé douze (12) mois de service au SEVF depuis le premier (1er) juillet précédent.

Toutefois, quelle que soit sa date d'embauche, l'employé régulier se voit créditer une telle année additionnelle d'expérience et bénéficie, en conséquence, d'un échelon le premier (1er) juillet de chaque année à compter de la date de signature de la présente convention.

- 5-3.03 L'employé autre que régulier se voit reconnaître une (1) année additionnelle d'expérience après avoir accumulé, au SEVF, dix (10) mois de service à temps plein ou l'équivalent. Toutefois, un tel employé ne peut, en aucun cas, accumuler plus d'une année d'expérience par année.

Dès qu'un tel employé a acquis une (1) année additionnelle d'expérience, il bénéficie, en conséquence, d'un échelon.

5-4.00 Versement du salaire

- 5-4.01 Le salaire d'un employé applicable à une semaine de travail est versé avant midi le jeudi de la même semaine.

- 5-4.02 Les versements de traitement devant échoir durant les vacances d'un employé lui sont versés et échangeables au moment de son départ.
- 5-4.03 Les versements de traitement devant échoir un jour de congé sont versés et échangeables le dernier jour ouvrable précédent.
- 5-4.04 Les versements de traitement sont effectués par chèque.
- 5-4.05 Tout chèque de versement de traitement doit comporter un talon où il est fait mention du détail de toute déduction pratiquée à la source sur le dit versement. L'état cumulatif sera donnée verbalement par le trésorier de l'employeur sur simple demande de l'employé.

CHAPITRE 6-0.00 DROITS SOCIAUX

6-1.00 Congés sociaux

6-1.01 Tout employé régulier bénéficie d'une banque annuelle de dix (10) jours ouvrables, non-cumulatifs et non monnayables, qui peuvent être utilisés comme congés avec traitement de la façon suivante:

- a) En cas de décès de son conjoint(e), de son enfant: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables à compter du décès;
- b) en cas du décès de son père, sa mère, son frère ou sa soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables à compter du décès;
- c) en cas du décès de ses beaux-parents, grands-parents, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son petit-fils, sa petite fille, un confrère de travail, son (sa) fiancé(e): trois (3) jours consécutifs ouvrables dont le jour des funérailles;
- d) en cas du décès de son oncle, sa tante, son neveu, sa nièce: le jour des funérailles;
- e) un maximum de deux (2) jours ouvrables pour vaquer à ses occupations d'exécuteur testamentaire si telles occupations nécessitent l'absence de l'employé;
- f) la naissance ou le baptême de son enfant ou l'enregistrement civil, l'adoption d'un enfant: le jour de l'événement;
- g) le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage;
- h) le mariage de l'employé ou son divorce ou sa séparation légale: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables;
- i) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, intempérie, etc) qui oblige un employé à s'absenter de son travail;
- j) déménagement (changement de domicile permanent de l'employé): le jour de l'événement;
- k) un maximum annuel d'un (1) jour ouvrable pour affaires personnelles;

- l) en cas d'hospitalisation urgente, d'invalidité ou maladie grave du conjoint, de son enfant, son père, sa mère, ses beaux-parents: trois (3) jours ouvrables par année;
- m) lorsque l'employé doit se présenter à la Cour ou rencontrer son avocat: une (1) journée ouvrable par année.

- 6-1.02 De plus, tout employé jouit d'un congé payé pour intempérie à chaque fois que les écoles du territoire du SEVF sont fermées pour ce motif. Ces congés payés d'intempérie n'affectent pas la banque prévue à la clause 6-1.01.
- 6-1.03 Tout employé qui doit s'absenter parce qu'il agit comme juré, parce qu'il est mis en quarantaine par un bureau de santé ou parce qu'il doit subir un examen (études) reçoit sa pleine rémunération.
- 6-1.04 Le représentant du SEVF peut accorder, en d'autres circonstances, sur demande de l'employé, un congé complémentaire ou supplémentaire sans perte de traitement.
- 6-1.05 Si l'employé doit parcourir plus de deux cents (200) kilomètres pour se rendre à l'endroit où a lieu un événement prévu au présent article, il a droit à un (1) jour additionnel.
- 6-1.06 L'employé dont le maximum de jours est épuisé alors que survient un événement prévu au présent article, peut s'absenter pour le nombre de jours mentionnés pour l'événement mais l'absence est alors sans traitement.

6-2.00 Droits parentaux

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

- 6-2.01 Les indemnités du congé de maternité prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 6-2.02 Le SEVF ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière par la CEIC en vertu de la loi sur l'assurance-chômage lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

SECTION II CONGE DE MATERNITE

6-2.03 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de 20 semaines qui, sauf en cas de prématurité, doivent être consécutives. Dans le cas de prématurité, l'employée peut interrompre son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

6-2.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

6-2.05 Le congé de maternité s'obtient sur présentation, au moins deux (2) semaines avant la date du départ, d'un préavis écrit accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévu de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit ou a dû quitter son poste plus tôt que prévu.

6-2.06 Cas admissibles à l'assurance-chômage

L'employée régulière qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 6-2.09, les indemnités suivantes:

- a) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, le SEVF verse à l'employée régulière, une indemnité égale à 95% du traitement que l'employée régulière recevrait si elle était en fonction;
- b) durant les semaines où l'employée régulière reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, le SEVF verse à l'employée régulière une indemnité égale à la différence entre 95% du traitement qu'elle recevrait si elle était en fonction et les prestations d'assurance-chômage auxquelles elle a droit et qu'elle reçoit où pourrait recevoir;

- c) durant les semaines qui suivent celles décrites à l'alinéa b), le SEVF verse à l'employée régulière, et ce jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité une indemnité égale à 95% du traitement que l'employée régulière recevrait si elle était en fonction.

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

6-2.07 Cas non-admissibles à l'assurance-chômage

L'employée régulière exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'employée régulière à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 95% du traitement que l'employée recevrait si elle était en fonction, et ce durant dix (10) semaines, à la condition qu'elle ne soit pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50^e et la 30^e semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

6-2.08 L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le SEVF dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle d'une semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par le SEVF d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins de la présente clause, sont considérés comme preuve un état ou relevé des prestations d'assurance-chômage, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la CEIC au SEVF au moyen d'un relevé mécanographique.

6-2.09 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 6-2.06.

- 6-2.10 Durant son congé de maternité et les extensions prévues à la clause 6-2.11, l'employée régulière bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurance-groupe, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
 - accumulation des congés-maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation du service.

L'employée régulière peut reporter au maximum les semaines de vacances qui doivent être prises entre le 1er juillet le 15 août conformément aux dispositions de la clause 4-6.03 si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le SEVF de la date du report.

- 6-2.11 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée régulière a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement mais peut cependant utiliser les jours de congé de maladie accumulés, conformément aux dispositions des clauses 6-4.01, 6-4.02 et 6-4.04.

- 6-2.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du SEVF, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 6-2.13 Le SEVF doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui le SEVF a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 6-2.22.

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

- 6-2.14 Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

6-2.15 Affectation provisoire

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

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

Si le SEVF n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin. Ce congé se termine au début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur. Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de l'employée.

- 6-2.16 L'employée régulière enceinte bénéficie de congés sans perte de traitement pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

- 6-2.17 L'employée régulière enceinte a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin désigné par le SEVF; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8e semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

6-2.18 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la clause 6-2.17, l'employée régulière bénéficie des avantages prévus par la clause 6-2.10 en autant qu'elle y ait normalement droit et par la clause 6-2.14. L'employée visée par l'un ou l'autre des alinéas de la clause 6-2.17 peut utiliser sa caisse de congé-maladie.

SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

6-2.19 Congé de paternité

L'employé régulier dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

6-2.20 Congé pour adoption

L'employé(e) régulier(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant. Pour chacune des semaines de ce congé, l'employé(e) régulier(e) reçoit une indemnité égale au traitement qu'il ou qu'elle aurait reçu si il ou elle avait été au travail.

6-2.21 Congés sans traitement

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé(e) régulier(e), en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption sous réserve quant au traitement de l'utilisation de la banque de congé-maladie. Au cours de ce congé, l'employé(e) régulier(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il (elle) peut continuer de participer au régime d'assurance collective, s'il (si elle) en fait la demande au début du congé et s'il (si elle) verse la totalité des primes. La clause 6-2.14 s'applique.

6-2.22 Dispositions diverses

- a) Les périodes de congé visés aux clauses 6-2.20 et 6-2.21 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

- b) Le SEVF fait parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration d'un des congés prévus aux clauses 6-2.20 et 6-2.21, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé(e) à qui le SEVF a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration dudit congé.

L'employé(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- c) L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- d) L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 6-2.20 bénéficie des avantages prévus par la clause 6-2.10, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit et par la clause 6-2.14.

6-3.00 Assurance collective

6-3.01 Le SEVF contribue, dans le cas de chaque employé régulier, à défrayer une partie du coût d'un plan d'assurance-groupe.

La contribution financière du SEVF est de:

- * \$25 par année dans le cas de l'employé assuré seulement pour lui-même;
- * \$60 par année dans le cas de l'employé assuré pour lui et ses personnes à charge.

Cependant, la contribution financière du SEVF ne peut jamais excéder 60% de la prime total exigible par l'assureur.

6-3.02 Tout employé régulier peut adhérer au plan d'assurance-groupe.

6-3.03 Le choix du plan et de l'assureur est fait par le Syndicat.

6-4.00 Congés de maladie

6-4.01 L'employé régulier, qui avait, au 1er juillet 1979, un solde de jours de congé de maladie portés à son crédit avant cette date et non utilisés et non monnayés à cette date, conserve ce solde à son crédit. Cependant, ce solde ne peut dépasser quarante-cinq (45) jours.

Ces jours de congés de maladie sont, le cas échéant, utilisés après les jours crédités en vertu de la clause 6-4.02.

Lorsqu'un tel employé régulier quitte définitivement son emploi au SEVF, celui-ci monnaie le solde de ces jours de congés de maladie au taux de 25% de son salaire régulier applicable au moment de son départ.

6-4.02 Le premier (1er) juillet de chaque année, le SEVF crédite, à tout employé régulier, quinze (15) jours de congé de maladie qui se répartissent comme suit:

- * 7 jours monnayables, mais non cumulatifs
- * 8 jours non monnayables mais cumulatifs

Ces jours servent à indemniser l'employé régulier contre la perte de traitement pouvant résulter de l'absence de l'employé à cause de maladie ou accident.

Les jours monnayables portés au crédit de l'employé en vertu de la présente clause sont toujours utilisés avant les jours non monnayables au crédit de l'employé.

Dès qu'un employé devient régulier ou lorsque le SEVF engage un nouvel employé régulier, le SEVF crédite, à ce nouvel employé régulier, un nombre de jours monnayables et de jours non monnayables établi en proportion du nombre de mois complets qui séparent la date de son entrée en service comme employé régulier et le trente (30) juin suivant.

Les jours crédités en vertu de la présente clause ne peuvent augmenter le nombre de jours à monnayer en application du dernier alinéa de la clause 6-4.01.

- 6-4.03 Au trente (30) juin de chaque année, les jours monnayables qui ont été crédités en vertu de la clause 6-4.02 et qui n'ont pas été utilisés sont monnayés par le SEVF au taux du salaire régulier de l'employé à cette date à raison d'un jour de salaire par jour monnayable non utilisé.
- 6-4.04 Les jours non monnayables qui ont été crédités en vertu de la clause 6-4.02 et qui n'ont pas été utilisés s'accumulent d'année en année.
- 6-4.05 Pour les fins du présent article, toute complication attestée par un certificat médical et découlant de la grossesse de l'employée est considérée comme une maladie.
- 6-4.06 Le SEVF peut exiger un certificat médical attestant du fait que l'employé est absent en raison de maladie ou d'accident. Cependant, ce certificat est aux frais du SEVF si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours.
- 6-5.00 Perfectionnement
- 6-5.01 Le SEVF rembourse, aux employés permanents en service, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité occasionnés par leurs études de perfectionnement.
- Tel remboursement est effectué dans les deux (2) semaines de la production des pièces justificatives.
- 6-5.02 Le SEVF peut autoriser un (ou des) employé(s) régulier(s) à suivre des cours sur le temps de travail.

6-6.00 La mise à jour

6-6.01 La mise à jour réfère à toute activité de formation reliée à la nature du travail de l'employé suivie, à la demande du SEVF et avec le consentement de l'employé durant les heures régulières de travail de celui-ci.

6-6.02 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 6-6.01, l'employeur maintient le salaire, les droits et avantages prévus à la convention et rembourse tous les frais sur présentation de pièces justificatives.

6-7.00 Congé sans solde

6-7.01 Tout employé permanent qui en fait la demande écrite obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'une année pour affaires syndicales, charge publique, perfectionnement ou maladie. Ce congé est d'une durée inférieure à une année si la demande de l'employé est à cet effet et indique la durée du congé requis. Ce congé est renouvelable sur demande écrite de l'employé.

6-7.02 Le SEVF peut accorder à la demande écrite de l'employé permanent, un congé sans solde pour affaires personnelles d'une durée maximum d'une année. Ce congé est d'une durée inférieure à une année si la demande de l'employé est à cet effet et indique la durée du congé demandé.

Le SEVF peut, à la demande écrite de l'employé, renouveler un tel congé.

6-7.03 Tout employé qui désire un congé sans solde doit en faire la demande au moins un (1) mois avant la date projetée du congé sans solde demandé. Telle demande doit exprimer clairement les motifs du congé sans solde demandé.

Tout employé qui bénéficie d'un congé sans solde doit donner à l'employeur un avis de six (6) semaines de son intention de reprendre son service.

6-7.04 Durant son absence, l'employé en congé sans solde demeure à l'emploi du SEVF; il conserve l'ancienneté, les années d'expérience et les années de service qu'il détenait conformément à la présente convention, au moment de son départ.

A son retour, cet employé reprend les droits et avantages acquis au moment de son départ.

6-7.05 De plus, dans les cas prévus à la clause 3-3.02, l'ancienneté continue de s'accumuler.

6-7.06 De plus, l'employé en congé sans solde pour charge publique, pour affaires syndicales ou pour perfectionnement - dans ce dernier cas, à la condition de réussir un nombre de cours correspondant aux études à temps plein - continue d'accumuler du temps de service pendant un tel congé.

6-7.07 L'employé en congé sans solde peut participer au régime d'assurance collective à la condition de payer, mensuellement, à l'avance, sa quote-part de la prime exigible.

6-8.00 Fonds de pension

6-8.01 Les parties à la présente convention conviennent de réouvrir la négociation sur un éventuel régime de fonds de pension applicable aux employés du SEVF advenant la création ou la possibilité de création d'un tel régime mis sur pied par ou pour le SESOCQ.

CHAPITRE 7-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

7-1.00 Procédure interne

7-1.01 Tout grief ou toute mésentente concernant les conditions de travail ou d'emploi autre qu'un différend au sens de l'article 1 du Code du travail est régi(e) par le présent article.

7-1.02 Dans les 90 jours de la connaissance de l'événement donnant lieu à un grief, le Syndicat peut loger ledit grief au moyen d'un avis écrit transmis à l'employeur.

L'avis de grief contient succinctement les faits à l'origine du grief et le(s) correctif(s) demandé(s), le tout sans préjudice.

L'avis de grief peut être modifié par le Syndicat, avant l'arbitrage. Toute telle modification ne doit, cependant, pas modifier la nature du grief.

7-1.03 Dans les quinze (15) jours de la signification de l'avis prévu à la clause 7-1.02, le délégué syndical, accompagné ou non du plaignant et/ou d'un autre représentant du Syndicat, rencontre le représentant du SEVF. Telle rencontre peut avoir lieu durant les heures de travail; l'absence n'entraîne aucune perte de salaire ou d'autres droits et avantages ni pour le délégué syndical ni pour le plaignant et n'est pas comptabilisée dans la banque annuelle de congés pour affaires syndicales.

Au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre prévue à l'alinéa précédent, le délégué syndical avise le représentant du SEVF des date et heure projetées pour telle rencontre. Si telle rencontre ne peut avoir lieu aux date et heure projetées par le délégué syndical, celui-ci et le représentant du SEVF conviennent du moment approprié pour telle rencontre.

Sauf entente à l'effet contraire entre le délégué syndical et le représentant du SEVF, telle rencontre a lieu au siège social du SEVF.

7-1.04 Dans les dix (10) jours suivant la rencontre prévue à la clause 7-1.03, l'employeur fournit au délégué syndical et au représentant du Syndicat, s'il y a lieu, et à l'employé concerné, s'il y a lieu, un avis écrit contenant sa décision sur le grief soulevé et les motifs génériques de cette décision.

7-1.05 Toute entente relative au règlement d'un grief est confirmée par écrit signé conjointement par le représentant du SEVF et le délégué syndical ou, à défaut, un autre représentant du Syndicat et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui

suivent à moins que tel accord écrit n'y pourvoit autrement.

Toute telle entente ou toute décision du SEVF faisant droit au grief constitue une transaction au sens du code civil.

7-2.00 Procédures d'arbitrage

7-2.01 Si la décision du SEVF n'a pas été communiquée conformément aux dispositions de la clause 7-1.04 ou s'il est estimé que la décision du SEVF est inadéquate ou insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 7-1.04.

Tout avis d'arbitrage doit être signifié par écrit au ministre du travail et au représentant de l'employeur.

7-2.02 L'arbitre habilité pour adjuger sur un grief ou une mésentente est nommé par le ministre du travail conformément aux dispositions de l'article 88 du Code du travail.

7-2.03 Le délégué syndical et, le cas échéant, l'employé concerné par un grief individuel peuvent assister à l'audition du grief par l'arbitre. Telle absence n'entraîne aucune perte de salaire ni d'autres droits et avantages et n'est pas comptabilisée dans la banque annuelle de congés pour affaires syndicales.

7-2.04 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.

7-2.05 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.

7-2.06 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.

Il peut également, dans les cas de mésententes, déterminer les conditions de travail sur les matières non couvertes par la présente convention.

7-2.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.

Chacune des parties assume ses frais.

CHAPITRE 8-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

8-1.00 Droits acquis

8-1.01 A moins de stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé régi par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouissait au moment de la signature de la convention et qui n'étaient l'objet d'aucune stipulation expresse dans la convention collective antérieure.

8-2.00 Nullité d'une clause

8-2.01 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.

8-3.00 Texte de la présente convention

8-3.01 Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention. Toute telle modification doit être faite par écrit et signée par les deux (2) parties.

8-3.02 Le SEVF s'engage à publier dans un délai ne dépassant pas soixante (60) jours après la signature de la présente convention, le texte conforme de la présente convention, des annexes et des lettres d'entente s'y rattachant.

8-3.03 Le SEVF s'engage à défrayer les coûts résultant de l'impression de vingt-cinq (25) copies de la présente convention.

8-3.04 Les annexes de même que les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

8-4.00 Durée de la convention et prolongation

8-4.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) juillet 1981.

8-4.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'au trente (30) juin 1983.

8-4.03 Les effets de la présente convention se poursuivent jusqu'à la signature d'une autre convention collective.

8-5.00 Sécurité et santé au travail

8-5.01 Le SEVF prend toutes les mesures normales pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux du travail et l'hygiène desdits lieux.

8-5.02 Toute carence ou défectuosité doit être signalée au représentant du SEVF qui en saisit immédiatement le comité paritaire décisionnel (composé de deux (2) représentants du SEVF et de deux (2) représentants du Syndicat nommés à cette fin) en matière de sécurité et santé au travail.

8-5.03 Le SEVF donne suite aux décisions de ce comité paritaire. Il peut, aussi, prendre des mesures plus aptes à protéger la santé et l'intégrité physique des employés. Dans ce cas, il doit démontrer que les mesures appliquées rencontrent, au minimum, les exigences de la décision du comité.

8-5.04 Dans le cas où les conditions de sécurité et d'hygiène sont telles que les employés ne peuvent demeurer sur les lieux du travail, ils sont alors dispensés d'y demeurer et ce, sans perte de traitement.

8-6.00 Responsabilité civile et criminelle

8-6.01 Le SEVF s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard.

8-6.02 Le SEVF s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité et à fournir et assumer tous les moyens juridiques normaux nécessaires à sa défense.

8-6.03 En cas d'emprisonnement encouru par tout employé suite à telle responsabilité, celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

8-7.00 Pratiques interdites

8-7.01 Le SEVF n'exerce aucune menace, contrainte ou discrimination contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son état civil, son origine sociale, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son handicap physique, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

8-7.02 Le SEVF ne peut obliger aucun employé à franchir une ligne de piquetage ni à entrer dans un établissement dont les employés sont en grève.

8-8.00 Caisse d'épargne et de crédit

8-8.01 Le délégué syndical avise le SEVF du nom de la Caisse d'épargne et de crédit que les membres de l'unité d'accréditation ont collectivement choisie.

8-8.02 Après la réception de toute autorisation personnelle appropriée, le SEVF prélève, sur chaque versement de salaire de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne et de crédit.

8-8.03 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée le jour même de leur déduction.

8-8.04 Après un avis écrit de l'employé à cet effet, le SEVF cesse la contribution de l'employé à la caisse d'épargne et de crédit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières

CE 28 IEME JOUR DE janvier 1982

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DES VIEILLES-FORGES

Madeline Giroux

Pauline Sagnon

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

Suzanne Boissennecult

Yvonne Hubert

Serge Baie

SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

FORMULE DE DEMANDE D'ADHESION AU SESOCA

NOM _____ PRENOM _____

ADRESSE A DOMICILE _____ TEL. A DOMICILE _____

ADRESSE AU BUREAU _____ TEL. AU BUREAU _____

DATE DE NAISSANCE _____ NATIONALITE _____

No. D'ASSURANCE SOCIALE _____

JE SOUSSIGNE(E) DONNE LIBREMENT MON ADHESION AU SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC. JE M'ENGAGE A EN OBSERVER LES STATUTS, REGLEMENTS ET DECISIONS ET J'AUTORISE MON EMPLOYEUR A DEDUIRE DE MON TRAITEMENT LA CONTRIBUTION DETERMINEE PAR MON ASSOCIATION ET A FAIRE REMISE DE CETTE CONTRIBUTION AU SESOCA.

FAIT ET SIGNE A _____ LE _____ IEME
JOUR DU MOIS DE _____ 19 _____

SIGNATURE DU NOUVEAU MEMBRE

TEMOIN

ANNEXE B

Employés permanents à la date de la signature de la convention:

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée en service</u>
Aubry, Monique	19 août 1974
Boissonneault, Suzanne	28 octobre 1974
Pellerin, Doris	6 mars 1978
Boissonneault, Josée	22 septembre 1980

ANNEXE C

FORMULE D'ATTESTATION D'ABSENCE

Je, soussigné déclare solennellement avoir été absent
pendant _____ jours(s), soit le(s) _____
du mois de _____ 19 _____ pour la raison suivante:

EN FOI DE QUOI, J'ai signé à Trois-Rivières, ce _____
jour du mois de _____ 19 _____.

Signature de l'employé

FONCTIONNEMENT DU SECRETARIAT

1. Le secrétariat du syndicat est un service de soutien essentiel au bon fonctionnement du syndicat et est sous l'autorité immédiate du responsable du secrétariat.
2. Le responsable du secrétariat désigne un responsable du secrétariat pour les journées où il ne peut s'occuper du fonctionnement du bureau.
3. Seul le responsable du secrétariat ou, en son absence, le remplaçant désigné par lui, peut demander aux employés d'effectuer divers travaux et accorder les permissions spéciales requises par les employés.
4. Toutefois, tous les membres du conseil exécutif en exercice peuvent demander à l'un ou l'autre des employés de rechercher un ou quelques documents présumément classés dans les filières générales. Tout série d'appels de nature à monopoliser un employé pour plus d'une demi-heure doit avoir été autorisée par le responsable ou, en son absence, par le remplaçant désigné par lui, avant d'être effectuée par les employés.
5. Les employés constituent une équipe dont les fonctions individuelles sont essentielles au bon fonctionnement du secrétariat et complémentaires. Ainsi, les relations entre les employés ne doivent en aucune manière avoir les caractères de relations patrons-employés. Pour le bénéfice de chaque employé, tout employé se doit de faire toutes recommandations utiles et nécessaires concernant la description des tâches et le fonctionnement du secrétariat en s'adressant au responsable désigné par le Conseil exécutif ou au président du Syndicat. De même, en tout temps mais particulièrement dans la réalisation des travaux jugés prioritaires, les employés du secrétariat doivent s'entraider de façon à respecter les échéances fixées.

P.S.: Si une des secrétaires n'a pas de travail, elle peut compléter le travail de l'autre.

TACHES DES EMPLOYEES DU SEVF

(Sous les réserves prévues à l'article 4-4.00)

- Monique:**
- inventaire du matériel de bureau;
 - enregistrement et distribution du courrier;
 - opération du télescripteur;
 - courrier extra-syndicat;
 - responsable des archives;
 - Nos Luttes et information (A.G.)
 - appels téléphoniques pour les réparations du matériel du bureau;
 - griefs;
 - répond aux appels téléphoniques.
- Doris:**
- travaille en collaboration avec Monique (complète son travail, polycopie et photocopie des documents appropriés au travail de Monique);
 - confection et mise à jour des listes des membres de la CSRVF;
 - tenue à jour du dossier personnel des enseignants;
 - expéditions générales;
 - répond aux enseignants qui se présentent au secrétariat.
- Suzanne:**
- documents, convocations des assemblées consultatives, conseils des délégués et conseil exécutif et autres comités;
 - procès-verbaux;
 - confection des listes des comités, délégués syndicaux, conseils syndicaux et conseils de zone;
 - correspondance pour le comité de revision;
 - nouveaux membres (réguliers, suppléants occasionnels, éducation aux adultes);
 - confection des listes (congé sans solde, avec solde, retour de congé sans solde);
 - démission, pré-retraite, retraités;
 - tenue à jour de l'agenda; (convocations, réservations de salles et des chambres);
 - petite caisse (épicerie);
 - rapport du trésorier;
 - répond aux appels téléphoniques.
- Josée:**
- travaille en collaboration avec Suzanne (complète son travail, polycopie et photocopie des documents appropriés au travail de Suzanne);
 - confection et mise à jour des listes des membres de toutes les commissions scolaires locales;
 - compteur postal;
 - manuel d'évaluation;
 - appels téléphoniques (convocations ou autre) des comités ou conseils;
 - répond aux enseignants qui se présentent au secrétariat;
 - expéditions non générales.

ANNEXE E

Temps Supplémentaire

NOM: _____ DATE: _____

TRAVAIL EFFECTUE: _____

DE	A	DE	A
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

150%

200%

TOTAL: _____ (heures)

EN ARGENT

EN TEMPS

REPAS: \$ _____
(_____)

SIGNATURE DU RESPONSABLE: _____

REMARQUES:



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31032664	820210

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SYND. ENSEIGNANTS VIEILLES-FORGES	830630	820128	8915 Employeur
A2				
A3	4160 RUE LABADIE TRAIS-RIVIERES	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			020766001	000004
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. EMPL. SYND. & ORGANISMES	8915		
A5	COLL. QUE Bureau	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 01	A15 14	A16 850	A17 4302	A18 040	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premier) 04 Sentence arbitrale (second) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un état un syndicat un certif plus synd plus petit 02 Un employeur un état plus synd plus petit 03 Un employeur un état un syndicat un certif plus synd plus petit 04 Un employeur un état plus petit plus petit 05 Plus employeur un état un synd plus petit 06 Plus employeur un état un synd plus petit 07 Plus employeur un état plus synd plus petit Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTO 10 OPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant loc d 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais - multi 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régional 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. forêt 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte	Codificateur	Date	Vérificateur
A6	006	820310	005