



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 9 9

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

021477

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15520-01
Date	Signature 84-10-30	Reception 84-12-05	Durée	Du 83-09-01	Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de syndicats et des Organismes collectifs du Québec (SESOCQ) Att: Renée Aubuchon C.P. 180 Berthierville, Québec J0K 1A0	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de l'enseignement de la Région des Mille-Isles 105 Boulevard Labelle Ste-Rose, Laval H7L 2Z3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>2</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(a) 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

ENTENTE: Régime de retraite des employés et au remplacement d'un employé signée le 84-10-23

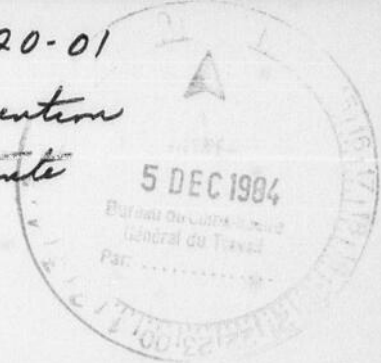
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-12-21

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

15520-01

1 convention

1 entente



LETTRE D'ENTENTE ENTRE

D'UNE PART

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

ET D'AUTRE PART

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

Par la présente, les parties se déclarent liées par la sentence qui sera rendue par Monsieur Jacques Desmarais, dans les griefs et la mésentente logés par le SESOCQ sur le régime de retraite des employés (29 juin 84) et sur le remplacement de Monsieur Serge Maltais (4 septembre et 10 septembre 84). Cette décision sera finale et sans appel.

Le SERMI s'engage à appliquer dans les meilleurs délais le dispositif des sentences rendues, et ce, même si une nouvelle convention collective est signée entre les parties.

En échange de quoi, le SESOCQ s'engage à ne pas recourir à des démarches devant un autre tribunal.

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval, ce 23 e jour du mois d'octobre 1984.

POUR LE SERMI

Fernand Gauvreau
Fernand Gauvreau, président

Orizé Quevillon
Orizé Quevillon, secrétaire-trésorière

POUR LE SESOCQ

Jacques Spooner
Jacques Spooner, président

Lisette Issa
Lisette Issa, déléguée synd.

CONVENTION COLLECTIVE

1983 - 1986



liant le

Syndicat de l'Enseignement de la Région des Mille-Isles

(S.E.R.M.I.)

et le

**Syndicat des Employés de Syndicats
et des Organismes collectifs du Québec**

(S.E.S.O.C.Q.)

Octobre '84

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

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.....	6
3-2.00	Démission.....	8
3-3.00	Ancienneté.....	8
3-4.00	Sécurité d'emploi.....	8
3-5.00	Dossier personnel du travailleur.....	10
3-6.00	Congédiement.....	11
3-7.00	Affectation.....	12
4-0.00	DROITS SOCIAUX	
4-1.00	Congés sociaux.....	15
4-2.00	Droits parentaux.....	17
4-3.00	Assurance collective.....	17
4-4.00	Assurance-salaire.....	17
4-5.00	Assurance automobile et remboursement de frais.....	18
4-6.00	Congé sans traitement.....	20
4-7.00	Perfectionnement.....	20
4-8.00	Régime de retraite.....	21
4-9.00	Responsabilité.....	21
4-10.00	Retard et absence.....	22
5-0.00	TACHE	
5-1.00	Tâche des travailleurs cléricaux.....	22
5-2.00	Tâche des conseillers syndicaux.....	26
5-3.00	Année de travail.....	27
5-4.00	Semaine de travail.....	28
5-5.00	Participation.....	30

6-0.00	REMUNERATION	
6-1.00	Rémunération des travailleurs cléricaux.....	31
6-2.00	Rémunération des conseillers syndicaux.....	34
6-3.00	Temps supplémentaire.....	34
6-4.00	Dispositions diverses relatives à la rémunération..	35
7-0.00	GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGES	
7-1.00	Griefs et mécontentements.....	37
7-2.00	Arbitrage.....	38
8-0.00	DISPOSITIONS GENERALES	
8-1.00	Entrée en vigueur et durée de la convention.....	38
8-2.00	Représailles et discrimination.....	39
8-3.00	Impression de la convention.....	39
8-4.00	Santé, sécurité au travail.....	39

ANNEXES

ANNEXE I	Contrat pour le travailleur régulier à temps plein.....	41
ANNEXE II	Contrat pour le travailleur régulier à temps partiel.....	42
ANNEXE III	Contrat pour le travailleur temporaire (suppléant).....	43
ANNEXE IV	Contrat pour le travailleur temporaire (surnuméraire).....	44
ANNEXE V	Formule d'attestation d'absence.....	45
ANNEXE VI	Frais de déménagement.....	46
ANNEXE VII	Etat des années d'expérience, d'ancienneté et de service.....	47
ANNEXE VIII	Nombre de membres équivalent temps plein au SERMI.....	48
ANNEXE IX	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.....	49
ANNEXE X	Recyclage.....	50

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions

- 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 SERMI désigne le Syndicat de l'Enseignement de la Région des Mille-Isles.
- 1-1.03 SYNDICAT désigne le Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SESOCQ).
- 1-1.04 TRAVAILLEUR désigne une personne engagée par l'employeur dans une des deux (2) catégories mentionnées à 1-1.05. A chaque fois que le mot travailleur est employé, il a le sens de travailleur et travailleuse.
- 1-1.05 a) CONSEILLER SYNDICAL désigne un travailleur engagé par contrat par l'employeur pour exécuter les projets de celui-ci, organiser et promouvoir certains domaines particuliers de son action, tels que définis au chapitre 5-0.00.
- b) TRAVAILLEUR CLERICAL désigne un travailleur engagé par contrat par l'employeur pour accomplir des tâches cléricales (à l'exception des tâches d'entretien) telles que définies au chapitre 5-0.00.
- i) "travailleur clérical à la comptabilité" désigne le travailleur clérical affecté au poste décrit à la clause 5-1.02.
- ii) "travailleur clérical au(x) secteur(s)" désigne un travailleur clérical affecté conformément à l'article 3-7.00.
- iii) "travailleur clérical à l'imprimerie" désigne le travailleur clérical affecté au poste décrit à la clause 5-1.06.
- 1-1.06 a) TRAVAILLEUR A TEMPS PLEIN désigne un travailleur engagé par l'employeur, soit comme conseiller syndical, soit comme travailleur clérical, ayant signé un contrat selon l'Annexe I, d'une durée supérieure à trois (3) mois et accomplissant des fonctions pendant toute la durée de la semaine régulière de travail définie à l'article 5-4.00.

- b) TRAVAILLEUR A TEMPS PARTIEL désigne un travailleur engagé par l'employeur soit comme conseiller syndical, soit comme travailleur clérical, ayant signé un contrat selon l'Annexe II, d'une durée supérieure à trois (3) mois et accomplissant des fonctions pour une portion de la semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 5-4.00.
- 1-1.07 a) TRAVAILLEUR REGULIER désigne un travailleur qui détient un contrat conformément à l'Annexe I ou II selon le cas.
- 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.
- 1-1.08 ANNEES DE SERVICE désigne les années, mois, jours durant lesquelles un travailleur a été au service du SERMI, tel que constitué lors du Congrès du 10 juin 1971.
- 1-1.09 ANNEES D'EXPERIENCE désigne les années et fractions d'année 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'année sont comptées 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.
- 1-1.10 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 3-7.01 b).
- 1-1.11 VACANCES désigne les jours ouvrables qui se situent pendant la période de fermeture annuelle du bureau, soit cinq (5) semaines commençant le 16 juillet en 84, le 15 juillet en 85, le 14 juillet en 86.
- 1-1.12 MESENTENTE désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective (grief) ou qu'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 (différend).

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.

Toutefois, le nombre de jours d'absence permises en vertu du premier paragraphe de cette clause, pour l'ensemble des travailleurs de l'accréditation, est de 20 jours par année.

De plus, une banque supplémentaire de 5 jours par année est accordée au travailleur qui agit comme témoin, arbitre, procureur ou conseiller devant un tribunal administratif ou un tribunal d'arbitrage. L'employeur décide s'il y a lieu de remplacer le travailleur absent, conformément aux clauses 3-1.05 à 3-1.08.

Le coût de la suppléance réellement encouru est remboursé par le syndicat, dans les trente (30) jours de la réclamation pour le nombre de jours prévus au deuxième paragraphe de la présente clause. Le coût, pour toute absence excédentaire à cette banque de libération, est le traitement pour la durée de l'absence du travailleur absent, ce coût n'étant exigible que si le travailleur absent est remplacé.

Toutefois, les absences prévues au 3e alinéa de la présente clause sont sans remboursement, et ce, même si le travailleur absent est remplacé.

Sous réserve de la clause 2-4.04 et de l'application du 3e alinéa de la présente clause, il ne peut y avoir, dans le cadre du présent article, 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 selon les modalités prévues à la clause 4-6.01.

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 travailleur peut utiliser sur place, en dehors de ses heures de travail, 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 régulier, il accorde une attention particulière aux travailleurs temporaires qui ont été à l'emploi du Sermi.
- 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 ou IV, selon le cas; une copie de ce contrat est remise au travailleur concerné et une autre au délégué syndical.

- 3-1.05 a) En aucun cas, l'absence d'un travailleur cléricale ne doit surcharger les autres travailleurs cléricaux.

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

- b) A compter de la 6e journée d'absence consécutive d'un conseiller syndical, l'employeur doit engager un travailleur suppléant pour remplir les fonctions du conseiller syndical absent, à moins d'impossibilité de trouver un suppléant.

- 3-1.06 Aux fins d'application de la clause 3-1.05 a), 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, quatre (4) listes de travailleurs cléricaux temporaires, chaque liste étant constituée par ordre d'années de service et pour chacun des postes suivants: travailleur cléricale à la comptabilité, travailleur cléricale à l'imprimerie, travailleur cléricale au(x) secteur(s), et travailleur cléricale à l'informatique.

Ces listes peuvent être révisées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 3-1.07 Pour tout engagement de travailleur cléricale temporaire, l'employeur doit recourir à la liste correspondante prévue à la clause 3-1.06 en respectant l'ordre qui y est indiqué.

- 3-1.08 Malgré la clause 3-1.07, lors d'absence du travailleur cléricale à la comptabilité, le remplacement est effectué par le travailleur cléricale affecté à la comptabilité (partiel). L'employeur remplace alors ce dernier en faisant appel à la liste prévue à 3-1.06 pour le poste de travailleur cléricale au(x) secteur(s) en respectant l'ordre qui y est indiqué.

Si le travailleur cléricale affecté à la comptabilité (partiel) est alors lui-même absent, l'employeur remplace le travailleur cléricale à la comptabilité en faisant appel à la liste prévue à 3-1.06 pour ce poste, et le travailleur cléricale affecté à la comptabilité (partiel) est remplacé en faisant appel à la liste prévue à 3-1.06 pour le travailleur cléricale au(x) secteur(s), le tout se faisant 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 (2) 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-renouvellement 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-renouvellement 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-renouvellement pour surplus de personnel, le syndicat doit en être informé au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance.
 - c) Le travailleur non-renouvelé 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-renouvelé pour surplus de personnel une compensation égale à six (6) mois de son dernier traitement annuel. Le SERMI s'engage à verser au conseiller syndical régulier qui n'a pas de lien d'emploi avec une commission scolaire, une compensation monétaire égale à six (6) mois 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-renouvellement, le travailleur non-renouvelé 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, au lieu et place 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, les conseillers syndicaux d'autre 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 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 VI.

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 Nonobstant le non-renouvellement pour surplus de personnel prévu à l'article 3-4.00, le travailleur ne peut être congédié que pour une cause juste et suffisante.
- 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 regroupement en quatre (4) blocs des éléments suivants dont le contenu est décrit aux clauses 5-1.03, 5-1.04 et 5-1.05:

- 1° téléphone
- comptabilité (partiel)
- secteurs soutien
- secteur(s) p.n.e.
- secteur Deux-Montagnes primaire
- secteur Deux-Montagnes secondaire
- secteur Les Ecores

secteur Des Manoirs
secteur Mille-Iles enseignant
secteur Vaudreuil primaire
secteur Vaudreuil secondaire

- 2° Le comité paritaire peut aussi décider de considérer comme éléments des tâches principales les fonctions suivantes, aux conditions qui y sont prévues:
- informatique; le travailleur affecté à cette tâche a droit au recyclage prévu à l'annexe X;
 - substitut à l'informatique; le travailleur affecté à cette tâche a droit au recyclage prévu à l'annexe X; il remplace le travailleur affecté à l'informatique lorsque celui-ci est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.
- b) Avant la fin mai 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.
- c) Le comité paritaire doit siéger au mois de juin. Il ne peut valablement siéger que s'il compte trois (3) membres de chacune des parties, à moins qu'une partie n'ait convoqué l'autre par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. Les parties s'entendent sur la date de convocation du comité paritaire.
- d) Le comité paritaire découpe les tâches principales en regroupant les éléments listés à 3-7.01 a); il doit tenir compte que le téléphone ne peut être regroupé avec la comptabilité (partiel) ni avec l'informatique, à moins qu'il n'en décide autrement; dans tel cas, la décision est du ressort exclusif du comité paritaire et ne peut être imposée par le SERMI dans le cadre de l'alinéa e) de la présente clause.
- 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.

- f) Le travailleur clérical à la comptabilité et le travailleur clérical à l'imprimerie conservent leur poste.
- g) Les autres travailleurs cléricaux, par ordre d'ancienneté, s'affectent à l'une ou l'autre des tâches principales ainsi découpées.

3-7.02 Affectation à une tâche secondaire:

- a) "Tâche secondaire" signifie l'une ou l'autre des tâches prévues à la clause 5-1.07.
- b) L'affectation à une tâche principale étant terminée, le comité paritaire, constitué selon la clause 3-7.01 b), procède selon les règles prévues à 3-7.01 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, notamment après l'adoption du plan d'action annuel du SERMI.

Au lieu d'effectuer un découpage, le comité paritaire peut créer un "pool" avec l'ensemble des tâches secondaires; le chef de bureau distribue alors, au besoin, ces tâches aux travailleurs autres que le travailleur clérical à l'imprimerie.

Le comité paritaire peut aussi dispenser un travailleur clérical des tâches secondaires auquel cas la décision est du ressort exclusif du comité paritaire et ne peut être imposée par le SERMI dans le cadre de l'alinéa e) de la clause 3-7.01.

- c) Le travailleur clérical à l'imprimerie ne s'affecte pas à une tâche secondaire. Les autres travailleurs cléricaux, par ordre d'ancienneté, s'affectent à l'une ou l'autre des tâches secondaires ainsi découpées, s'il y a lieu.
- d) Lorsque des tâches cléricales n'ont pas été distribuées ou lorsque s'ajoutent des tâches cléricales non prévues (à l'exclusion des tâches relevant des organismes politiques), les travailleurs s'engagent à effectuer telles tâches qui sont réparties comme

suit: le chef de bureau avise le délégué syndical de telles nouvelles tâches. Les travailleurs cléricaux (à l'exception du travailleur clérical à l'imprimerie) se réunissent à l'occasion d'une pause-café et la prolongent d'au plus 15 minutes si nécessaire pour répartir ces nouvelles tâches. Le chef de bureau est avisé par le délégué syndical de la répartition des tâches dans un délai de 24 heures de la demande.

- 3-7.03 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.
- 3-7.04 Au début de chaque année, les conseillers syndicaux, conjointement avec le président du SERMI, s'affectent aux tâches décrites à la clause 5-2.02.
- 3-7.05 Lorsqu'un nouveau poste est créé, le SERMI détermine les exigences du poste. Ce nouveau poste est offert en priorité aux travailleurs réguliers. Si plus d'un travailleur répond aux exigences du poste, l'affectation se fait par ordre d'ancienneté.
- 3-7.06 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur détermine les exigences du poste. Ce faisant, l'employeur vise à y affecter les travailleurs réguliers qui le désirent avant d'offrir le poste à l'extérieur. L'affectation se fait par ordre d'ancienneté parmi les travailleurs qui répondent totalement ou presque totalement aux exigences du poste. Si aucun travailleur ne répond totalement ou presque totalement aux exigences du poste, l'affectation se fait par ordre d'ancienneté parmi ceux qui y répondent au moins partiellement et qui peuvent être recyclés. L'employeur s'engage à leur fournir le recyclage nécessaire pour compléter leurs acquis, conformément à l'annexe X.

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 du 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 des dispositions constituant les conventions collectives des enseignants E1 (1983-1985) s'applique mutatis mutandis, sous réserve de l'approbation de la C.E.I.C. Dans le 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 1980-83.

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 des dispositions constituant des conventions collectives des enseignants E1 (1983-1985) s'appliquent mutatis mutandis à l'exclusion des clauses 5-10.45, 5-10.47.

Nonobstant le paragraphe précédent, la clause 5-3.39 des dispositions constituant des conventions collectives S3 (1983-85) s'applique aux travailleurs cléricaux. De plus, si les jours de congé-maladie prévus à

la clause 5-10.40 b) des dispositions constituant des conventions collectives des enseignants E1 (1983-85) deviennent monnayables, cette modification s'appliquera aussi aux conseillers syndicaux à compter de sa mise en vigueur.

A titre de mesure transitoire, le prorata de sept (7) jours applicable lors de la signature de la convention est versé aux conseillers syndicaux dans les trente (30) jours de la signature, selon les modalités prévues à 5-10.40 a) de la convention E1 (1979-1982).

4-4.02 De plus, la banque de congés maladie accumulés par chaque travailleur au 31 août 1983, telle qu'établie à l'annexe IX est maintenue.

4-4.03 Si un travailleur perd la jouissance de ses vacances telles que définies à la clause 1-1.11, 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 IX; 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 cette utilisation.

- 4-5.02 Si cette couverture entraîne pour le travailleur une prime supplémentaire à celle qu'il paierait sans cette couverture, la différence de prime est payée par l'employeur jusqu'à un maximum de 150\$ par année par conseiller, dans un délai de quinze (15) jours de la production de la police d'assurance et de la facturation. Le travailleur accepte l'assureur proposé par l'employeur si l'ensemble des conditions proposées sont équivalentes à la protection que l'employé détient déjà.
- 4-5.03 L'employeur rembourse le déplacement des travailleurs qui utilisent leur automobile personnelle dans l'exercice de leur fonction à raison de 0,25\$/km simple. Nonobstant ce qui précède, le tarif pour un aller-retour à Québec est de 75\$. Ces tarifs seront réajustés 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 les tarifs suivants:
région de Montréal et du SERMI:
- déjeuner: 4\$
 - dîner: 10\$
 - souper: 14\$
 - collation: 6\$
- Total: 34\$/jour
- Toutefois, si le travailleur se rend dans la région de Québec et de ce fait, reçoit 75\$ pour ses frais de déplacement, il a droit à 40\$ par jour pour ses frais de repas.
- Ces tarifs seront réajustés selon le tarif payé par l'employeur à ses officiers si celui-ci est supérieur.
- 4-5.05 Les frais de séjour à l'extérieur du domicile de même que les frais de stationnement sont remboursés selon les dépenses encourues 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 de 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 jusqu'à concurrence de 2\$ l'heure à

condition qu'il n'y ait pas de temps supplémentaire en cause. Ce tarif sera réajusté selon le tarif payé par l'employeur à ses officiers si celui-ci est supérieur.

- 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 peuvent être présentés dès qu'ils atteignent 50\$. Toutefois, la période de présentation desdits comptes ne doit pas normalement excéder deux mois.

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.

Article 4-7.00 Perfectionnement

- 4-7.01 A chaque année, l'employeur met à la disposition des travailleurs, 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.

Cette contribution est celle en vigueur au moment de la signature et elle est applicable à compter du 1er septembre 1984. Advenant des modifications à la contribution de l'employeur au RREGOP en cours de convention, cette clause peut être réouverte au consentement des deux parties.

- 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 V.
- 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 mois, une absence autorisée n'interrompt le service quant au calcul des vacances.

CHAPITRE 5-0.00 TACHE

Article 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:
- un (1) affecté à la comptabilité,
 - quatre (4) affectés aux tâches principales telles que découpées par le comité paritaire prévu à 3-7.01,
 - un (1) affecté à l'imprimerie.

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 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 sauf si l'absence est due à l'application de la clause 5-4.04;
 - 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;
 - n) 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;

- o) 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;
- p) au besoin, le travailleur clérical doit exécuter des tâches se rapportant à des nouveaux dossiers ou à des dossiers non distribués, conformément à la clause 3-7.02 d).

5-1.03 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté, conformément à l'article 3-7.00, à une tâche principale comprenant 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 des appareils mis à sa disposition par l'employeur, les documents pertinents pour le ou les secteurs où il est affecté;
- c) s'occupe de la correspondance concernant le ou les secteurs où il est affecté;
- d) effectue le travail normal de secrétariat dans le ou les secteurs où il est affecté tel que demandé par l'employeur;
- e) tient le registre des membres du ou des secteurs où il est affecté;
- f) imprime les documents nécessaires pour le ou les secteurs où il est affecté lorsque la personne affectée à cette tâche est absente ou surchargée sauf si l'absence est due à l'application de la clause 5-4.04;
- g) tient à jour les dossiers du fichier central des membres pour le ou les secteurs où il est affecté;
- h) 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;

de plus, il peut avoir à effectuer les tâches prévues à la présente clause et dévolues à un autre travailleur affecté à un ou des secteurs, lorsque l'application de l'horaire fait en sorte que ce travailleur n'est pas présent au travail;

- i) au besoin, le travailleur clérical doit exécuter des tâches se rapportant à des nouveaux dossiers ou à des dossiers non distribués, conformément à la clause 3-7.02 d).

5-1.04 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical affecté, conformément à l'article 3-7.00, à une tâche principale comprenant le téléphone 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) reçoit les billets remplis par les utilisateurs des lignes téléphoniques du SERMI pour des appels interurbains et en vérifie périodiquement la concordance avec les factures reçues; il n'effectue aucune fonction de contrôle de ces appels;

5-1.05 Le travailleur clérical affecté, conformément à l'article 3-7.00, à une tâche principale comprenant la comptabilité (partiel) accomplit toutes les tâches prévues à la clause 5-1.02.

5-1.06 Les tâches qu'a à accomplir le travailleur clérical à l'imprimerie 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 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 téléscripteur ou tout autre moyen de communication, par le courrier (livraison au bureau de poste). Les tâches prévues à la présente clause incluent le remplacement occasionnel au téléphone.
- 5-1.08 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.
- 5-1.09 Les travailleurs doivent exécuter toute surcharge dans le brochage et la mise sous enveloppe de documents pour le Conseil régional, le Congrès, l'Assemblée générale; 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 trois (3) conseillers syndicaux réguliers.

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 1 280 heures ouvrables fixées entre le 1er septembre d'une année et le 30 juin de l'année suivante et de quatre-vingt-sept (87) heures ouvrables entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année excluant la période de fermeture du bureau, telle que définie à 1-1.11. Toutefois, le travailleur clérical ayant complété deux (2) années de service n'est tenu d'effectuer que cinquante-huit (58) heures ouvrables pendant cette période, sous réserve du 4e alinéa de 5-3.02.

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

c) Aucun travailleur ne peut être tenu d'être au travail les jours suivants:

- Fête du travail
- Action de Grâces
- De la veille de Noël jusqu'au lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean Baptiste
- Fête de la Confédération

5-3.02 Dans la première semaine de juillet et la dernière semaine d'août, la présence d'un travailleur clérical à la comptabilité doit être assurée.

Egalement, la présence du travailleur clérical à l'imprimerie est requise dans la dernière semaine d'août.

De plus, 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 visé à la clause 3-7.01 g) aux heures régulières prévues à l'article 5-4.00. A défaut d'entente, l'ancienneté s'applique.

Si, lors de la fixation de ce calendrier, un travailleur ne peut placer à l'intérieur de deux semaines les 58 heures de travail prévues à 5-3.01 a), il peut, soit travailler les heures de travail manquantes dans l'année qui suit, soit prendre ces heures en congé sans traitement, soit les placer de façon non consécutive pendant la période d'ouverture de juillet et août.

- 5-3.03 L'année de travail du conseiller syndical à temps plein est de 195 jours fixés entre le premier septembre d'une année et le 30 juin de l'année suivante, et de 5 jours fixés entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année, excluant la période de fermeture du bureau telle que définie à 1-1.11.

Sous réserve de ce qui précède, les conseillers syndicaux doivent s'entendre entre eux de façon à assurer la présence d'au moins un (1) conseiller syndical à partir de la date d'ouverture du bureau en août.

S'il n'y a pas entente, l'ancienneté s'applique.

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; le travailleur clérical le soumet pour approbation au chef de bureau et le conseiller syndical le soumet pour approbation au président.

S'il n'y a pas approbation par le chef de bureau, ou par le président, selon le cas, 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 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 d'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 trente-cinq (35) heures ouvrables à compter de la signature de la convention. Ce temps inclut les pause-café d'un quart d'heure l'avant-midi et d'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 clérical se situe entre 8h30 et 12h00 et entre 13h00 et 17h30. La période de dîner est d'au minimum 1 heure.

Ledit horaire est établi selon les modalités suivantes:

- a) pour les travailleurs autres que le travailleur clérical à la comptabilité et le travailleur clérical à l'imprimerie:

- présence de trois (3) travailleurs jusqu'au moins 16h30 du lundi au jeudi;
- présence d'au moins un (1) travailleur de 8h30 à 15h30 (sauf 1 heure de dîner) le vendredi; cette présence est assurée en rotation entre ces quatre (4) travailleurs.

Les travailleurs s'entendent entre eux pour établir un horaire respectant ces modalités.

- b) pour le travailleur clérical à la comptabilité et le travailleur clérical à l'imprimerie:

- présence au moins jusqu'à 16h30 trois (3) jours par semaine du lundi au jeudi;
- si le travailleur choisit un horaire appliqué sur quatre (4) jours, ces quatre (4) jours sont du lundi au jeudi; toutefois, pour un maximum d'une fois par quatre (4) semaines avec avis transmis au plus tard le mardi avant la fin de son horaire, il peut être requis de venir travailler le vendredi qui suit; il a alors le choix de ne pas travailler le mercredi, le jeudi ou le lundi suivant. S'il choisit le lundi, le fait d'avoir eu à effectuer plus de trente-deux (32) heures dans sa semaine à cause de ce choix ne constitue pas du temps supplémentaire.

Toutefois, après avis donné à l'employeur dans un délai raisonnable, le travailleur peut modifier exceptionnellement tel horaire. De plus, au début du deuxième (2e) semestre, le travailleur peut réviser son horaire selon les mêmes modalités.

- 5-4.05 Les travailleurs cléricaux (à l'exception du travailleur clérical à l'imprimerie) s'entendent pour assurer en rotation le service téléphonique entre 8h30 et 12h00 et entre 13h00 et 16h30 à l'exception du vendredi où cette obligation se termine à 15:30 heures. Le travailleur clérical à la comptabilité ne participe à cette rotation que pendant les pause-café.

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

- 5-4.06 Le président et les conseillers syndicaux établissent conjointement à la fin de la semaine l'horaire hebdomadaire des conseillers syndicaux pour la semaine suivante. A cette fin, le président avise les conseillers syndicaux des activités pour lesquelles leur présence est requise.

En cas d'absence du président, un projet d'horaire est remis au chef de bureau.

A défaut d'entente, le président décide.

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 sont rémunérés conformément au présent article.
- 6-1.02 L'échelle des travailleurs 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 VII.
- 6-1.03 a) L'échelle hebdomadaire pour l'année 83-84 pour les travailleurs cléricaux est la suivante:
1. 312,76\$
 2. 337,32\$
 3. 359,29\$
 4. 381,26\$
 5. 401,94\$
 6. 422,61\$
 7. 442,00\$
 8. 467,85\$
- b) Nonobstant 6-1.03 a), le traitement hebdomadaire du 1er septembre au 31 décembre 1983 pour le travailleur cléricale à l'imprimerie est le suivant: 394,17\$
- 6-1.04 a) L'échelle prévue à 6-1.03 a) est majorée avec effet au 1er septembre 84, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC (pour le Canada) calculé selon la formule prévue à 6-1.08 a) moins 1%.
- b) Telle échelle est par la suite ajustée comme suit:
- si le pourcentage d'accroissement de l'IPC obtenu par application de la formule prévue à la clause 6-1.08 b) est supérieur au pourcentage versé conformément à l'alinéa a) de la présente clause, l'échelle est majorée, avec effet rétroactif au 1er septembre 84, d'un pourcentage dont la valeur est égale à cette différence;
 - si le pourcentage d'accroissement de l'IPC obtenu par application de la formule prévue à la clause 6-1.08 b) est égal ou inférieur au pourcentage versé conformément à l'alinéa a) de la présente clause, l'échelle n'est pas ajustée.

6-1.05 a) L'échelle en vigueur au 31 août 85 est majorée avec effet au 1er septembre 85, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC (pour le Canada) calculé selon la formule prévue à 6-1.08 a) moins 1%.

b) Telle échelle est par la suite ajustée comme suit:

- si le pourcentage d'accroissement de l'IPC obtenu par application de la formule prévue à la clause 6-1.08 b) est supérieur au pourcentage versé conformément à l'alinéa a) de la présente clause, l'échelle est majorée, avec effet rétroactif au 1er septembre 85, d'un pourcentage dont la valeur est égale à cette différence;
- si le pourcentage d'accroissement de l'IPC obtenu par application de la formule prévue à la clause 6-1.08 b) est égal ou inférieur au pourcentage versé conformément à l'alinéa a) de la présente clause, l'échelle n'est pas ajustée.

6-1.06 Le travailleur clérical 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 clérical temporaire qui a fait moins de 20 jours de service dans l'année est rémunéré à raison de 10,31\$ l'heure;* toute somme due est majorée de 15% tenant lieu du 4% de vacances et de la compensation pour la non application des avantages sociaux.

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 dix dollars et trente-et-un l'heure (10,31\$/heure)* à ce travailleur; toute somme due est majorée de 15% tenant lieu du 4% de vacances et de la compensation pour la non application des avantages sociaux.

* Ce taux est majoré du pourcentage prévu à la clause 6-1.04 pour l'année 1984-85, et du pourcentage prévu à la clause 6-1.05 pour l'année 1985-86.

- 6-1.08 a) Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er septembre est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} \left[\frac{\text{IPC août précédent} - \text{IPC août année antérieure}}{\text{IPC août année antérieure}} \right] \begin{matrix} (1) \\ \\ \\ \end{matrix} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

- b) Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} \left[\frac{\text{IPC déc. précédent} - \text{IPC déc. année antérieure}}{\text{IPC déc. année antérieure}} \right] \begin{matrix} (1) \\ \\ \\ \end{matrix} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

- 6-1.09 a) La majoration des échelles de traitement est effectuée dans le mois qui suit la publication de l'IPC pour le mois d'août précédant la date où doit prendre effet la majoration prévue à 6-1.04 a) et 6-1.05 a);
- b) L'ajustement aux échelles de traitement, de même que le versement de la rétroactivité due, s'il y a lieu, sont effectués dans le mois qui suit la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit être effectué l'ajustement prévu à 6-1.04 b) et 6-1.05 b).
- 6-1.10 S'il arrive que l'application de la formule prévue à la clause 6-1.08 donne un pourcentage négatif, l'échelle des salaires reste à son dernier rajustement.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le 5e chiffre est retranché s'il est inférieur à 5, ou encore, si le 5e chiffre est égal ou supérieur à 5, le 4e est porté à l'unité supérieure et le 5e est retranché.

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 est rémunéré comme s'il était enseignant, conformément au chapitre 6-0.00 des dispositions constituant des conventions collectives des enseignants E-1 (1983-85).

A cette rémunération s'ajoute un montant forfaitaire de quatre mille dollars (4 000\$) par année, applicable à compter de la signature de la convention.

Article 6-3.00 Temps supplémentaire

- 6-3.01 Tout travail exécuté en dehors de l'horaire régulier de travail, tel qu'établi aux clauses 5-4.04 et 5-4.06, est considéré comme temps supplémentaire et comptabilisé selon les modalités suivantes:
- 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 sont rémunérées 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 Le travail supplémentaire doit être demandé par l'employeur, à moins d'urgence, et doit être librement consenti par le travailleur. A moins d'impossibilité, tout travail supplémentaire est d'abord offert au travailleur effectuant normalement ce travail. A défaut, il est offert aux autres travailleurs de la même catégorie, par ordre d'ancienneté.
- 6-3.04 Le travailleur temporaire est rémunéré à temps supplémentaire lorsqu'il travaille après son horaire quotidien, tel qu'établi à la clause 5-4.04 ou 5-4.06, selon le cas, le samedi, le dimanche ou 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.

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 1-1.09.

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 mercredis à compter du 2e mercredi de septembre.
- 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. 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.
- 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 prévu au premier paragraphe de 6-2.02 applicable aux autres conseillers syndicaux, leur est versé par leur commission scolaire d'origine.

Le montant forfaitaire visé au deuxième paragraphe de 6-2.02 leur est payé par le SERMI selon les modalités du présent article.

- 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 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.

Si, par application des dispositions du 4e alinéa de 5-3.02, des heures ont été payées et n'ont pas été travaillées, l'employeur déduit de telles sommes dues, le traitement applicable à ces heures.

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 mésentente 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 mésentente 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, les arbitres suivants: M. René Laperrière, M. Jacques Desmarais, M. Jean-Serge Masse. En cas d'impossibilité d'agir de ces derniers, les parties s'entendent sur le choix d'une autre personne.
- 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 mésentente, 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 mésentente 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 1983 et se termine le 31 août 1986.

- 8-1.02 Les dispositions de la présente convention applicables au 31 août 1986 demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 8-1.03 L'une ou l'autre des clauses peut être réouverte au consentement des deux parties.
- 8-1.04 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 8-1.05 Malgré 8-1.01, et sous réserve des dispositions à l'effet contraire, les obligations de faire s'appliquent à partir de la signature de la convention collective 1983-86.
- 8-1.06 Le SERMI verse aux employés les sommes dues à titre de rétroactivité dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Aucune somme n'est récupérée du travailleur à cause du fait que l'entente 1980-83 est demeurée en vigueur jusqu'au 30 octobre 1984.

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 s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité au niveau requis par la loi et la réglementation applicables aux commissions scolaires.

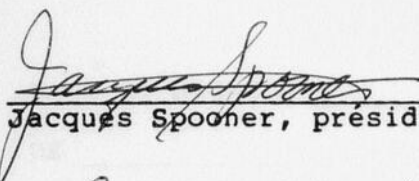
- 8-4.02 Sans limiter la généralité de la clause précédente, le travailleur dispose, pour l'exercice de ses fonctions, de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires de telle sorte que son travail et sa santé ne soient pas affectés.
- 8-4.03 Le travailleur qui a à exercer des fonctions devant un écran cathodique a droit à une pause-écran de 15 minutes après environ 1h00 à 1h30 de présence continue à l'écran.


Les frais d'examen ophtalmologique de ce travailleur sont assumés par l'employeur. Ces examens se font durant le temps du travail et sans perte de traitement, droits ou privilèges pour le travailleur.

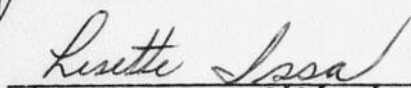
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 30 e jour du mois de octobre 1984.

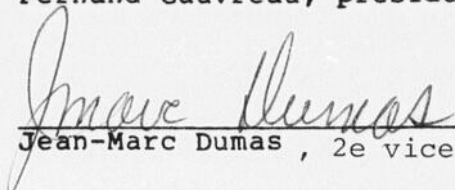
POUR LE SESOCQ

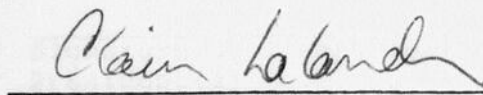
POUR LE SERMI

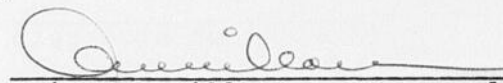

Jacques Spooner, président


Fernand Gauvreau, président


Lisette Issa, déléguée syndicale


Jean-Marc Dumas, 2e vice-président


Claire Lalande, porte-parole


Orize Quevillon, porte-parole

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 _____ CE _____ e JOUR DU MOIS
DE _____ 198 _____.

Signature de l'employeur
Président(e)

Signature du travailleur(se)

Signature de l'employeur
Secrétaire-trésorier(e)

Signature du(de la)
délégué(e) syndical(e)

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 ce 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 _____ CE _____ e JOUR DU MOIS
DE _____ 198 _____.

Signature de l'employeur
Président(e)

Signature du travailleur(se)

Signature de l'employeur
Secrétaire-trésorier(e)

Signature du(de la)
délégué(e) syndical(e)

ANNEXE III

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE (SUPPLEANT)

1. L'employeur retient les services du travailleur pour remplir la fonction de:

- conseiller syndical _____
- travailleur clérical. _____

en remplacement de _____
de _____ jusqu'à _____.

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 _____ CE _____ e

JOUR DU MOIS DE _____ 198____.

Signature de l'employeur
Président(e)

Signature du travailleur(se)

Signature de l'employeur
Secrétaire-trésorier(e)

Signature du(de la)
délégué(e) syndical(e)

ANNEXE IV

FORMULAIRE

CONTRAT POUR LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE (SURNUMÉRAIRE)

1. L'employeur retient les services du travailleur pour remplir la fonction de:

- 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 _____ CE _____ e JOUR DU MOIS

DE _____ 198____.

Signature de l'employeur
Président(e)

Signature du travailleur(se)

Signature de l'employeur
Secrétaire-trésorier(e)

Signature du(de la)
délégué(e) syndical(e)

ANNEXE V

FORMULAIRE

FORMULAIRE 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 _____ e jour du mois de _____ 198_____.

Signature de l'employé(e)

ANNEXE VI

FRAIS DE DEMENAGEMENT

Les dispositions de l'annexe II des dispositions constituant des conventions collectives (E-1) 83-85 s'appliquent mutatis mutandis à la présente convention.

ANNEXE VII

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

<u>TRAVAILLEURS</u> <u>CLERICAUX</u>	Années d'expé- rience à l'en- trée en service	Date d'entrée en ser- vice	Expérience au 83-08-31	Echelon au 83-09-01	Ancienneté au 83-08-31		
					ans	mois	jours
Lise Chalifoux	12	01-07-71	24	8	16	4	11
Pauline Chalifoux	11½	21-02-73	22	8	11	6	8
Lisette Issa	6	22-09-75	14	8	7	11	9
Michelle Vaillancourt	8	20-10-75	16	8	7	10	12
Jacqueline Garcia	12	25-10-76	19	8	6	10	7
Jacques Devost	13	01-03-82	14	8	1	4	2

<u>CONSEILLERS</u> <u>SYNDICAUX</u>	Années d'expé- rience à l'en- trée en service	Date d'entrée en ser- vice	Expérience au 83-08-31	Ancienneté au 83-06-30		
				ans	mois	jours
Serge Maltais	0	01-07-71	12	12	0	0
Gilles Luneau	0	01-07-76	7	7	0	0
Claire Lalande	0	01-07-77	5/3/17	5	3	17

ANNEXE VIII

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 IX

ETAT DES BANQUES DE CONGES MALADIE ACCUMULES AU 31 AOUT 1983, A
L'EXCLUSION DES 7 JOURS ANNUELS PREVUS A L'ARTICLE 4-4.00

Lise Chalifoux	52 jours 1/4
Pauline Chalifoux	26 jours 1/2
Lisette Issa	7 jours et 5/6
Michelle Vaillancourt	0
Jacqueline Garcia	4 jours
Jacques Devost	6 jours
Serge Maltais	55 jours
Gilles Luneau	4 jours
Claire Lalande	6 jours

ANNEXE X

RECYCLAGE

1. Dans cadre de l'application de l'article 3-7.00 et de la clause 5-1.0 l'employeur fournit tout le recyclage requis (tel que déterminé le SERMI) au travailleur concerné qui a dû, de ce fait, changer de poste, ou qui est affecté à un poste à l'informatique.
2. Ce relage se fait à l'intérieur de l'horaire hebdomadaire du travailleur en cause. Il est entièrement aux frais de l'employeur et n'affecte en rien le montant prévu à la clause 4-7.01.
3. De plus le travailleur peut se recycler sur l'informatique pendant sa semaine régulière de travail, à l'aide du cours disponible au bureau, à raison de 2h/semaine ou l'équivalent, pour une période allant jusqu'au 31 août 1985.