

NOM

NO 06797-5

C.A.E. 8915 NO.CONV. 67975
AFFIL. 12 NB.EMPL. 6
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 79300 70
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M18943001
DATE ENR.840507

A. N° (16088-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 06797-5
8 4 0 2 1 4 9

Le déposant certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature: 84-01-26	Reception: 84-01-30	Durée: Du 83-07-01 Au 86-06-30
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ) C.P. 189 Ste-Rose Ville de Laval, Québec H7L 1K9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des enseignants de l'outaouais Att: Serge Bail 15-C rue Cholette Hull, Québec J8Y 1J5

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail

Région	07-01	Activité	8915(10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-02-22

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

RECHERCHE

18943.01 (16088-01)

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS

d'une part

et

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

d'autre part

84 JAN 30 11:41

1983 - 1986

Handwritten signatures and initials, including "Guy B." and "J.P."

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITION DES TERMES

1-1.00 Définition 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 "S.E.O." désigne le syndicat des Enseignants de l'Outaouais.

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 rémunérée par l'employeur pour *accomplir* des fonctions de conseiller syndical ou d'employé de bureau (tel secrétaire, imprimeur, commis).

1-1.05 "Employé régulier à temps plein" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire habituel.

1-1.06 "Employé régulier à temps partiel" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche complète selon une portion de l'horaire hebdomadaire habituel.

1-1.07 "Employé temporaire à temps plein" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche spécifique d'une durée déterminée ou remplacer un employé absent durant une période limitée selon l'horaire hebdomadaire habituel.

1-1.08 "Employé temporaire à temps partiel" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche spécifique d'une durée déterminée ou remplacer un employé absent durant une période limitée selon une partie de l'horaire hebdomadaire habituel.

[Handwritten signatures and initials]

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITION DES TERMES

1-1.00 Définition 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 "S.E.O." désigne le syndicat des Enseignants de l'Outaouais.

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 rémunérée par l'employeur pour *accomplir* des fonctions de conseiller syndical ou d'employé de bureau (tel secrétaire, imprimeur, commis).

1-1.05 "Employé régulier à temps plein" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire habituel.

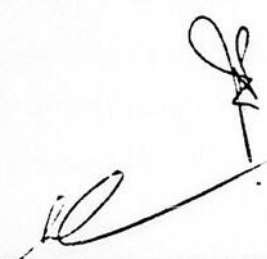
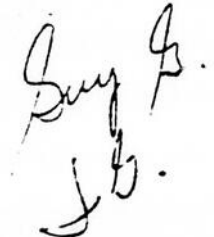

1-1.06 "Employé régulier à temps partiel" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche complète selon une portion de l'horaire hebdomadaire habituel.

1-1.07 "Employé temporaire à temps plein" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche spécifique d'une durée déterminée ou remplacer un employé absent durant une période limitée selon l'horaire hebdomadaire habituel.

1-1.08 "Employé temporaire à temps partiel" comprend tout employé engagé par le SEO pour *accomplir* une tâche spécifique d'une durée déterminée ou remplacer un employé absent durant une période limitée selon une partie de l'horaire hebdomadaire habituel.

[Handwritten signatures and initials]

- 1-1.09 "Conseiller syndical" comprend tout employé embauché par le SEO pour accomplir une fonction de consultation, de formation, d'animation, d'information, d'application et exploitation des lois et conventions collectives.
- 1-1.10 "Employé de bureau" comprend tout employé embauché par le SEO pour accomplir des tâches et ou des travaux de bureau.
- 1-1.11 "Délégué syndical" comprend la personne nommée par le Syndicat pour agir comme son représentant auprès du SEO.
- 1-1.12 "Unité d'accréditation" comprend l'ensemble des employés au service de l'employeur et couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 1-1.13 "Année d'expérience" comprend les années d'expérience dans l'enseignement, à l'emploi d'un Syndicat et/ou dans l'exercice d'un métier ou d'une profession en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé sont requis.
- 1-1.14 "Jours ouvrables" comprend les jours de la semaine, soit du lundi au vendredi inclusivement.
- 1-1.15 "Grief" comprend toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la présente convention concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés.
- 1-1.16 "Différend" désigne une mésentente relative à la réouverture de la négociation de la convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

1-1.17 "Annexe" désigne tout texte signé par les deux (2) parties spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective. Toute annexe fait partie intégrante de la présente convention.

A. *J.P.* *J.P.* *J.P.*

CHAPITRE 2-0.00 DROITS SYNDICAUX

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique intégralement aux employés réguliers décrits aux clauses 1-1.05 et 1-1.06.

2-1.02 S'appliquent aux employés décrits aux clauses 1-1.07 et 1-1.08 les clauses, articles et chapitres qui suivent:

- le chapitre 1-0.00 Définition des termes
- le chapitre 2-0.00 Champ d'application et droits syndicaux
- l'article 3-1.00 Engagement
- la clause 3-2.02
- l'article 3-3.00 Ancienneté
- l'article 3-5.00 Congédiement est remplacé par les clauses suivantes:

01 La présente procédure s'applique à compter de la 61^e journée de travail de l'employé.

02 La clause 3-5.01 s'applique.

03 Tout avis de congédiement doit être précédé d'un avertissement écrit valablement fait au sens de la clause 3-4.02 et encore valide au sens de la clause 3-4.05 sur le même sujet ou un sujet similaire.

04 Avant de congédier un employé, le SEO doit remettre en personne à l'employé et faire parvenir au syndicat par courrier recommandé ou faire parvenir à l'employé et au syndicat par courrier recommandé un avis motivé écrit au moins une semaine avant la date du congédiement.

Handwritten signatures and initials:
S. G. S.
J.B.
S.B.

05 L'employé et son syndicat peuvent faire des représentations au SEC, lequel est tenu de les rencontrer.

06 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits ou son syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.

07 Les clauses 3-5.08, 3-5.09, 3-5.10 et 3-5.11 s'appliquent.

- l'article 3-8.00, démission
- les clauses 4-2.02 et 4-2.04
- la clause 4-3.01
- les clauses 4-3.02, 4-3.03 et 4-3.04 sont remplacées par la clause suivante:

Si le conseiller syndical effectue du temps supplémentaire, il peut récupérer ce temps ultérieurement après entente avec l'employé

- l'article 4-5.00, vacances, est remplacé par la clause:

Au départ de l'employé, l'employeur paie à celui-ci, à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à 8% de la rémunération qu'il a reçu depuis son premier jour de travail.

- l'article 4-6.00, expérience
- l'article 4-7.00, rémunération
- la clause 4-8.02, paragraphe b)
- la clause 4-8.03, paragraphes 2 et 3
- l'article 5-1.00 congés sociaux s'applique sous réserve que la banque de congés sociaux prévue à la clause 5-1.01 est composée de 1 jour par mois ou fraction de mois de travail prévu à la clause 3-1.02. L'employé tan-

Sp
Lang B.
J. G.

poraire embauché pour moins d'un mois n'a pas droit à l'application de la clause 5-1.01, sous réserve d'un réengagement.

- l'article 5-2.00, droits parentaux, s'appliquent à l'employée qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité.
- le chapitre 6-0.00 grief et arbitrage
- le chapitre 7-0.00 divers.

2-2.00 Reconnaissance syndicale.

2-2.01 Le SEO reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel de tous les employés pour toutes conditions de travail prévues ou non à la présente convention.

2-2.02 Aucune entente particulière ayant pour effet de modifier l'une ou l'autre des clauses de la présente entente ne peut être conclue entre l'employeur et un salarié sans avoir reçu l'approbation écrite du syndicat.

2-3.00 Régime syndical

2-3.01

employé du S.E.O.
Tout ~~enseignant~~ *employé* à l'emploi de ~~la commission~~ *du S.E.O.* qui est membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des clauses ~~3-4.04 et 3-4.05~~ *2-3.04 et 2-3.05*

2-3.02

employé du S.E.O.
Tout ~~enseignant~~ *employé* à l'emploi de ~~la commission~~ qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention

collective doit le devenir dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention collective et le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des clauses 2-3.04 et 2-3.05

2-3.03

Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat doit, avant son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au syndicat selon la formule ~~présentée~~ *du syndicat* à l'annexe I de la présente convention, si le syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve des clauses ~~3-4.04 et 3-4.05~~ *2-3.04 et 2-3.05*

J. G.
Buy G.

J. G.
Buy G.

2-3.04

~~Tout ^{employé} membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme ~~employé~~.~~

2-3.05

~~Le fait pour un ^{employé} d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme ~~employé~~.~~

2-4.00 Retenue syndicale et professionnelle.

2-4.01 Le SEO déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-4.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois qui suit le mois où les déductions sont effectuées, sur le formulaire fourni par le Syndicat.

2-4.03 Le Syndicat communique au SEO avant le 1^{er} mai de chaque année, le taux de cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-4.04 Le SEO s'engage également à prélever sur la paie de tout employé couvert par la présente convention, toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat, selon les modalités prévues par celui-ci et il en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour suivant la perception.

2-4.05 Avec chaque versement de la cotisation, le SEO transmet au trésorier du Syndicat le nom de chaque cotisant, la rémunération totale et le montant de cotisation déduite.

2-4.06 L'employeur 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.

RC *Buy G. Q* *Y. Q*

2-5.00 Affaires syndicales.

2-5.01 Le SESOCQ communique à l'employeur le nom de ses officiers et délégués.

2-5.02 L'ensemble des employés couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de 12 jours par année pour libération syndicale, sans perte de traitement *mais avec remboursement selon les modalités prévues à la clause 2-5.08*

2-5.03 Tout employé couvert par la présente convention collective et qui est membre de l'exécutif du SESOCQ a droit à une banque personnelle de 5 jours par année en sus de celle prévue à la clause 2-5.02, avec remboursement par le syndicat.

2-5.04 Une fois par année, lors du congrès du SESOCQ, chaque employé peut jouir d'une journée de libération et ce, sans affecter le nombre de jours prévus aux clauses 2-5.02 et 2-5.03. Telles libérations sont sans perte de traitement *mais avec remboursement selon les modalités prévues à la clause 2-5.08*

2-5.05 Nonobstant la clause 2-5.04 le syndicat s'engage à assurer la présence au bureau

- d'un employé de bureau
- d'un conseiller syndical.

Guy B.
2-5.06 Le syndicat a droit à des jours consacrés à la négociation de la convention collective. Tels jours sont exclus de la banque prévue aux clauses 2-5.02 et 2-5.03 selon le cas. De plus, ils ne font pas l'objet de perte de traitement et les dix (10) premiers jours sont sans remboursement par le syndicat. Au-delà de dix (10) jours, les autres jours de libération sont remboursés par le syndicat selon les

modalités prévues à la clause 15.07.

2-5.07 Le syndicat a droit à un nombre illimité de jours consacrés à la conciliation ou à l'occasion de l'application de la procédure de règlement des griefs et différends impliquant l'employeur. Tels jours sont exclus de la banque prévue aux clauses 2-5.02 et 2-5.03 selon le cas. De plus, il ne fait pas l'objet de fente de traitement ni de remboursement par le syndicat.

2-5.08 Le remboursement des frais de libération syndicale prévus aux clauses 2-5.02, 2-5.04 et 2-5.06 s'effectue selon les modalités suivantes:

Le syndicat rembourse ^{25% du} coût réel du traitement de l'employé temporaire remplaçant, tel traitement ne pouvant excéder le maximum prévu par la convention collective pour tel employé selon ses coordonnées d'expérience et de scolarité. N'est pas considéré comme remplacement le travail effectué par un autre employé ou par un élu politique en lieu et place de l'employé libéré pour affaires syndicales.

2-5.09 Pour tout employé qui doit s'absenter pour affaires syndicales, le délégué prévient l'employeur 48 heures à l'avance, à moins que des circonstances indépendantes de sa volonté, rendent cet avertissement impossible.

[Handwritten signatures]

2-5.10 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout employé doit être accompagné d'un représentant syndical.


2-5.11 Le SESOCQ a le droit d'afficher sur le tableau fourni par l'employeur tous les documents qu'il juge nécessaires.

2-5.12 L'employeur fournit au SESOCQ, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant un ou des employés.

2-5.13 L'employeur consent à ce que le SESOCQ utilise sans frais, l'équipement, le matériel, les articles de bureau, le téléphone et la papeterie nécessaires à ses activités syndicales au niveau local.

2-5.14 Le SESOCQ peut tenir des réunions pour les employés dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais.

2-5.15 L'employeur peut accorder à un salarié désigné par le SESOCQ un congé d'une durée déterminée ne devant pas excéder 30 jours pour exercer une fonction syndicale. 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.

 2-5.16 L'employeur continue à verser à l'employé en congé selon la clause 2-5.15 le salaire et les avantages sociaux auquel il aurait eu droit n'eût été de ce congé. Dans ce cas, le SESOCQ rembourse le salaire versé par l'employeur sur facturation.

2-5.17 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.

CHAPITRE 3-0.00 SECURITE D'EMPLOI

3-1.00 Engagement.

3-1.01 Pour embaucher un poste, l'employeur doit suivre la procédure suivante:

1. A l'avis ^{pour} le poste, une durée d'au moins dix (10) jours ouvrables;
2. Il fait parvenir au syndicat une copie de l'offre d'emploi;
3. Toute offre d'emploi doit contenir une description de tâche permise, c'est-à-dire contenant une description complète des fonctions et ne contenant aucune mention du genre: "toute autre tâche connexe".
4. A compétence suffisante, la priorité d'emploi est accordée à l'employé révisé par la présente convention. Si plus d'un employé postule le poste, il est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté.

3-1.02 Nonobstant la clause 2-3.01, le S.E.O. doit renvoyer un employé si le syndicat refuse ou diffère l'admission de cet employé comme membre ou le suspend ou l'exclut de ses rangs parce que:

- a) l'employé a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) l'employé 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 l'association accréditée.

3-1.03 L'embauche de tout employé régulier ou temporaire doit être ratifiée par l'organisme approprié lors de la première réunion qui suit la date d'entrée en service: la résolution d'embauche doit contenir:

[Handwritten signatures and initials]

- a) la date d'embauche;
- b) la catégorie d'emploi de l'employé, conformément aux clauses 1-1.05, 1-1.06; 1-1.07; 1-1.08;
- c) la description de tâche selon l'offre d'emploi;
- d) l'horaire de travail de l'employé, si celui-ci est à temps partiel selon l'offre d'emploi;
- e) la date à laquelle les fonctions de l'employé prennent fin si celui-ci est temporaire.

3-1.04 Le SEO ne peut avoir recours à l'engagement d'employés temporaires pour un temps maximum équivalent à quatorze (14) mois/personne par année, excluant le remplacement des absences prolongées.

3-1.05 La libération d'officiers syndicaux ne peut avoir pour effet de provoquer un surplus de personnel chez les employés couverts par la présente convention.

3-1.06 Au moment de l'embauche, l'employeur fait signer à l'employé une formule d'adhésion au syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.

3-2.00 Probation - permanence

3-2.01 L'employé régulier à temps plein est considéré comme un employé permanent après une période de 90 jours travaillés, continus ou pas.

Cependant, si l'employeur désire congédier cet employé au bout du quatre-vingt-dixième jour travaillé, il aura dû l'aviser par lettre recommandée ou personnellement et dont copie est adressée au syndicat, avant la fin du cinquante-quatrième jour de travail.

Dans les dix jours de la demande de l'employé et/ou du syndicat, l'employeur devra fournir par courrier recommandé les motifs du congédiement.

Handwritten notes:
pour
de
de

Dans les vingt jours de la réception de la lettre mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur devra rencontrer sur demande de l'employé et/ou du syndicat l'employé accompagné d'un représentant syndical pour discuter du litige.

Si aucune solution n'est trouvée, l'employé ne peut recourir à l'arbitrage que sur le défaut par l'employeur de suivre les procédures de congédiement.

3-2.02 Lorsqu'un employé temporaire devient régulier le temps fait à titre d'employé temporaire compte pour sa période de 90 jours.

3-2.03 L'employé régulier à temps partiel bénéficie au moment de sa mise à pied d'une prime de séparation équivalente à 0,84% du traitement annuel correspondant par mois complet de travail. Le premier et le dernier mois de travail sont comptés comme mois de travail si l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois. La prime est limitée à un maximum de 50% du traitement annuel. Aux fins de calcul de la prime, le taux de traitement annuel est le taux de traitement applicable au moment de sa mise à pied.

3-3.00 Ancienneté

3-3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de l'employé pour le SEO ou une fédération, ou un syndicat qui a fusionné ou regroupé ou qui a disparu pour y donner naissance.

3-3.02 L'ancienneté de tout employé se calcule à compter de la date d'entrée en fonction.

3-3.03 Tous les employés conservent et accumulent l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) mise-à-pied, congédiement n'excédant pas 24 mois
- b) absence pour maladie ou accident
- c) absences ou congés prévus ou autorisés par la présente convention.

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

- a) congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une sentence arbitrale, ou qu'il y ait eu ré-engagement dans les 24 mois suivants.
- b) départ ou démission volontaire à moins que l'employé ne revienne au service du SEO dans les 12 mois suivants.

3-3.05 À ancienneté égale, l'employé qui a le plus d'années est réputé le plus ancien, et à expérience égale, celui qui possède le plus grand nombre d'années de scolarité au sens du manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation est réputé le plus ancien.

3-4.00 Mesures disciplinaires.

3-4.01 Seuls les avertissements, les réprimandes et les suspensions ^{sont} utilisés comme mesures disciplinaires.

3-4.02 Tout avertissement, ^{et toute réprimande} toute réprimande ^{doit} être versé au dossier pour valoir contre un employé et ne peut être versé au dossier de l'employé que si il ou elles ^{est} fait ^{est} écrit, daté et signé par une personne en autorité ^{est} mandatée et que si l'employé l'a signé à la seule

fin d'attester qu'il en a pris connaissance. Si l'employé refuse de signer, la preuve qu'on lui en a fait parvenir une copie suffit.

3-4.03 Toute réprimande ne peut être versée au dossier de l'employé qui si elle a été précédée d'un avertissement oral fait devant témoin et d'un avertissement écrit et encore valide sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

3-4.04 Entre tout avertissement, réprimande et suspension, l'employé doit jouir d'un laps de temps raisonnable pour s'amender.

3-4.05 Tout avertissement porté au dossier d'un employé devient nul et sans effet 4 mois après la date de son émission sauf s'il est suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire dans ce délai.

3-4.06 Toute réprimande portée au dossier d'un employé devient nulle et sans effet 8 mois après la date de son émission sauf si elle est suivie d'une autre réprimande sur un acte similaire dans ce délai.

3-4.07 L'employeur retire du dossier de l'employé et remet à celui-ci tout avertissement ou toute réprimande devenue caduque.

3-4.08 Tout avertissement, ~~ou~~ toute réprimande ^{et toute suspension} doit contenir la nature exacte du ou des actes reprochés à l'employé.

3-4.09 Dans les 20 jours ouvrables suivants, celui où il en a pris connaissance, l'employé ou le Syndicat peut contester le bien-fondé d'un avertissement ou d'une

réprimande en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 6-1.00.

- 3-4.10 Tout avertissement, ^{et toute suspension} ou toute réprimande ^{sont} est nulle et sans effet si l'employeur ne respecte pas les règles décrites au présent article.
- 3-4.11 En tout temps, l'employé, accompagné ou non d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.
- 3-4.12 Une copie de tout avertissement, ^{et de toute suspension} ou de toute réprimande est remise à l'employé au moment où il ou elle lui est signifié(e); de plus, une autre copie devra être envoyée au Syndicat par courrier recommandé dans un délai de 48 heures.
- 3-4.13 Seuls les avertissements, ^{et suspension} et réprimandes conformes au présent article peuvent être invoqués comme écrits ou autrement lors d'un arbitrage contre l'employé par le SEO.

Lang
3-4.14 Toute suspension ne peut être imposée à un employé pour une durée supérieure à trois (3) jours et avant d'avoir été précédé d'une réprimande encore valide. De plus, l'employé devra avoir été dûment averti par écrit au moins 24 heures avant l'imposition de telle suspension, à moins de circonstances exceptionnelles dont la preuve incombe à l'employeur.

3-5.00 Congédiement.

3-5.01 Tout employé ne peut être congédié que pour cause juste et suffisante.

3-5.02 Tout avis de congédiement doit être précédé d'un avertissement oral fait devant témoin, ^{et} d'un avertissement écrit, d'une réprimande encore valide et d'une suspension sur le même sujet ou un ou un sujet similaire.

3-5.03 Avant de congédier un employé, le SBO doit donner un avis motivé écrit par courrier recommandé d'au moins 1 mois à l'employé et au syndicat de son intention de congédier.

3-5.04 Dans les 10 jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-5.03, l'employé et le syndicat peuvent faire des représentations au SBO auquel est tenu de les rencontrer.

3-5.05 L'employé dont on décide du congédiement et/ou son représentant syndical peut faire des représentations devant l'organisme approprié qui en décide. A cette fin, l'employé concerné et son représentant syndical doivent être avisés au moins 5 jours ouvrables à l'avance de l'endroit, du jour, de la date, de l'heure de la tenue de telle réunion, de même que du fait que lui et/ou son représentant peut y faire des représentations.

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

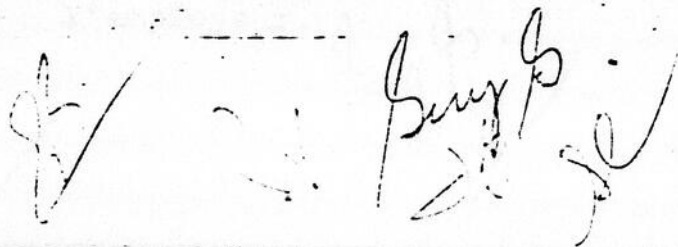
3-5.06 Dans les 48 heures suivant la tenue de telle réunion, le SBO avise par écrit l'employé concerné et son représentant syndical de la décision qu'il a prise. Tel avis doit contenir une copie conforme de la résolution adoptée par l'instance qui décide du congédiement de même que les raisons qui motivent sa décision si celle-ci est à l'effet de congédier l'employé.

3-5.07 Dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-5.06, tout employé qui se croit lésé dans ses droits ou son syndicat peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.

- 3-5.08 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.
- 3-5.09 Si l'arbitre fait droit au grief de l'employé, celui-ci recouvre tous ses droits et privilèges rétroactivement à la date du congédiement et reprend le poste qu'il occupait.
- 3-5.10 Le non-respect des délais et procédures prévues au présent article invalide le congédiement.
-
-

3-6.00 Fusion, annexion, restructuration, scission.

- 3-6.01 Aucun employé ne peut être mis à pied suite à la fusion, l'annexion, la restructuration, la scission, les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.
- 3-6.02 Sans égard à la scission, à l'annexion, à la fusion, à la restructuration, aux modifications des affiliations ou des structures de services des organismes auxquels l'employeur est affilié, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et place de l'organisme précédent.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Bury' and other initials.

3-6.03 A la demande du Syndicat, un Comité paritaire formé de deux (2) représentants du SESOCC et de deux (2) représentant du SED est constitué afin d'étudier les moyens d'assurer le transfert des employés conformément aux dispositions du présent article. Le comité est constitué dans les deux (2) semaines qui suivent la demande, et doit se mettre aussitôt au travail. Il doit faire rapport dans les deux (2) mois qui suivent sa constitution.

3-6.04 Pour toute nouvelle affectation à plus de 50 km qui à la demande de l'employeur, oblige l'employé à changer de domicile, le déménagement est réputé nécessaire s'il effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé et son actuel domicile est supérieur à 65 km. Dans un tel cas, l'employeur lui remboursera les frais suivants:

Frais de transport de meubles et effets personnels

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

[Handwritten signatures and initials]

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison.

7- L'employeur rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:

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

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

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

Aug 13.
Single

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

Frais de séjour et d'assignation.

10- Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, l'employeur rembourse l'employé de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur chez l'employeur pour lui et ses dépendants, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

11- Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de l'employeur, ou si les dépendants de l'employé marié ne sont pas relocalisés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé pour les visites, à toutes les deux (2)

semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres. Si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres, aller - retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1600 kilomètres, si la distance à parcourir aller - retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur chez l'employeur.

11- Le remboursement des frais de déplacement prévus par la présente clause se fait dans les soixante jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à l'employeur.

3-7.00 Dissolution.

3-7.01 En cas de dissolution du SED pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 3-6.00 et impliquant la mise à pied de l'employé, le SED s'engage à verser à l'employé une indemnité de départ égale à 0.84% du traitement annuel par mois complet de travail, au moment où l'employé est mis à pied. Le premier et le dernier du mois de travail sont comptés comme mois de travail si l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois. La prime est limitée à un maximum de 50% du traitement annuel. Aux fins de calcul de la prime, le traitement annuel est le taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa mise à pied.

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 de 10 jours avant la date effective de sa démission.

3-8.02 Toute démission 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 6-0.00 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 Sécurité d'emploi

3-9.01. Aucun employé ne peut être mis à pied pour surplus de personnel pour la durée de la présente convention collective. Toutefois, au mois de juin de chaque année, les parties se rencontreront si il y a lieu, afin de renégocier les termes de la présente clause en tenant compte de la situation financière et des tâches à accomplir. À défaut d'entente, les parties ont les droits et recours que leur accorde le Code du Travail.

3-9.02 Dans le cas où le S.E.O. se voit dans l'obligation de mettre à pied du personnel pour les raisons décrites à la clause 3-9.01, les cas les employés sont mis à pied dans l'ordre suivant:

- employés temporaires
- employés réguliers non permanents
- employés réguliers à temps partiel
- employés réguliers à temps plein

Pour chaque catégorie d'employés, sont entendus que les employés de bureau affectés à une

[Handwritten signatures and initials]

catégorie et les conseils syndicaux à une autre
telle mise à pied se fait selon l'ordre inverse
d'ancienneté.

3-9.03 Tout employé ainsi mis à pied reçoit une prime
de séparation égale à un (1) mois de salaire pen-
dant le service jusqu'à l'ancienneté de six (6)
mois.

3-9.04 À l'occasion d'une fermeture de poste, l'employeur
doit rappeler par ordre d'ancienneté les employés
mis à pied pour remplir le poste relatif
catégorie définies à 3-9.02

3-9.05 L'exécution de travail à forfait ne peut avoir pour
effet de causer un surplus de travail chez les
employés couverts par la présente convention
collective.

July 9.
JL JB

CHAPITRE 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

nouveau texte

4-1.00 Année de travail.

- 4-1.01 L'année de travail des employés est de 205 jours répartis de la façon suivante entre le 1er septembre et le 31 août de l'année suivante:
- 200 jours entre le 1er septembre et le 30 juin de l'année suivante;
 - 5 jours, la dernière semaine d'août.

4-1.02 Chaque année, le calendrier de travail pour l'ensemble et chacun des employés s'établit après entente entre l'employeur et le Syndicat.

4-2.00 Semaine et heures de travail

- 4-2.01 La durée de la semaine régulière de travail est de 32½ heures de septembre à juin et de 27½ heures en août. *De plus, le conseiller syndical, sur demande,* s'engage à assister aux réunions du C.A..
- 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 le Syndicat et l'employeur. Si aucune entente n'intervient, l'horaire sera réparti de 9:00 à 17:00 heures.

4-2.04 L'employeur accorde à tous les employés une pause en commun de 15 minutes pour chaque demi-journée de travail.

4-3.00 Temps supplémentaire

4-3.01 Temps supplémentaire - employés de bureau

- 1) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail telles qu'établies aux clauses 4-2.02 et 4-2.03 est considéré comme temps supplémentaire;
- 2) En général, tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux régulier;

*150-
pour
le C.A.*

4-3.01

- 3) Tout travail exécuté en temps supplémentaire
- le dimanche
 - le samedi qui suit un jour de congé

c) Les jours suivants :

- les 1er et 2 janvier;
- le vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- le 24 juin, jour de la fête nationale;
- le 1^{er} juillet, anniversaire de la Confédération, ou le 2 juillet si le 1^{er} tombe un dimanche;
- le premier lundi de septembre, fête du travail;
- les 25 et 26 décembre;
- le jour fixé par proclamation du gouverneur général pour marquer l'anniversaire de naissance du Souverain;
- tout autre jour fixé par proclamation du gouvernement comme jour de fête publique ou d'action de grâces.

est rémunéré à 200% du taux régulier. Dans le cas des jours affectés à l'article c) de présent paragraphe, l'employé est rémunéré à 200% de son salaire régulier en plus du paiement du congé payé aux taux régulier;

- 4) En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer du temps supplémentaire;
- 5) A la demande de l'employé, l'employeur rembourse le temps supplémentaire effectué en équivalence de journées de congé au taux prévu aux clauses 4-3.01 2) ou 4-3.01 3) selon le cas;
- 6) Tout temps supplémentaire remboursé en argent doit être versé sur la paie suivante;
- 7) Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail en temps supplémentaire, il reçoit une compensation minimum de trois (3) heures au taux prévu à la clause 4-3.01 2) ou 4-3.01 3) selon le cas;

Handwritten signature and initials

4-3.02 Temps supplémentaire-conseiller syndical

Si le conseiller syndical effectue du temps supplémentaire, en accord ou à la demande de l'employeur, il peut récupérer ce temps ultérieurement.

Pour les fins d'application de la présente clause, constituent du temps supplémentaire le temps de travail en service de l'employeur ainsi que le temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir. Le temps de travail et le temps de déplacement qui sont en dehors des heures régulières de travail telles que définies aux clauses 4-2.02 et 4-2.03.

4-3.03 Le conseiller syndical doit aviser l'employeur 24 heures à l'avance de son intention de se prévaloir de la clause 4-3.02.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

4-3.04 Le conseiller syndical ne peut jouir de la clause 4-3.02 pour plus de deux (2) jours consécutifs à la fois.

4-3.05 Nonobstant la clause 4-3.04, le conseiller syndical pourra après entente avec l'employeur, prendre une période de récupération plus longue que celle prévue à 4-3.04.

4-4.00 Tâche

4-4.01 La tâche de tout employé est celle prévue par l'offre d'emploi.

4-4.02 Cependant, l'employeur peut demander à un employé d'assumer toute nouvelle tâche selon sa compétence avec l'accord de celui-ci.

4-5.00 Vacances et congés

4-5.01 Tout employé, à l'emploi le 30 juin, a droit à 40 jours ^{congrués} de vacances annuelles payés en juillet et août, débutant le 1^{er} juillet.

4-5.02 Tout employé a droit, à titre de congés payés, à la différence entre le nombre de jours ouvrables et 200 jours, entre le 1^{er} septembre et le 30 juin de l'année suivante.

4-5.03

Tout employé qui

quitte l'emploi du SEO avant

le 30 juin

a droit à un montant forfaitaire

en guise de compensation pour la période de vacances.

Ce forfait se calcule à l'aide de la formule suivante:

$$F = 0.2 \times \frac{T}{200} \times N$$

où F est le montant forfaitaire

T le traitement annuel

N le nombre de jours travaillés depuis le 1^{er} septembre précédent.

- 4-5.04 Tout employé peut obtenir sur demande un maximum de 10 jours ouvrables de vacances sans traitement. L'employé s'entend avec l'employeur sur le moment de prendre ces jours de vacances.
- 4-5.05 Les vacances de l'employé seront remises à une autre période de l'année si celles-ci débutent au moment où celui-ci est en période d'invalidité, pour un maximum de 4 semaines
- 4-5.06 Les vacances de l'employée seront remises à une autre période de l'année si celles-ci débutent au moment où celle-ci est en période de congé de maternité, pour un maximum de 4 semaines.
- 4-5.07 Après entente avec l'employeur, tout employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances.
- 4-6.00 Expérience
- 4-6.01 Le SEO reconnaît à chaque employé à son service les années d'expérience telles que décrites à la clause 1-1.13.
- 4-6.02 Toute année d'expérience à temps plein est reconnue pour 1 an.
- 4-6.03 Toute expérience à temps partiel est reconnue pour une année si elle est constituée par l'équivalent d'au moins 100 jours de travail. Toutefois, l'employé ne pourra commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété 200 jours.
- 4-6.04 Lors de la signature de son contrat, le SEO remet à l'employé une formule attestant le nombre d'années d'expérience qu'il reconnaît.

4-6.05

L'expérience de tout employé est celle approuvée à l'annexe 3.

Handwritten signature and initials

Handwritten signature and checkmark

4-6.06 Tout grief portant sur la reconnaissance et le nombre d'années d'expérience peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue au chapitre 6-0.00.

4-7.00 Rémunération

4-7.01 Rémunération des employés de bureau:

1) Le traitement annuel de l'employé de bureau est déterminé par l'échelle suivante, où chaque échelon correspond à une année d'expérience reconnue selon les clauses 1-1.13 et 4-6.01.

<u>Echelon</u>	<u>Traitement annuel</u>	<u>(Traitement hebdomadaire)</u>
1	\$ 25,272.52	(\$ 486.01)
2	25,796.16	(496.08)
3	26,320.32	(506.16)
4	26,844.48	(516.24)
5	27,368.64	(526.32)
6	27,892.80	(536.40)
7	28,416.44	(546.47)
8	28,940.08	(556.54)
9	29,463.72	(566.61)

- 2) Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service; par la suite, tout autre avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet de chaque année;
- 3) Aux fins de rémunération, toute année de scolarité acquise en sus de 12 ans est reconnue valoir une année d'expérience et entraîne de ce fait, un changement d'échelon;

Handwritten signature: J. B. Gulsby

- 4) Pour chaque année se terminant le 30 juin la masse salariale est indexée ^{à cette date} après l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC Canada 1981). L'indexation applicable à chaque année est calculée comme étant le pourcentage d'augmentation de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant le 30 juin et se calcule selon la formule suivante :

$$\text{Pourcentage d'augmentation de l'IPC} = \left[\frac{\text{IPC de juin précédent} - \text{IPC de juin de l'année antérieure}}{\text{IPC de juin de l'année antérieure}} \right] \times 100,$$

le tout moins 3%.

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

Le pourcentage d'indexation ainsi calculé est appliqué sur le traitement annuel moyen des employés de bureau pour telle année. Le résultat ainsi obtenu constitue l'ajustement annuel, exprimé en montant unique; cet ajustement rétroactivement est versé au 1^{er} juillet de chaque année et

est versée avec la première paie qui suit la publication de l'IPC de juin.

Les échelons de traitement ainsi modifiés remplacent ceux utilisés précédemment.

[Signature]

En même temps que sont indexés les échelons de traitement, l'employeur verse à l'employé un montant forfaitaire visent à compenser le pouvoir d'achat du salaire perdu au cours de cette période d'une (1) année. Ce montant forfaitaire est égal à l'ajustement annuel exprimé en montant unique dont il est fait mention au 3^e alinéa du présent paragraphe.

Aux fins d'application de la présente clause, le salaire comprend le traitement hebdomadaire prévu à la convention, la rémunération des heures supplémentaires, les primes et autres compléments de salaire ainsi que les avantages sociaux dont le calcul dépend du salaire.

Malgré le paragraphe 4) de la présente clause, aucune indexation n'est due le 30 juin 1984 et le 30 juin 1985.

- 5) le 30 juin de chaque année, en guise d'enrichissement collectif, après indexation de l'échelle salariale, on ajoute à chacun des échelons un montant unique ^{maximum de 5%} équivalent au ^{dernier} ~~pourcentage~~ ^{comme} d'augmentation au PNB appliqué au traitement annuel moyen des employés de bureau.

En même temps qu'est ajouté à chacun des échelons l'enrichissement collectif, l'employeur verse à l'employé un montant forfaitaire visent à compenser l'augmentation du PNB pour l'année écoulée. Ce montant forfaitaire est égal au montant unique dont il est fait mention à l'alinéa précédent.

Malgré l'alinéa précédent, aucun enrichissement collectif n'est dû le 30 juin 1984 et le 30 juin 1985.

- 6) S'il arrive que l'IPC chute, l'échelle des salaires reste à son dernier rajustement. Les salaires ne peuvent décroître.

Suzanne J. J. J.

7) Le 30 juin de chaque année, en guise de protection contre l'augmentation du coût de la vie, après indexation de l'échelle salariale et ajout de l'enrichissement collectif, on ajoute à chacun des échelons un montant ^{total} de 3% du traitement annuel moyen des employés de bureau.

Malgré l'alinéa précédent, aucun pourcentage de protection n'est dû le 30 juin 1984.

4-7.02 Rémunération des conseillers syndicaux

Le traitement des conseillers syndicaux

est le même que celui qu'ils gagneraient dans l'enseignement. De plus, la période de disponibilité supplémentaire obligatoire exigée des conseillers est compensée par un montant annuel de \$9000.00. À compter du 1^{er} juillet 1985, ce montant sera de \$9500.00.

Guay
J. B.
gd

~~1986, le montant sera de \$ 182.69.~~

4-8.00 Dispositions diverses

4-8.01 L'employeur déduit 1/260 du traitement par jour dans les cas suivants:

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

4-8.02 a) Le paiement du traitement annuel des employés à temps plein se fait par versement hebdomadaire à tous les jeudis. Tel versement doit représenter 1/52 du traitement annuel et être accompagné d'un talon indiquant le détail de la rémunération et des déductions.

Cependant, pour tout conseiller syndical libéré de l'enseignement, les versements de la partie de son salaire dû par sa commission scolaire s'effectuent selon la séquence de paie des commissions scolaires.

b) La rémunération des employés à temps partiel est faite en fonction du nombre d'heures travaillées dans une semaine par rapport au nombre d'heures d'un employé à temps plein. Telle rémunération se fait par versement hebdomadaire à tous les jeudis et est calculée sur le traitement annuel auquel cet employé aurait droit s'il était à temps plein. Ces versements doivent être accompagnés d'un talon indiquant le détail de la rémunération et des déductions.

4-8.03 Frais de séjour et de déplacement:

1) Lorsque l'employé doit, suite à son travail, séjourner ou prendre des repas hors de son domicile, les frais lui sont remboursés selon les tarifs fixés par l'employeur pour ses propres frais de séjour.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

2) Assurance automobile: l'employeur s'engage à rembourser à tout employé qui effectue des déplacements pour le compte de l'employeur sur présentation de facture, la différence de prime d'assurance automobile entre une assurance de \$200,000.00 classe promenade et affaires et une assurance classe promenade au montant minimum assurable.

3) L'employé de bureau qui se prévaut de la clause 4-8.03 paragraphe 2, devra signer la formule en annexe 1, l'engageant à faire toute commission demandée par l'employeur.

4) Les déplacements sont remboursés à raison de 0,20 \$ / km ou selon le tarif que l'employeur aura décidé pour ses propres déplacements, s'il est supérieur.

Malgré l'alinéa précédent, les déplacements à Montréal et Québec sont remboursés à raison de \$50.00 et \$125.00 respectivement ou selon le tarif que l'employeur aura décidé pour ses propres déplacements, s'il est supérieur.

Guay P.
J.P.

- CHAPITRE 5-0.00 DROITS SOCIAUX

5-1.00 Congés sociaux

5-1.01 Congés sociaux: l'employé a droit annuellement à une banque de dix (10) jours non monnayable et non cumulative pour l'ensemble des événements suivants:

- a) en cas de décès ou de maladie de son conjoint ou de son enfant;
- b) en cas de décès ou de maladie de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur;
- c) à l'occasion du décès de ses beaux-parents, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de son gendre, sa bru, son petit-fils, sa petite-fille, son grand-père, sa grand-mère: *un maximum de 5 jours;*
- d) à l'occasion du décès de son oncle, sa tante, son neveu, sa nièce, d'un employé de l'unité d'accréditation: *un maximum de 3 jours;*
- e) le mariage de son père, de sa mère, son frère, sa soeur, son enfant, d'un employé de l'unité d'accréditation: *une (1) journée est permise;*
- f) de son propre mariage: *maximum de 10 jours;*
- g) séparation légale ou divorce: *maximum de 3 jours;*
- h) durant les jours où il doit se présenter à la cour: *un maximum de 3 jours;*
- i) pour tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, tempête, etc): *un maximum de 3 jours;*
- j) pour déménagement ^{ou} emménagement: *une (1) journée;*
- k) l'employé a droit annuellement à un maximum de trois (3) jours de congés payés pour raisons personnelles sauf pour prolonger la période de vacances;
- l) d'autres jours de congés peuvent être accordés après entente entre les parties à l'occasion de circonstances particulières ou exceptionnelles.

J.P.
Duy B.
[Signature]

5-1.02 De plus, tout employé jouit d'un congé payé pour intempérie à chaque fois que les enseignants de la C.S.R.O. ou de la commission scolaire en tenant lieu de ces derniers sont en congé pour ce motif. Ces congés payés d'intempérie n'affectent pas la banque prévue à la clause 5-1.01.

5-1.03 Lorsqu'un employé est absent pour un des événements prévues à la clause 5-1.01 alors que la caisse des jours permissibles est épuisée, telles absences constituent des absences autorisées sans traitement.

5-2.00 Droits parentaux.

5-2.01 Le congé de maternité a une durée de vingt (20) semaines.

5-2.02 Au départ de l'employée enceinte, l'employeur lui consent un prêt équivalent à la différence entre le salaire brut de l'employée et les prestations brutes d'assurance-chômage. Le prêt consenti par l'employeur à une employée enceinte est remboursé au SEO au retour de l'employée par une majoration du salaire brut de l'employée équivalent aux montants du remboursement. Cette majoration est établie sur une période équivalente au congé de maternité.

Pour les fins d'application de l'alinéa précédent, tel prêt est versé en cinq (5) versements égaux à intervalle d'un mois, le premier versement étant dû au départ de l'employée.

5-2.03 L'employée décide de la répartition du congé avant et après l'accouchement.

5-2.04 L'employée doit avoir la garantie de réintégrer son poste au retour du congé de maternité ou de la prolongation dudit congé.

5-2.05 Pendant son congé de maternité l'employée conserve son lien d'emploi. En conséquence, elle continue d'accumuler ancienneté et expérience et tous les autres bénéfices prévus à la convention.

- 5-2.06 L'employée qui le désire peut prolonger le congé prévu à la clause 5-2.01 par un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans. L'employée qui désire se prévaloir de cette prolongation doit informer l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.
- 5-2.07 Pendant la prolongation, l'employée conserve son lien d'emploi et continue d'accumuler son ancienneté et son expérience.
- 5-2.08 Pendant le congé de maternité, l'employée et l'employeur paient les cotisations aux divers régimes d'assurances, au fonds de pension et autres selon la répartition habituelle des coûts. S'il y a prolongation, l'employée paie ces cotisations à ses frais.
- 5-2.09 Chaque visite périnatale est un congé payé, avec pièces justificatives, et ce, pour une durée maximale de 52 semaines après accouchement. *Le coût des pièces justificatives est partagé à part égale entre l'employeur et l'employée.*
- 5-2.10 Il y a congé payé d'éviction en cas de rubéole ou autre maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.
- 5-2.11 Il y a congé payé d'éviction pour la salariée exposée aux radiations en raison de son travail du début de la grossesse au troisième mois de sa grossesse inclusivement.
- 5-2.12 L'employeur a l'obligation d'informer tout le personnel de l'institution lorsque s'est déclaré un danger de radiation ou un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

5-2.13 Il y a application pour l'employée-mère ou l'employé-père, au choix, de toutes les clauses du congé de maternité en cas d'adoption.

Cependant, la durée de ce congé d'adoption est de dix (10) semaines.

5-2.14 En cas d'avortement, l'employée bénéficie d'un congé payé de (3) trois semaines.

5-2.15 L'employé-père bénéficie d'un congé payé de deux (2) semaines lors de la naissance de son enfant.

5-2.16 L'employé père peut se prévaloir des dispositions prévues aux clauses 5-2.06, 5-2.07, 5-2.08 mutadis mutandis, étant entendu que la référence à la clause 5-2.01 mentionnée à la clause 5-2.06 est remplacé par la référence à la clause 5-2.15.

5-3.00 Assurance collective

5-3.01 L'employeur effectuera les déductions à la source nécessitées par le plan d'assurance collective déterminé par le Syndicat.

5-3.02 L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés. Toutefois, elle est facultative pour les employés participant déjà à un autre plan d'assurance comparable.

5-3.03 Le SEO paie la totalité des primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie.

5-3.04 Le montant de la participation patronale prévue à 5-3.03 s'applique exclusivement aux primes d'assurance-maladie et d'assurance-vie. En aucun cas, cette participation ne s'applique aux fins de l'assurance-salaire.

5-4.00 Garantie de traitement

5-4.01 Le SEO s'engage à continuer de verser le traitement et les *avantages sociaux* des employés dont l'absence au travail est provoquée par une *invalidité* pendant une durée de douze (12) mois. Toutefois, dans le cas d'un conseiller syndical en congé de sa commission scolaire, la garantie de traitement est de deux (2) ans, la première année à 85% du traitement annuel, et la deuxième année, à 66 2/3% du traitement, le tout conformément à la convention collective des enseignants des commissions scolaires.

5-4.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident, soit d'une *complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse*, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l' *employeur* et, comportant une rémunération similaire.

5-4.03 Le taux de salaire applicable à la garantie de traitement en vertu de la clause 5-4.01 est celui que toucherait l'employé s'il était réellement au travail.

5-4.04 L'employé qui est atteint d'une *invalidité* prolongée attestée par un certificat médical, peut s'il a épuisé les bénéfices que lui accorde son assurance-salaire, obtenir un congé sans traitement pour un maximum de quatre (4) ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans, selon la première éventualité.

5-4.05 Il est interdit à l'employeur de congédier un employé qui pourrait bénéficier de la clause 5-4.01 et 5-4.04.

5-4.06

En tout temps l'*employeur* peut exiger de la part de l'*employé* absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de l'*employeur* si l'*employé* est absent durant moins de quatre (4) jours. L'*employeur* peut également faire examiner l'*employé* relativement à toute absence, le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'*employé* lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de l'*employeur*.

A son retour au travail, l'employeur peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de l'employeur. Si, dans ce cas, l'avis du médecin choisi par l'employeur est contraire à celui du médecin consulté par l'employé, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième dont la décision est sans appel.

L'employeur doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

5-4.07

Pendant la période où l'employé est couvert par la garantie de traitement prévue à l'article 5-4.00, les avantages sociaux, y compris l'accumulation des vacances, continuent de s'appliquer comme s'il était au travail.

5-5.00 Régime de retraite

- 5-5.01 Dans les 30 jours de la signature de la présente convention, le Syndicat avise l'employeur de l'organisme fiduciaire des régimes individuels d'épargne-retraite enregistrés, ainsi que des modalités de remise de la participation de l'employeur et de chaque employé.
- 5-5.02 L'employeur verse mensuellement, à l'acquit de tout employé ne bénéficiant pas déjà d'un régime collectif de retraite enregistré, une somme égale à 10% du traitement de chaque employé dans un plan d'épargne retraite enregistré au nom de chaque employé, cette somme provenant pour moitié de l'employeur, l'autre moitié étant déduite du traitement brut versé à chaque employé.
- 5-5.03 L'employeur verse mensuellement, à l'acquit de tout employé bénéficiant déjà d'un régime collectif de retraite enregistré, une somme égale à 15% du montant compensatoire prévu à la clause 4-7.02 dans un plan d'épargne-retraite enregistré au nom de chaque employé, cette somme provenant pour moitié de l'employeur, l'autre moitié étant déduite du traitement brut versé à chaque employé.

.. [Handwritten signatures]

5-6.00 Perfectionnement

5-6.01 L'employeur accorde, à chaque année, en date du 1^{er} juillet, pour frais de perfectionnement, le même montant que celui prévu à la convention collective des enseignants, et ce pour chaque employé. Ce montant, cumulatif, est versé dans un fonds administré conjointement par l'employeur et le syndicat.

Le fonds pourra être utilisé pour le remboursement de frais occasionnés par des études conduisant à un changement de scolarité, par l'attribution de bourses d'études ou par des activités de recyclage et de mise à jour acceptées par les deux (2) parties.

5-6.02 Malgré la clause 5-6.01, aucun montant n'est dû les 1^{er} juillet 1983, 1984 et 1985, à moins que les fonds accumulés ne soient épuisés. Dans ce dernier cas, le montant prévu à la clause 5-6.01 s'applique pour l'année durant laquelle les fonds arrivent à épuisement.

5-7.00 Congé sans solde

5-7.01 Congés sans solde:

a) Sur demande à l'employeur avant le 1^{er} mai, un employé obtient un congé sans solde d'une durée d'une (1) année ou moins, avec la garantie de réintégrer son poste à son retour, pour les raisons suivantes:

- études
- travail pour un syndicat d'enseignants ou la Centrale de l'enseignement du Québec
- travail pour le SESOCQ.

b) Dans le cas d'un employé appelé à remplir une charge publique (ministre, député, maire) l'obligeant à quitter le service du SEO, il a droit à un congé sans traitement spécial pour la durée de l'exercice de cette charge. L'employé qui est candidat à une telle fonction a le droit, après avoir informé le SEO au moins 15 jours avant son départ, de s'absenter de son travail, et ce, sans traitement.

5-7.02

Durant un congé sans solde tout employé a droit de participer aux régimes d'assurances. Les primes exigibles doivent être payées en totalité par l'employé et ne doivent pas être supérieures à celles normalement payées par l'employé et l'employeur.

- 5-7.03 Pour une même période, un seul conseiller syndical peut obtenir un congé sans solde. Si plus d'une demande est effectuée pour la même période, le choix sera fait selon le seul critère d'ancienneté.
- 5-7.04 Pour une même période, un seul employé de bureau peut obtenir un congé sans solde. Si plus d'une demande est effectuée pour la même période, le choix sera fait selon le seul critère d'ancienneté.
- 5-7.05 Congé mi-temps, mi-solde: un congé mi-temps, mi-solde est accordé à un employé sur demande, dans les cas suivants:
- 1) pour prolonger un congé de maternité;
 - 2) pour fin de perfectionnement;
 - 3) pour la garde d'un enfant de moins de trois (3) ans;
 - 4) pour prendre soin d'un enfant ou du conjoint invalide;
 - 5) pour raisons personnelles, dans le cas d'une personne âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus.

Les employés qui se prévalent d'un congé mi-temps, mi-solde, ont droit à toutes les autres dispositions prévues à la convention, dans la proportion du temps travaillé.

Un seul employé peut obtenir un congé mi-temps, mi-solde pour la même période.

Si plus d'une demande est effectuée pour la même période le ^{choix} ~~droit~~ sera fait selon le seul critère d'ancienneté.
Cependant, un tel congé ne sera renouvelé que si aucun autre employé n'a fait de demande de congé mi-temps, mi-solde.

- 5-7.06 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il est souhaitable que les employés à l'emploi du SEO restent en contact avec le milieu de l'enseignement.

Si plus d'une demande est effectuée pour la même période le ^{choix} ~~droit~~ sera fait selon le seul critère d'ancienneté.
Cependant, un tel congé ne sera renouvelé que si aucun autre employé n'a fait de demande de congé mi-temps, mi-solde.

6-1.00
6-1.01
Afin d'appliquer ce principe, l'employeur reconnaît à tout employé qui compte au moins trois (3) années d'emploi au SEO, le droit d'obtenir une autorisation de retourner à l'enseignement pour une période d'un an. Tel employé reste à l'emploi du SEO mais son salaire est suspendu pour la période où il retourne à l'enseignement.

L'employé qui veut se prévaloir de cette clause doit donner un avis à l'employeur avant le 1^{er} avril de l'année où il veut retourner à l'enseignement.

De plus, l'employé doit aviser de son retour auprès de l'employeur avant le 1^{er} mai.

Handwritten signature: J. S. [unclear]

Handwritten signature: [unclear]

CHAPITRE 6-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES; ARBITRAGE

6-1.00 Griefs et mésestentes

6-1.01 Tout grief ou toute mésestente individuel(le) ou autre 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.

6-1.02 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 des présentes. Par conséquent, le SEO 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 suivante:

6-1.03 a) 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.

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

6-1.04 a) Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis prévu en 6-1.03, l'employeur rencontre le délégué syndical, accompagné ou non du représentant du Syndicat, ainsi que l'employé concerné, s'il y a lieu.

b) Au moins un (1) jour ouvrable avant la rencontre prévue au paragraphe a) de la présente clause, le délégué syndical doit être avisé de la date et de l'heure de telle rencontre. Tel délai pourrait être raccourci sur consentement mutuel.

6-1.05 Dans les dix (10) jours suivant la rencontre prévue à la clause 6-1.04, l'employeur fournit au Syndicat un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé. Une copie conforme est remise à l'employé.

6-1.06 a) Tout règlement du grief est confirmé par écrit par le représentant de l'employeur et le délégué syndical ou à défaut, le représentant syndical, et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui suivent à moins que l'accord n'y pourvoit autrement.

b) A défaut du SEO de se conformer à un règlement intervenu à 6-1.06 a), le Syndicat pourra soumettre le litige directement à l'arbitrage.

6-1.07 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quand aux délais et à l'ordre à suivre.

6-2.00 Procédures d'arbitrage

6-2.01 a) S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 6-1.05 est inadéquate ou insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

b) La demande d'arbitrage prévue au paragraphe a) de la présente clause doit être signifiée par écrit à l'employeur dans les 60 jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6-1.05.

6-2.02 a) Le SEO et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre; celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

b) L'une ou l'autre des parties peut se faire représenter par un assesseur.

c) En cas de désaccord entre le représentant de l'employeur et le représentant du Syndicat dans un délai raisonnable, pour désigner une autre personne à titre d'arbitre, le Syndicat peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre conformément à l'article du Code du travail.

6-2.03 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 45 jours qui suivent la date de l'audition.

Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

6-2.04 En tout temps, avant sa sentence définitive, un conseil d'arbitrage peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile. La sentence arbitrale est définitive, exécutoire et lie les parties.

6-2.05 a) L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien fondé d'une décision du SEO a toute latitude pour déterminer si la procédure de règlement des griefs ou de congédiement a été suivie, pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

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

c) Il peut également dans les cas de mésentes déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer au lieu et place des parties.

6-2.06 Un conseil d'arbitrage ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire à, ou ajouter aux clauses de la présente convention.

6-2.07 Les frais et honoraires du président du tribunal seront à la charge de l'employeur tant et aussi longtemps que ceux du tribunal provincial d'arbitrage du secteur de l'éducation seront à la charge du gouvernement et/ou de la Fédération des Commissions Scolaires. S'il advenait pendant la durée de la présente convention que les syndicats affiliés à la CEQ aient à payer tout ou partie des frais et honoraires des dits présidents, le syndicat partagerait avec le SEO tels frais et honoraires dans la même proportion qu'au secteur de l'Education.

J. H.
Paul J.
J. H.

CHAPITRE 7-0.00 DIVERS

7-1.00 Nullité d'une clause

7-1.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention dans son entier.

7-2.00 Texte de la présente convention

7-2.01 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 2 parties.

7-2.02 Le SEO s'engage à publier dans un délai ne dépassant pas 30 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 à raison de 10 copies.

7-2.03 L'employeur s'engage à respecter les ententes prévues par la convention collective des enseignants en ce qui concerne les libérations pour activités syndicales afin de conserver ou d'établir le lien d'emploi entre une commission scolaire et un employé qui est ou qui devient à l'emploi de telle commission scolaire.

7-3.00 Durée de la convention et prolongation

7-3.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 1983 et se termine le 30 juin 1986.

7-3.02 Malgré la clause 7-3.01, la présente convention n'a aucun effet rétroactif.

7-3.03 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

[Handwritten signatures]

7-4.00 Sécurité et hygiène

7-4.01 L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité de ses employés sur les lieux du travail et l'hygiène desdits lieux de telle sorte que le travail et la santé des employés n'en soient pas affectés.

7-4.02 Toute carence ou défectuosité doit être signalée au SEO ou à son représentant officiel; le syndicat s'engage à collaborer avec l'employeur dans la mise en place des correctifs qui s'imposent.

7-4.03 Aucun employé ne peut être tenu de travailler plus de quatre (4) heures par jour devant un écran cathodique.

7-4.04 Aucune employée enceinte ne peut être tenue de travailler devant un écran cathodique.

7-5.00 Responsabilité civile et criminelle

7-5.01 Le SEO 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.

7-5.02 Le SEO s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité et à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à sa défense.

7-5.03 En cas d'emprisonnement encouru par tout employé suite à telles responsabilités, celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
Below it, the word "Puy" is written.
To the right, there are several initials and a signature, including what appears to be "J.B."

7-6.00 Respect des libertés

- 7-6.01 Tout employé a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles, syndicales et sexuelles et le SEO ne peut exercer à son endroit aucune discrimination, menace, contrainte ou distinction.
- 7-6.02 Tout employé couvert par la présente convention ne peut être obligé par l'employeur à franchir une ligne de piquetage ni à entrer dans un édifice dont les employés sont en grève.
- 7-6.03 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre quelque représentant du syndicat ou délégué syndical au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.
- 7-7.00 Caisse d'épargne et de crédit
- 7-7.01 Le Syndicat avise le SEO du choix qu'il a fait d'une caisse d'épargne et de crédit.
- 7-7.02 Le SEO collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 7-7.03 Trente jours après l'envoi par cette caisse des autorisations au SEO, celui-ci prélève sur chaque versement de traitement 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.
- 7-7.04 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la Caisse concernée dans les 8 jours de leur prélèvement.
- 7-7.05 Trente jours après un avis écrit de l'employé à cet effet, le SEO cesse la contribution de l'employé à la caisse d'épargne et de crédit.

[Handwritten signatures and initials]

7-8.00 Droits acquis

7-8.01 L'employé régi par la présente convention collective conserve tous les avantages et droits acquis afférents à l'annexe 5.

7-9.00 Consultation

7-9.01 L'employeur doit consulter le délégué syndical avant toute décision impliquant l'un ou l'autre employé ou l'ensemble des employés.

Handwritten signatures and initials:
Duy
JD
[Signature]
[Signature]

ANNEXE 1

Annexe relative à la clause 4-8.03

Par la présente, je _____

(signature de l'employé(e))

m'engage à effectuer toute commission demandée par mon employeur, le SEO dans le cadre de ses activités.

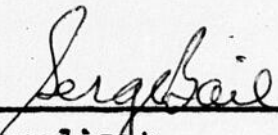
En contre partie le SEO s'engage à respecter la clause 4-8.03.

Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "Dany B.", is written above a smaller signature. Below these, there are several initials and scribbles, including what appears to be "J.S." and "B.".

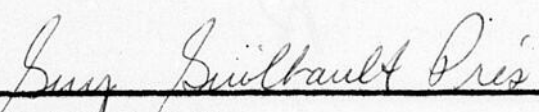
ANNEXE 2

Si un employé de bureau à l'emploi du S.E.O. quitte son emploi durant la vie de la présente convention, le S.E.O. s'engage à lui verser une prime de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service, jusqu'à concurrence de trois (3) mois.

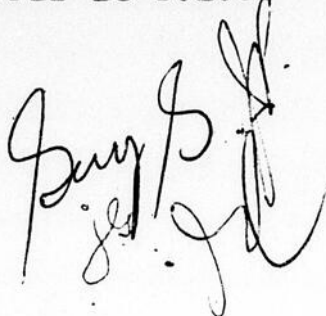
Cette lettre ne peut s'appliquer que pour une seule personne et advenant le cas où deux (2) personnes désireraient bénéficier de cette lettre d'entente, la plus ancienne aura le premier choix.



Pour le syndicat



Pour le S.E.O.





ANNEXE 3

COORDONNEES PERSONNELLES DE CHAQUE EMPLOYE
AU 1^{er} JUILLET 1983

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>EXP</u>	<u>ECH</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Massie, Claudette	14 août 1967	15 ans	9	15 ans 10 mois 17 jours
Guevremont, Diane	23 sept 1975	09 ans	9	07 ans 09 mois 08 jours
Beaudry, Line	23 sept 1975	07 ans	9	07 ans 09 mois 08 jours
Chartrand, Claire	18 août 1976	24 ans	15	06 ans 10 mois 13 jours
Bail, Serge	18 août 1976	11 ans	11	06 ans 10 mois 13 jours

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A M. ROBERT DESPRES

Les parties conviennent qu'advenant la démission de Mad. Claire Chartrand, M. Robert Després sera considéré comme employé régulier à temps plein et la période de service comme employé temporaire à temps ~~plein~~ étant comptée comme période de probation, sa permanence sera acquise.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull, ce 26 ième jour de janvier 1984.

Guy Guilbault
POUR LE SEO

Serge Bail
POUR LE SESOCQ

Guy S.
Ses

S

ANNEXE 5

AVANTAGES ET DROITS ACQUIS GARANTIS PAR LA CLAUSE 7-8.01

- utilisation de la petite cuisine pour:
 - café, thé et fournitures complémentaires;
 - papier hygiénique
 - papier essie-tout
 - linges de vaisselle
 - savons et détergents
- usage d'une cuisinette et des fournitures complémentaires (appareils électro-ménagers, vaisselle, ustensiles, tables, chaises, etc...)
- stationnement gratuit

- pause d'une heure et demie le jeudi pour dîner
- fin de la journée de travail à 16 heures le vendredi.
- versement de la paye le jeudi matin.

Guy S.
J.B.
J.B.

En foi de quoi, les parties ont signé à Hull, ce
26 ième jour de janvier 1984.

Gilbert Couture

Monic Latelle

Guy Guilbault Près

Jacqueline Godbout

pour le S.E.O.

Jergo Bail

Diane Guéremont

Lise Beaudy

Robert Després

Claudette Marie Dupuis

pour le S.E.S.O.C.Q.

[Handwritten signatures and scribbles]

16088-01

18943-01



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

16088-01

DÉPÔT

67975

Dépôt N°:

Empty boxes for deposit number

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-19	84-06-27				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ) Att: M. Serge Bail 15C rue Cholette Hull, Québec J8Y 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des enseignants de l'Outaouais 15C rue Cholette Hull, Québec J8Y 1J5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

ENTENTE: Clause 4-1.02 Calendrier de travail 1984-1985

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms	84-08-07

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

16088-01

18943-01

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS
DU QUÉBEC, D'UNE PART,
CI-APRES APPELÉ «LE SYNDICAT»,

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRES APPELÉ «L'EMPLOYEUR»

dans le cadre de la clause 4-1.02 de la convention collective 1983-1986

Dans le cadre de la clause 4-1.02 de la convention collective 1983-1986, les parties conviennent que le calendrier de travail 1984-1985 pour l'ensemble des employés du syndicat des enseignants de l'Outaouais sera celui produit en annexe à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull, ce 19 juin 1984

Jacques Guilbault
Jacqueline Godbout
POUR L'EMPLOYEUR

Serge Bil
Dionne Pucreson
POUR LE SYNDICAT

18943-01



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

A.N. (16088-01)

DÉPÔT

6797-5

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-11-05		84-12-05				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ) Att: Renée Aubuchon C.P. 180 Berthierville, Qu.é. J0K 1A0	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat des enseignants de l'Outaouais 15-C rue Cholette Hull, Québec J8Y 1J5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

ENTENTE: M. Serge Bail

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

003 (113)

RECHERCHE

... les parties ont signé à Hull, ce 5 novembre 1984

_____ *Suzanne Guibault* _____ *David Supereumont*
 _____ *Jacqueline Godbout* _____ *Serge Bail*
 _____ *Jacques Gagnon*

POUR L'EMPLOYEUR POUR LE SYNDICAT

18943-01
(16088-01)

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUÉBEC, D'UNE PART,
CI-APRES APPELÉ «LE SYNDICAT»

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRES APPELÉ «L'EMPLOYEUR»



Dans le cadre de la clause 7-2.01 de la convention collective,
les parties conviennent de ce qui suit:

1. Malgré la clause 3-8.01 de la convention collective, l'employeur convient d'accepter la démission de M. Serge Bail en date du 30 octobre 1984 pour le 31 octobre 1984. En conséquence, le 30 octobre 1984 constitue la dernière journée de travail de M. Bail à l'emploi du syndicat des enseignants de l'Outaouais.
2. Outre le traitement dû jusqu'au 30 octobre inclusivement ainsi que le remboursement des frais de séjour et de déplacement réclamés, l'employeur convient de verser à M. Bail la somme de 3190,96 \$ à titre de compensation pour le temps de récupération accumulé en date du 30 octobre 1984; à titre de compensation pour la période des vacances; ainsi qu'à titre de contribution patronale au régime de retraite des employés.
3. Sous réserve du paiement des sommes dues à l'article 2, le syndicat s'engage à ne réclamer aucune somme d'argent supplémentaire et l'employeur à n'exercer aucune réclamation monétaire pour la période à compter du 31 octobre 1984.
4. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Hull, ce 5 novembre 1984

Suzanne Guibault
Jacqueline Godbout

POUR L'EMPLOYEUR

Serge Bail
Jacqueline Godbout

POUR LE SYNDICAT

(16088-01)



18943-01

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

16088-01

DÉPÔT 6797.5

Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature: 85-04-01	Reception: 85-06-25	Nombre de salariés régis par la convention collective

Déposant
Synd. des empl. de syndicats et des Organismes collectifs du Québec (SESOCQ)
 Att: Renée Aubuchon
 C.P. 180
 Berthierville, Québec
 J0K 1A0

Déposant
Syndicat des enseignants del'Outaouais
 15 C Cholette
 Hull, Québec
 J8Y 1J5

Déposant, si autre que les parties
 []

Région: 07-01
 Activité: 8915(10)
 Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques
ENTENTE: Remplacement de certaines clauses sur le congé de maternité

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>le le</i>	85-07-05

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

(16088-01)



18943-01

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUÉBEC, D'UNE PART,
CI-APRÈS APPELÉ «LE SYNDICAT»,

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRÈS APPELÉ «L'EMPLOYEUR»,

dans le cadre de la clause 7-2.01 de la convention collective 1983-1986

Dans le cadre de la clause 7-2.01 de la convention collective 1983-1986, les parties conviennent de remplacer les clauses 5-2.01 et 5-2.02 par les textes suivants:

«5-2.01 Dans tous les cas de maternité, l'employée obtient un congé spécial d'une durée de vingt (20) semaines.

5-2.02 Durant ce congé spécial, l'employée reçoit:

a) si elle est admissible au régime des PSC, la différence entre:

- 95% de son traitement brut

et

- les prestations brutes d'assurance-chômage, s'il y a lieu.

b) si elle n'est pas admissible au régime des PSC, 100% de son traitement.»

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Hull, ce 1 er jour d'avril 1985.

Ray Guibault
Jacqueline Godbout
POUR L'EMPLOYEUR

Robert Després
Diane Piquemont
POUR LE SYNDICAT

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

L'employeur et le syndicat s'entendent pour mettre sur pied un Régime de prestations supplémentaires de chômage, selon les critères suivants:

1. Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par une grossesse ou une adoption.
2. Le régime couvre tou(te)s les employé(e)s à l'emploi du Syndicat des enseignants de l'Outaouais.
3. Le nombre d'employé(e)s couverts par le régime est de cinq (5).
4. Durant les arrêts de travail temporaires mentionnés à l'article 1, l'employé reçoit 95% de sa rémunération hebdomadaire, y incluant le traitement hebdomadaire habituel, les primes et autres rémunérations ainsi que les prestations d'assurance-chômage, le cas échéant.
5. Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC peuvent être versées durant une grossesse est de vingt (20) semaines, et durant une adoption, de dix (10) semaines.
6. Le régime sera en vigueur pour la durée de la convention collective, soit du 1er juillet 1983 jusqu'à son renouvellement entre les parties.
7. Les salarié(e)s exclu(e)s du bénéfice des prestations d'assurance-chômage, ou déclarée(e)s inadmissibles à ces prestations, n'ont pas droit aux PSC. Cependant, un salarié peut toucher des PSC même s'il ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage dans les cas suivants:
 - insuffisance des semaines d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;
 - observation du délai de carence (période d'attente);
 - prestations d'assurance-chômage épuisées.
8. Les salarié(e)s n'ont aucun droit acquis au régime des PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de chômage précisées dans le régime.
9. Le régime est financé à même les recettes générales de l'employeur. Une comptabilité distincte sera tenue pour les paiements des PSC.
10. L'employé(e) doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC deviennent payables.

11. L'employeur informera la CEIC de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.
12. Pour obtenir des PSC, l'employé(e) doit d'abord prouver qu'il (elle) touche des prestations d'assurance-chômage ou qu'il (elle) n'en touche pas pour les raisons indiquées au présent libellé (article 7).
13. L'employeur utilisera le talon des mandats de prestations pour vérifier si l'employé(e) touche des prestations d'assurance-chômage ou toute autre rémunération.

Jacqueline Godbout
Duy Guibault
POUR L'EMPLOYEUR

Robert Hesprié
Diane Bouchard
POUR LE SYNDICAT
Jacques L...

(A.N. M-16088-01)

18943-01



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

A.N. M-16088-01

DÉPÔT

6797-5

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature 85-06-25	Réception 85-09-30	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SESOCQ) Att.: Mme Renée Aubuchon Case Postale 180 Berthierville, Qué J0K 1A0	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Enseignants de L'Outaouais 15-C, rue Cholette Hull, Qué J8Y 1J5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

ENTENTE: Clauses 4-1.00 et 4-7.00

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Chrette / sg <i>cc</i>	85-10-17

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

(A.N. M-16088-01)

18943-01

85 SEP 30 12:49

BOCOP
MONTREAL

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC, D'UNE PART,
CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT",

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR",

dans le cadre des clauses 4-1.00 et 4-7.00 de la convention
collective 1983-1986

Dans le cadre de la clause 7-2.01 de la convention collective 1983-1986, les parties conviennent de remplacer les clauses 4-7.01 paragraphe 1 et 4-1.02 par les textes suivants:

4-7.01 paragraphe 1:

Nouvelle échelle, remplaçant celle prévue à 4-7.01 paragraphe 1, au 30 juin 1985.

Traitement annuel

Traitement hebdomadaire

Echelon # 1	26 156.43\$	503.00\$
2	26 680.07	513.07
3	27 204.23	523.15
4	27 728.39	533.23
5	28 252.55	543.31
6	28 776.71	553.39
7	29 300.35	563.46
8	29 823.99	573.53
9	30 347.63	583.60

En foi de quoi les parties ont signé à Hull, ce 25 juin 1985.

Lucy Guillaud
Jacqueline Gollant

Pour l'employeur

Robert Desjardins
Diane Desjardins

Pour le syndicat

18943-01 (16088-01)

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

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

A.N^o (16088-01)

DÉPÔT

6797-5

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18943-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SESOCQ) Att: M ^{me} Renée Aubuchon, sec. C.P. 180 Berthierville, QC. J0K 1A0	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Enseignants de L'Outaouais 15-C rue Cholette Hull, QC. J8Y 1J5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Prolonger l'entente dans le cadre de la clause 7-2:01 de la convention collective 1983-1986.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	86-08-01

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Jaqueline Groland

Pour l'employeur

Clair Labelle

Pour le syndicat

18943-01 (16088-01)

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC, d'une part
CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT",

6
JUL - 8 13 46

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
3000 P.E.C.

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR",

Les parties conviennent de prolonger l'entente ci-jointe
intervenue le 1^{er} avril 1985 dans le cadre de la clause
7-2.01 de la convention collective 1983-1986, jusqu'à la
signature de son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull, ce 14^e jour
de mai 1986.

Guy Guilbault

Jacqueline Godbout

Pour l'employeur

Marie Perreault

Clair Lalonde

Pour le syndicat

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUÉBEC, D'UNE PART,
CI-APRÈS APPELÉ «LE SYNDICAT»,

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE L'OUTAOUAIS, D'AUTRE PART,
CI-APRÈS APPELÉ «L'EMPLOYEUR»,

dans le cadre de la clause 7-2.01 de la convention collective 1983-1986

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

L'employeur et le syndicat s'entendent pour mettre sur pied un Régime de prestations supplémentaires de chômage, selon les critères suivants:

1. Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par une grossesse ou une adoption.
2. Le régime couvre tou(te)s les employé(e)s à l'emploi du Syndicat des enseignants de l'Outaouais.
3. Le nombre d'employé(e)s couverts par le régime est de cinq (5).
4. Durant les arrêts de travail temporaires mentionnés à l'article 1, l'employé reçoit 95% de sa rémunération hebdomadaire, y incluant le traitement hebdomadaire habituel, les primes et autres rémunérations ainsi que les prestations d'assurance-chômage, le cas échéant.
5. Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC peuvent être versées durant une grossesse est de vingt (20) semaines, et durant une adoption, de dix (10) semaines.
6. Le régime sera en vigueur pour la durée de la convention collective, soit du 1er juillet 1983 jusqu'à son renouvellement entre les parties.
7. Les salarié(e)s exclu(e)s du bénéfice des prestations d'assurance-chômage, ou déclarée(e)s inadmissibles à ces prestations, n'ont pas droit aux PSC. Cependant, un salarié peut toucher des PSC même s'il ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage dans les cas suivants:
 - insuffisance des semaines d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;
 - observation du délai de carence (période d'attente);
 - prestations d'assurance-chômage épuisées.
8. Les salarié(e)s n'ont aucun droit acquis au régime des PSC si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de chômage précisées dans le régime.
9. Le régime est financé à même les recettes générales de l'employeur. Une comptabilité distincte sera tenue pour les paiements des PSC.
10. L'employé(e) doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC deviennent payables.

11. L'employeur informera la CEIC de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.
12. Pour obtenir des PSC, l'employé(e) doit d'abord prouver qu'il (elle) touche des prestations d'assurance-chômage ou qu'il (elle) n'en touche pas pour les raisons indiquées au présent libellé (article 7).
13. L'employeur utilisera le talon des mandats de prestations pour vérifier si l'employé(e) touche des prestations d'assurance-chômage ou toute autre rémunération.

Émy Godbout
Jacqueline Godbout
POUR L'EMPLOYEUR

Robert Després
Robert Després
POUR LE SYNDICAT