

DÉPÔT

N. 000-06-12-82

Dépôt N°: 8 5 0 7 0 4 4

Je 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

09371-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26270-01
Date	Signature 85-05-30	Reception 85-06-25	Durée	Du 83-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des empl. de syndicats et des Organismes collectifs du Québec Att: Ronde Aubuchon 234 Pierre-Fontaine ste 9 Boisbriand, Québec J7G 1Y4	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des enseignants de Laval 296 Boul. de la Concorde Laval des Rapides, Québec H7N 1J1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties d'une part,	Région <u>06-06</u> Activité <u>8995(10)</u> Affiliation <u>10</u>

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 Céline Carrette/ms	Date 85-07-05
--	-------------------------

enseignements

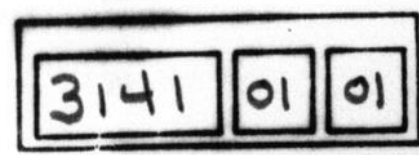
425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

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

RECHERCHE



TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE LIANT



d'une part,

le SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LAVAL

et

d'autre part,

les EMPLOYEES ET EMPLOYES DU SYNDICAT
 DES ENSEIGNANTS DE LAVAL affiliés
 au SYNDICAT DES EMPLOYES DE
 SYNDICATS ET DES ORGANISMES
 COLLECTIFS DU QUEBEC

7-0.00	<u>Divers</u>	
7-1.00	Perfectionnement et mise à jour	49
7-2.00	Régime d'épargne retraite	50
7-3.00	Congé sans traitement	51
7-4.00	Responsabilité civile et criminelle	52
7-5.00	Sécurité et hygiène	53
7-6.00	Représailles et discrimination	54
7-7.00	Nullité d'une clause	55
7-8.00	Entrée en vigueur et durée de la convention	56
7-9.00	Impression de la convention	57
7-10.00	Réouverture	58

ANNEXES

A	Contrat de l'employée ou employé régulier à temps plein ou à temps partiel	59
B	Contrat de l'employée ou employé remplaçant ou surnuméraire	60
C	Classification de l'employée ou employé	61
D	Formulaire d'attestation d'absence	62

CHAPITRE 1-0.00 DEFINITION DES TERMES1-1.00 DEFINITIONS

1-1.01 Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:

1-1.02 «Employeur» désigne le Syndicat des enseignants de Laval.

1-1.03 «Syndicat» désigne le Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec

1-1.04 «Employée ou employé» désigne une personne engagée par l'employeur soit comme conseillère ou conseiller syndical ou comme employée ou employé de secrétariat.

a) conseillère ou conseiller syndical: désigne une employée ou un employé engagé par contrat par l'employeur pour exécuter les projets de celui-ci, organiser et promouvoir certains domaines particuliers de son action, tels que définis au chapitre de la tâche;

b) employée ou employé de secrétariat: désigne une employée ou un employé engagé par contrat par l'employeur pour accomplir des tâches de secrétariat, telles que définies au chapitre de la tâche.

1-1.05 Employée ou employé régulier

Toute employée ou tout employé à temps complet ou à temps partiel et qui n'est ni remplaçante ou remplaçant ni surnuméraire.

1-1.06 Employée ou employé remplaçant

Toute employée ou tout employé engagé comme tel pour remplacer une employée ou employé à temps complet ou à temps partiel, en congé autorisé selon les dispositions de la présente convention et ce, pour la durée de l'absence.

1-1.07 Employée ou employé surnuméraire

Toute employée ou tout employé engagé comme tel de façon provisoire en sus du nombre de postes, dans le cas d'un surcroît de travail à un ou plusieurs postes ou pour exécuter les tâches réservées aux employées ou employés ne s'effectuant que de façon provisoire.

1-1.08 Employée ou employé à temps plein

Toute employée ou tout employé engagé comme tel par contrat annuel pour travailler durant la totalité de l'horaire hebdomadaire.

1-1.09 Employée ou employé à temps partiel

Toute employée ou tout employé engagé comme tel par contrat pour travailler durant une portion de l'horaire hebdomadaire.

1-1.10 «Déléguée ou délégué syndical» désigne la personne nommée par le Syndicat pour agir comme sa représentante ou son représentant auprès de l'employeur.

1-1.11 «Unité de négociation» comprend l'ensemble des employées ou employés au service de l'employeur et couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.

1-1.12 «Années d'expérience» désigne les années et fractions d'années pendant lesquelles l'employée ou l'employé a exercé un métier ou une profession en rapport avec la fonction qu'elle ou qu'il vient exercer chez l'employeur, de même que les années de service.

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

1-1.13 «Ancienneté» signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de l'employée ou de l'employé chez l'employeur.

1-1.14 «Scolarité» désigne toute année de scolarité reconnue comme telle par le Manuel d'évaluation de la Scolarité du Ministère de l'Éducation du Québec.

1-1.15 «Jours ouvrables» comprend les jours de la semaine, soit du lundi au vendredi inclusivement, sauf les jours déclarés non ouvrables par l'article 5-2.00 ou toute autre disposition de la convention.

1-1.16 «Grief» désigne toute mécontente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective.

1-1.17 «Différend» désigne une mécontente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.

1-1.18 «Mécontente» désigne tout désaccord ou litige entre les parties autre qu'un grief ou qu'un différend au sens du Code du travail.

1-1.19 «Annexe» désigne tout texte signé par les deux (2) parties spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective.

1-1.20 «Mutation» signifie un changement volontaire de tâche à l'intérieur d'une même catégorie.

1-1.21 «Commission» désigne la Commission scolaire Chomedey de Laval.

1-1.22 «Catégorie» signifie: groupe de postes comprenant:

- 1) employées et employés de secrétariat: - secrétaire de direction
- agent de bureau
- 2) conseillers syndicaux: - conseiller technique
- secrétaire générale et agent d'information

1-1.23 «Année de service» signifie: toute année de travail consacrée à une fonction d'employée ou employé chez l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00 DROITS SYNDICAUX2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2-1.01 La présente convention s'applique aux employées et employés visés par le certificat d'accréditation.
- 2-1.02 Toutefois, les articles 5-3.00, 5-4.00, 7-1.00, 7-2.00 et 7-3.00 ne s'appliquent pas à toute employée ou tout employé remplaçant ou surnuméraire.
- 2-1.03 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire sous contrat a droit à l'application des articles 4-5.00, 5-1.00, 5-2.00 et 5-5.00, au prorata du temps travaillé.
- 2-1.04 L'attribution du travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer une mise à pied, une rétrogradation entraînant une réduction de traitement ou une réduction des heures de travail ou une modification de tâche d'une employée ou d'un employé.
- 2-1.05 L'employeur peut recourir aux services d'un membre du SEL en autant que les activités pour lesquelles elle ou il est requis n'interfèrent pas dans les fonctions attribuées aux employées et employés à son emploi. Dans un tel cas, la clause 2-1.01 ne s'applique pas.

2-2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2-2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique porte-parole de toutes les employées et tous les employés pour toutes conditions de travail prévues ou non à la présente convention.
- 2-2.02 En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes, acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.
- 2-2.03 Aucune entente particulière ne peut être conclue entre l'employeur et une salariée ou un salarié sans avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

2-3.00 PREROGATIVES SYNDICALES

2-3.01 L'appartenance au Syndicat est une condition d'emploi. Pour être à l'emploi de l'employeur, l'employée ou l'employé doit devenir membre du Syndicat et payer ses cotisations.

Cependant, si l'employée ou l'employé démissionne ou est par la suite exclu du Syndicat, elle ou il conserve quand même son lien d'emploi avec l'employeur.

2-3.02 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut doit être consulté pour tout changement technologique ayant une incidence sur la tâche des employées et employés.

2-3.03 La déléguée ou le délégué syndical doit être consulté sur toute directive et tout règlement concernant les employées et employés.

2-3.04 Toutes les employées ou tous les employés qui le désirent participent avec droit de parole aux séances du conseil d'administration.

2-3.05 Le Syndicat communique à l'employeur le nom de ses officiers et délégués.

2-3.06 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou sa représentante ou son représentant, toute employée ou tout employé peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

2-3.07 L'employeur reconnaît à la déléguée ou au délégué syndical ou à son substitut le droit de remplir ses tâches de déléguée ou délégué (griefs, rencontres avec l'employeur etc. ...) pendant ses heures de travail.

2-3.08 Le Syndicat peut afficher dans les bureaux de l'employeur dans l'espace prévu à cet effet tous les documents qu'il juge nécessaires.

2-3.09 L'employeur fournit à la déléguée ou au délégué syndical, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général ou tout règlement concernant une employée ou un employé ou des employées ou employés.

2-3.10 L'employeur permet aux membres de l'unité de négociation d'utiliser, sans entraver son fonctionnement normal, l'équipement de bureau disponible et le matériel nécessaire pour les fins de l'unité de négociation.

Le Syndicat en informe l'employeur et rembourse sur facturation annuelle, le prix coûtant des frais d'interurbain, de reprographie et de poste.

2-3.11 Le Syndicat peut tenir sans frais des réunions pour les membres de l'unité de négociation dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable.

2-4.00 COTISATIONS SYNDICALES

- 2-4.01 L'employeur déduit du traitement de chaque employée et employé couvert par la présente convention, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.
- 2-4.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement de traitement et remise à la trésorière ou 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 à l'employeur avant le 1^{er} mai le nouveau taux de cotisation fixé par les règlements du Syndicat si ce taux a subi une diminution ou une majoration.
- 2-4.04 L'employeur s'engage également à prélever sur la paie de toute employée et 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 à la trésorière ou trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour suivant la perception.
- 2-4.05 Avec chaque versement de la cotisation, l'employeur transmet à la trésorière ou au trésorier du Syndicat le nom de l'employée ou l'employé et le montant correspondant à chaque cotisante ou cotisant.
- 2-4.06 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chacune des employées et chacun des employés à son emploi les montants déduits en cotisation syndicale pour l'année fiscale écoulée.

2-5.00 LIBERATIONS SYNDICALES

- 2-5.01 L'ensemble des employées et employés couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de vingt-trois (23) jours par année pour libérations syndicales.

Ces jours sont sans perte de droit et de traitement pour l'employée ou l'employé libéré et remboursables sur facturation annuelle, par le Syndicat au coût réel de la suppléance.

Malgré ce qui précède, les employées et employés assurent les services chez l'employeur d'une employée ou d'un employé de secrétariat et d'une conseillère ou d'un conseiller syndical.

- 2-5.02 Toute employée et tout employé couvert par la présente convention collective et qui est membre de l'exécutif du Syndicat dispose d'une banque personnelle de vingt (20) jours par année en sus de celle prévue à 2-5.01. Ces jours de libération sont sans perte de droit et de traitement et remboursables sur facturation annuelle, par le Syndicat au coût réel de la suppléance.

- 2-5.03 Lors de séances de négociation ou de conciliation tenues sur le temps de travail, les employées et employés affectés à ce dossier sont libérés avec traitement sans remboursement du syndicat. Ces libérations ne sont pas imputables aux banques de libérations prévues aux clauses 2-5.01 et 2-5.02. De plus, lors de ces séances de négociation ou de conciliation, il ne peut y avoir plus d'une libération syndicale par catégorie d'emploi.

- 2-5.04 L'employeur est prévenu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible, de toute libération pour affaires syndicales d'une employée ou d'un employé.

- 2-5.05 Toute employée ou tout employé désigné par le Syndicat, pour exercer une fonction syndicale, obtient à cette fin un congé.

Pendant ce congé, l'employée ou l'employé est réputé au service de l'employeur.

L'obtention ou le renouvellement du congé ou la réintégration de l'employée ou l'employé au poste détenu au départ s'obtient sur préavis de cinq (5) jours.

Le Syndicat rembourse à l'employeur, sur facturation annuelle, le traitement et les avantages sociaux versés à l'employée ou l'employé ainsi libéré.

2-6.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

2-6.01 L'employeur et le Syndicat forment et participent à un comité paritaire de relations de travail composé:

- a) d'une représentante ou d'un représentant de l'employeur;
- b) de la déléguée ou du délégué du Syndicat;
- c) un substitut pour chacune des parties.

ATTRIBUTIONS

2-6.02 Le comité de relations de travail se réunit pour trouver des solutions aux problèmes particuliers découlant de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

CHAPITRE 3-0.00 SECURITE D'EMPLOI3-1.00 ENGAGEMENT

- 3-1.01 Toute employée ou tout employé régulier a droit à un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe A.
- 3-1.02 Le contrat d'engagement d'une employée ou d'un employé régulier se termine le 30 juin. Il se renouvelle automatiquement pour l'année suivante sous réserves des dispositions des articles 3-6.00, 3-7.00 et 3-10.00.
- 3-1.03 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire, engagé pour une période d'au moins un (1) mois, a droit à un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe A ou B.

Cependant, son contrat a une durée déterminée et se termine automatiquement à son échéance.

- 3-1.04 Sous réserve des clauses 3-7.05 et 3-7.06, lorsque l'employeur doit procéder à l'engagement d'une employée ou d'un employé régulier de secrétariat, il accorde une attention particulière aux personnes qui ont été à son emploi et tient compte de leur durée d'emploi.
- 3-1.05 Lorsque l'employeur engage comme conseillère syndicale ou conseiller syndical, une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la commission, il obtient pour cette enseignante ou cet enseignant une libération pour activités syndicales avec traitement, conformément à la section II de l'article 3-6.00 des dispositions constituant des conventions collectives liant la commission et les enseignantes et les enseignants 83-85.

En cas de modification touchant l'application du premier alinéa de la présente clause, les parties conviennent de s'entendre sur l'établissement de nouvelles modalités.

- 3-1.06 L'employeur doit consulter la déléguée ou le délégué syndical sur la détermination des critères de sélection pour l'engagement de toute employée ou tout employé régulier.
- 3-1.07 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur fait signer à toute employée ou tout employé, le contrat prévu à l'annexe A ou B de la présente convention.

3-2.00 PROBATION ET PERMANENCE

- 3-2.01 Toute employée ou tout employé est soumis à une période de probation de soixante (60) jours de travail ou l'équivalent.
- 3-2.02 Toute période de travail effectuée à titre d'employée ou d'employé de l'employeur, compte, le cas échéant, comme période de probation.
- 3-2.03 Lorsqu'une employée ou un employé d'une même catégorie obtient un poste de remplacement, elle ou il est soumis à une nouvelle période de probation de vingt (20) jours ouvrables.
- 3-2.04 Lorsqu'une employée ou employé d'une même catégorie obtient un poste devenu vacant, elle ou il est soumis à une nouvelle période de probation de vingt (20) jours ouvrables.

Si un poste vacant est comblé par une employée ou un employé d'une autre catégorie, celle-ci ou celui-ci est soumis à une nouvelle période de probation de soixante (60) jours.

- 3-2.05 La permanence est acquise pour une employée ou un employé régulier temps plein lorsqu'elle ou il a complété une année de service chez l'employeur.

3-3.00 REPLACEMENT ET POSTES A COMBLER

3-3.01 L'employeur a l'obligation d'engager une employée ou un employé pour remplacer:

- à compter de la sixième (6^e) journée d'absence, toute employée ou tout employé de secrétariat, sauf durant la période de vacances des enseignantes et enseignants.
- à compter de la vingt-et-unième (21^e) journée d'absence, toute conseillère ou tout conseiller syndical, sauf pour la période de vacances des enseignantes et enseignants.

3-3.02 Toute employée ou tout employé régulier de la même catégorie a priorité pour effectuer un remplacement. Le cas échéant, celle-ci ou celui-ci est reclassifié pour toute la durée du congé et touche la rémunération prévue pour le poste visé. Dans un tel cas, l'employée ou l'employé maintient son statut d'employée ou employé régulier.

3-3.03 Tout poste régulier vacant, avant d'être comblé, est préalablement offert par ordre d'ancienneté, à toute employée ou tout employé régulier de la même catégorie.

Si aucune employée ou employé régulier de la même catégorie ne postule ou n'obtient le poste vacant, il est offert par ordre d'ancienneté, à toute employée ou tout employé de l'autre catégorie.

Le cas échéant, l'employée ou l'employé est reclassifié pour toute la durée du congé et touche la rémunération prévue pour le poste visé.

3-3.04 Lorsque l'employée ou l'employé régulier occupe un poste de remplacement ou un poste devenu vacant, celle-ci ou celui-ci qui se dit insatisfait, peut pendant sa période de probation réintégrer son poste d'origine avec tous ses droits sans aucune mention à son dossier.

Pendant cette période de probation, l'employeur qui se dit insatisfait peut réintégrer l'employée ou l'employé à son poste d'origine avec tous ses droits sans aucune mention à son dossier.

3-3.05 Nonobstant la clause 3-3.01, l'employeur n'a pas d'obligation de remplacer une employée ou un employé régulier bénéficiant d'un congé pour une partie de tâche pour toute une année.

3-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé quitte définitivement son emploi pour une raison autre qu'une mise à pied, l'employeur n'a pas l'obligation de remplacer le poste vacant.

3-4.00 ANCIENNETE

- 3-4.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de l'employée ou de l'employé pour l'employeur.
- 3-4.02 L'ancienneté de toute employée ou tout employé sous contrat se calcule à compter de la date d'entrée en fonction.
- 3-4.03 Une employée ou un employé continue à accumuler de l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident;
 - b) absence ou congé prévu ou autorisé par la présente convention collective.
- 3-4.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement ou non rengagement à moins qu'il n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une sentence arbitrale;
 - b) mise à pied, congédiement, non rengagement ou démission volontaire à moins que l'employée ou l'employé ne revienne au service de l'employeur dans les douze (12) mois suivants.
- 3-4.05 Le critère de base dans l'application générale des conditions de travail est l'ancienneté.

3-5.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 3-5.01 Seuls un avertissement et une réprimande peuvent être utilisés comme mesures disciplinaires.
- 3-5.02 Tout avertissement ou toute réprimande doit être versé au dossier pour valoir contre une employée ou un employé. Tel avertissement ou telle réprimande doit être fait par écrit, daté et signé par une personne en autorité, dûment mandatée et signé par l'employée ou l'employé à la seule fin d'attester qu'elle ou il en a pris connaissance. En cas de refus de signer de la part de l'employée ou de l'employé, la preuve qu'on lui en a fait parvenir une copie suffit.
- 3-5.03 Toute réprimande ne peut être versée au dossier de l'employée ou l'employé que si elle a été précédée de deux (2) avertissements écrits sur un acte similaire.
- 3-5.04 Entre tout avertissement et toute réprimande, l'employée ou l'employé doit jouir d'un laps de temps raisonnable pour s'amender.
- 3-5.05 Tout avertissement porté au dossier d'une employée ou d'un employé devient nul et sans effet après deux (2) mois de travail à compter de la date de son émission sauf s'il est suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire dans ce délai.
- 3-5.06 Toute réprimande portée au dossier d'une employée ou d'un employé devient nulle et sans effet après quatre (4) mois de travail à compter de la date de son émission sauf si elle est suivie d'une autre réprimande sur un acte similaire dans ce délai.
- 3-5.07 L'employeur retire du dossier de l'employée ou de l'employé et remet à celle-ci ou celui-ci tout avertissement ou toute réprimande devenu nul et sans effet.
- 3-5.08 Tout avertissement ou toute réprimande doit contenir la nature exacte de l'acte reproché à l'employée ou l'employé.
- 3-5.09 Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant celui où elle ou il en a pris connaissance, l'employée ou 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.
- 3-5.10 Tout avertissement ou toute réprimande est nul et sans effet si l'employeur ne respecte pas les règles décrites au présent article.
- 3-5.11 En tout temps, l'employée ou l'employé, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical peut consulter son dossier.
- 3-5.12 Une copie de tout avertissement ou de toute réprimande est remise au Syndicat ou à sa représentante ou son représentant.

3-5.13 Seuls les avertissements et réprimandes conformes au présent article peuvent être évoqués comme écrits ou autrement lors d'un arbitrage contre l'employée ou l'employé par l'employeur.

3-6.00 CONGEDIEMENT ET NON RENGAGEMENT

- 3-6.01 Sauf pour celles et ceux en probation, toute employée ou tout employé ne peut être congédié, que pour cause juste et suffisante.
- 3-6.02 Tout avis de congédiement ou de non rengagement doit être précédé d'au moins deux (2) avertissements et d'au moins une (1) réprimande portant sur un acte similaire.
- 3-6.03 Avant de congédier ou de non rengager une employée ou un employé, l'employeur doit donner un avis motivé écrit par courrier recommandé d'au moins un (1) mois à l'employée ou l'employé et au Syndicat de son intention de congédier ou de non rengager.
- 3-6.04 Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-6.03, l'employée ou l'employé et le Syndicat peuvent faire des représentations auprès de l'employeur, lequel est tenu de les rencontrer.
- 3-6.05 Le délai d'un (1) mois prévu à la clause 3-6.03 étant épuisé, l'employeur peut décider du congédiement ou du non rengagement. Dans tous les cas, le congédiement ou le non rengagement ne peut être décidé que par un vote majoritaire des membres constituant le conseil d'administration du SEL siégeant à une assemblée générale dûment convoquée à cette fin.

L'employée ou l'employé dont on décide du congédiement ou du non rengagement et/ou sa représentante ou son représentant syndical peut faire des représentations devant ladite assemblée. A cette fin, l'employée ou l'employé concerné et sa représentante ou son représentant syndical doivent être avisés au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de l'endroit, du jour, de la date, de l'heure de la tenue de telle réunion.

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

- 3-6.06 Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la tenue de telle réunion, l'employeur avise par écrit l'employée ou l'employé concerné et sa représentante ou son représentant syndical de la décision qu'il a prise. Tel avis doit contenir une copie conforme de la résolution adoptée par le conseil d'administration de même que les raisons qui motivent sa décision si celle-ci est à l'effet de congédier ou de non rengager l'employée ou l'employé.
- 3-6.07 Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 3-6.06, toute employée ou tout employé ou son Syndicat, peut soumettre son grief directement à l'arbitrage.

3-6.08 L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement ou le non rengagement 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'employée ou l'employé.

Dans la détermination de la compensation, l'arbitre doit tenir compte de tous les revenus d'emploi gagnés et des prestations reçues de la commission de l'emploi et de l'immigration du Canada entre le moment de la prise d'effet du congédiement et de la réinstallation s'il y a lieu.

3-6.09 Le non respect des délais et procédures prévus au présent article invalide le congédiement ou le non rengagement.

3-7.00 SURPLUS DE PERSONNEL

3-7.01 L'employeur peut procéder au non rengagement d'une employée ou d'un employé pour cause de surplus lorsque survient une réduction de plus de 10% des enseignantes et enseignants réguliers à temps plein membres du SEL.

Cette réduction s'établit à partir de la confirmation officielle de la commission des effectifs enseignants à son emploi au 30 septembre pour l'année scolaire suivante.

3-7.02 Une employée ou un employé susceptible d'être non rengagé au 30 septembre est obligatoirement avisé au plus tard le 1er juin.

3-7.03 Le CRT est obligatoirement consulté lorsque l'employeur prévoit une situation de surplus de personnel.

3-7.04 Au 30 septembre, lorsque l'employeur se voit dans l'obligation de non rengager une employée ou un employé pour le motif décrit à 3-7.01, il procède par ordre inverse d'ancienneté, selon l'ordre suivant:

- employée ou employé régulier temps partiel
- employée ou employé régulier temps plein

Cet ordre s'applique pour chaque catégorie d'employées ou d'employés.

3-7.05 Toute employée ou tout employé régulier non rengagé qui n'est pas une enseignante ou un enseignant libéré à temps plein pour affaires syndicales, reçoit une prime de séparation égale à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois.

3-7.06 Une employée ou un employé régulier qui n'est pas susceptible d'être non rengagé peut obtenir une prime de séparation égale à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois si cela a pour effet d'éviter un non rengagement d'une employée ou employé de sa catégorie.

Cette clause s'applique à l'employée ou l'employé qui n'est pas une enseignante ou un enseignant libéré pour affaires syndicales.

3-7.07 Pour combler un poste vacant, l'employeur doit rappeler par ordre d'ancienneté une employée ou un employé de la même catégorie mis à pied pour surplus de personnel.

3-7.08 Une employée ou un employé non rengagé qui bénéficie d'une prime de séparation perd, de ce fait, son droit au rappel.

3-8.00 FUSION - ANNEXION - RESTRUCTURATION

- 3-8.01 Lors d'une fusion (y compris la disparition de l'employeur au profit d'un ou plusieurs autres employeurs) une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la présente entente sont maintenus auprès de tout nouvel employeur.
- 3-8.02 L'année qui précède une fusion ou une annexion, l'employeur ne peut, pour ce seul motif, invoquer «surplus de personnel» pour ne pas rengager une employée ou un employé.
- 3-8.03 Dans le cas d'une diminution du membership de l'employeur due à une restructuration, la mécanique de sécurité d'emploi prévue à l'article 3-7.00 s'applique pour l'année qui suit la restructuration.
- 3-8.04 Dans le cas d'une restructuration provoquant une telle diminution, au sens de la clause 3-8.03, l'employeur s'engage à conclure si possible des ententes de transfert auprès du ou des nouveaux employeurs.
- 3-8.05 Le transfert à un autre organisme doit se faire de manière à conserver à l'employée ou à l'employé tous ses droits et privilèges dont elle ou il bénéficie au moment du transfert à l'exception du poste qu'elle ou qu'il occupe.

3-9.00 DISSOLUTION

- 3-9.01 En cas de dissolution du SEL pour des raisons autres que celles prévues à l'article 3-8.00 et impliquant la mise à pied d'une employée ou d'un employé, l'employeur s'engage à verser à toute employée et tout employé régulier sauf pour l'enseignante ou l'enseignant libéré pour activités syndicales, une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois en conformité avec les dispositions de l'article 3-7.00.
- 3-9.02 Dans le cas de dissolution du SEL, l'employeur s'engage à réintégrer l'enseignante ou l'enseignant libéré pour activités syndicales auprès de sa commission avec tous ses droits et privilèges.

3-10.00 DEMISSION

- 3-10.01 Une employée ou un employé peut démissionner en tout temps moyennant un préavis écrit de trente (30) jours à l'employeur.
- 3-10.02 Toute démission ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employée ou 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, et ce, conformément au chapitre 6-0.00 de la présente convention collective.
- 3-10.03 Une employée ou un employé démissionnaire est réputé être une employée ou un employé représenté par le Syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention collective.

3-11.00 MUTATION

- 3-11.01 Pour fin d'application du présent article "mutation" de l'employée ou de l'employé signifie "changement de tâche", conformément à la clause 1-1.20.
- 3-11.02 Dans tous les cas de mutation, l'employeur doit au préalable obtenir l'assentiment de l'employée ou de l'employé.

CHAPITRE 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL4-1.00 ANNEE DE TRAVAIL

- 4-1.01 L'année de travail pour l'employée ou l'employé du secrétariat équivaut aux jours ouvrables qui restent après avoir soustrait les vacances auxquelles elle ou il a droit conformément à la clause 4-5.01 et les jours de congés fériés prévus à l'article 5-2.00.
- 4-1.02 L'année de travail des conseillers syndicaux est de deux cents (200) jours ouvrables à être répartis comme suit: trois (3) jours entre le 1er juillet et la date d'entrée au travail des enseignantes et des enseignants et cent quatre-vingt-dix-sept (197) jours durant le calendrier de travail des enseignantes et des enseignants.
- Les trois (3) jours de travail faits entre le 1er juillet et la date d'entrée au travail des enseignantes et des enseignants sont repris en temps au choix de l'employée ou l'employé.
- 4-1.03 Le calendrier de travail est établi avant le 30 juin de chaque année scolaire.
- 4-1.04 La répartition des trois (3) jours durant la période des vacances des enseignantes et des enseignants doit assurer à la conseillère syndical ou au conseiller syndical une période continue de six (6) semaines de vacances.
- 4-1.05 Pendant l'année de travail, l'employeur peut exiger la participation d'une conseillère ou d'un conseiller syndical à deux (2) sessions de fin de semaine en lien avec ses fonctions, étant entendu qu'une session se situe entre le vendredi soir et le dimanche inclusivement. Ces deux (2) sessions ne constitue pas du temps supplémentaire au sens de l'article 4-3.00.

4-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL

- 4-2.01 La durée de la semaine régulière de travail des employées et employés est répartie comme suit:
- a) Du lundi au vendredi inclusivement;
de 08h30 à 16h30, moins une (1) heure et quinze (15) minutes pour le repas du midi.
 - b) La semaine de travail peut être, selon les besoins et après entente entre les deux (2) parties, répartie de toute autre manière.
 - c) Le SEL accorde à ses employées et employés une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
 - d) Pour les vendredis du mois de juin, la journée régulière de travail se termine à 15h30.
 - e) Durant les périodes de vacances des enseignantes et des enseignants, la journée régulière de travail se termine à 15h30.
- 4-2.02 Nonobstant les clauses précédentes, la semaine de travail de l'employée ou l'employé à temps partiel s'établit au prorata de la semaine de travail établie à la clause 4-2.01, telle que stipulée au contrat de l'employée ou l'employé.
- 4-2.03 La présidence et les conseillers syndicaux établissent, si possible, conjointement au début de la semaine ou à la fin de la semaine précédente, l'horaire hebdomadaire des conseillers syndicaux.
- 4-2.04 En plus de la semaine régulière de travail prévue à la clause 4-2.01, la conseillère syndicale ou le conseiller syndical est disponible une (1) soirée par semaine pour du travail en service commandé, étant entendu qu'une soirée est d'une durée minimum de trois (3) heures.
- Cette soirée ne constitue pas du temps supplémentaire au sens de l'article 4-3.00.
- 4-2.05 Les conseillers syndicaux peuvent assister à toutes les instances syndicales locales mais ne sont rémunérés que s'ils y sont en service commandé.
- Les conseillers syndicaux peuvent également assister à toutes les instances C.E.Q. mais ne sont rémunérés que s'ils y sont en service commandé.

4-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4-3.01 En aucun temps l'employeur ne peut obliger une employée ou un employé à effectuer du temps supplémentaire.
- 4-3.02 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail telles qu'établies à la clause 4-1.05, 4-2.01 et 4-2.04 est considéré comme du temps supplémentaire.
- 4-3.03 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 4-3.06 ou 4-3.11 selon le cas.

Pour l'employée ou l'employé de secrétariat:

- 4-3.04 Lorsqu'il y a du temps supplémentaire à exécuter, l'employeur doit offrir ce travail selon l'ordre d'ancienneté des employées ou employés de secrétariat présents au bureau.
- 4-3.05 Si la présidence ou la personne mandatée par l'employeur omet de faire la demande pour le temps supplémentaire selon l'ordre d'ancienneté des employées et employés de secrétariat sous contrat, l'employeur rémunérera l'employée ou employé le plus ancien selon le moindre de:
- le temps supplémentaire fait par l'autre employée ou employé

ou

- trois (3) heures

La présente clause s'applique pour un travail d'une durée minimum d'une (1) heure.

- 4-3.06 Tout travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré au choix de l'employée ou l'employé en temps ou en argent selon les barèmes suivants:
- 1) lundi au vendredi inclusivement:
à 150% du taux régulier
 - 2) le samedi et le dimanche:
à 200% du taux régulier.
- 4-3.07 Tout temps supplémentaire remboursé en argent doit être versé au moment choisi par l'employée ou l'employé lors d'un versement régulier du traitement prévu à l'article 4-9.00.
- 4-3.08 Le temps supplémentaire remboursé en temps peut être pris en cours d'année ou ajouté aux vacances après entente entre la présidence ou une personne mandatée par l'employeur.

Pour la conseillère ou le conseiller syndical:

- 4-3.09 Pour une conseillère ou un conseiller syndical, le travail effectué en temps supplémentaire en surplus des jours prévus à l'article 4-1.00 devra être expressément autorisé par la présidence ou le conseil d'administration.
- 4-3.10 Pour une conseillère ou un conseiller syndical, le travail effectué en temps supplémentaire, pour des réunions ou toute autre activité liée aux obligations de sa fonction, est habituellement l'objet d'une entente préalable.
- 4-3.11 Le travail exécuté en temps supplémentaire par une conseillère ou un conseiller syndical est compensé en temps seulement selon les barèmes établis à la clause 4-3.06.
- 4-3.12 Pour la conseillère ou le conseiller syndical, le temps supplémentaire remboursé en temps peut être pris en cours d'année après entente entre la présidence ou une personne mandatée par l'employeur.

S'il est pris dans la même semaine, le temps supplémentaire remboursé en temps, doit aussi faire l'objet d'une entente entre la présidence ou une personne mandatée par l'employeur et l'employée ou employé.

- 4-3.13 Les journées travaillées durant les périodes de vacances des enseignantes et des enseignants, en plus des trois (3) jours prévus à la clause 4-1.02, sont rémunérées au taux de 1/200 du traitement annuel selon l'échelle de traitement des conseillers syndicaux.

Telles journées travaillées durant les vacances des enseignantes et des enseignants sont monnayées au trente et un (31) août de chaque année.

- 4-3.14 La conseillère ou le conseiller syndical et la présidence tiendront à jour un dossier faisant état:
- 1) du travail effectué en temps supplémentaire;
 - 2) des dates et de la nature de l'activité effectuée en temps supplémentaire;
 - 3) des dates des journées de travail en temps supplémentaire utilisées en temps;
 - 4) du nombre de journées de travail en temps supplémentaire monnayées.

4-4.00 TACHE

Pour l'employée ou l'employé de secrétariat:

- 4-4.01 Les tâches de l'employée ou l'employé de secrétariat sont les suivantes:
- a) reçoit et transmet les appels téléphoniques et fournit des renseignements d'ordre général au téléphone ou au bureau;
 - b) dactylographie les documents pertinents au fonctionnement de l'employeur et à la tenue de ses instances;
 - c) photocopie les documents relatifs et nécessaires au fonctionnement de l'employeur et à ses instances;
 - d) s'occupe de la correspondance quotidienne;
 - e) tient le registre des membres;
 - f) au besoin, à la demande de l'employeur, l'employée ou l'employé de secrétariat doit exécuter dans le but de répondre à une surcharge de travail, les tâches qui lui sont demandées;
 - g) accueille les visiteuses et visiteurs et les oriente vers les personnes demandées;
 - h) voit à l'entretien et réparation des machines de bureau;
 - i) établit les communications locales et interurbaines avec l'extérieur, transmet à des postes internes les communications de l'extérieur et relie les postes internes entre eux. Prend et communique les messages;
 - j) doit s'acquitter de toute nouvelle tâche reliée à l'intégration de l'informatique.
- 4-4.02 De plus, les tâches de l'employée ou l'employé de secrétariat affecté à la comptabilité sont les suivantes:
- a) répond au téléphone pour ce qui touche à la comptabilité;
 - b) s'occupe des commandes de matériel;
 - c) dactylographie les chèques;
 - d) fait la conciliation bancaire de même que la rédaction et la dactylographie des rapports financiers;
 - e) prépare les dépôts bancaires;
 - f) effectue les calculs pour l'établissement des paies et les prépare;
 - g) s'occupe de la tenue des livres comptables et des pièces justificatives;

- h) tient la petite caisse;
- i) dactylographie, photocopie et imprime les documents pertinents à son service;
- j) s'occupe de la correspondance de la comptabilité;
- k) effectue le travail de comptabilité occasionné par le comité de finances ou le comité de bureau

4-4.03 Le comptabilité s'effectue à raison de l'équivalent de deux (2) jours par semaine.

4-4.04 L'employée ou employé de secrétariat qui effectue les tâches définies à 4-4.01 est classifié secrétaire de direction et est rémunéré selon l'échelle prévue à cet effet.

L'employée ou employé de secrétariat qui effectue les tâches définies à 4-4.01 et 4-4.02 est classifié agent de bureau et est rémunéré selon l'échelle prévue à cet effet.

Pour la conseillère ou le conseiller syndical

4-4.05 Les tâches d'une conseillère ou d'un conseiller syndical sont d'exécuter les projets de l'employeur, organiser et promouvoir certains domaines particuliers de son action.

4-4.06 Une conseillère ou un conseiller syndical assume les tâches suivantes:

Application de la convention collective des enseignantes et enseignants du SEL

Chapitre 5: Engagement (procédures et critères)

- démission et bris de contrat
- procédures de renvoi
- dossier personnel
- sécurité d'emploi
- non rengagement
- mises en disponibilité
- bureau régional de placement
- ancienneté
- régime d'assurance-vie, maladie ou salaire
- plans complémentaires d'assurance
- droits parentaux
- congés sociaux
- congés sans traitement
- règlementation des absences

Chapitre 6: Rémunération des enseignantes et enseignants

- reconnaissance des années d'expérience
- traitement et échelles de salaires
- indexation
- suppléments annuels
- enseignantes et enseignants à temps partiel, à la leçon
- suppléantes et suppléants
- allocations spéciales
- versement de traitement

Chapitre 9: Procédures de grief

- préparation des griefs
- arbitrages

Sécurité sociale

1. Retraite: - régimes de retraite (RRE & RREGOP)
 - régimes des rentes
 - assurance collective

2. Cessation d'emploi: - assurance-chômage

4-4.07 Une conseillère ou un conseiller syndical assume les tâches suivantes:

De façon générale:

- distribution et répartition du travail de secrétariat entre les employées et employés de secrétariat en vue d'assurer la tenue des instances du SEL et le fonctionnement du bureau;

50% de son temps est alloué à:

- l'organisation des réunions (Conseil d'administration, Assemblées des déléguées et délégués, Assemblées générales, sessions);
- secrétariat des réunions (documents de travail);
- rédaction des procès-verbaux;
- documentation, classement, bibliothèque;
- suivi et exécution des décisions des instances;
- application du chapitre 3-0.00 de la convention collective des enseignantes et enseignants "Prérogatives syndicales":
 - 3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux
 - 3-2.00 Utilisation des locaux de la Commission scolaire pour fins syndicales
 - 3-3.00 Documentation
 - 3-4.00 Régime syndical
 - 3-5.00 Déléguée et délégué syndical
 - 3-6.00 Libérations pour activités syndicales
 - 3-7.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

50% de son temps est alloué à:

- rédaction de Bulletins d'information;
- rédaction de communiqués;
- planification et participation à la rédaction de documents spécifiques en relation avec les activités du SEL;
- convocation et/ou participation aux conférences de presse;
- participation et/ou animation à des ateliers, tournées d'écoles organisées pour livrer de l'information;
- acheminement des messages télescripteurs;
- responsabilité du télescripteur;

4-4.08 Toutefois, après entente au C.R.T. la répartition des tâches peut être différente entre les employées et employés.

De même, la composition de la tâche d'une ou d'un employé peut être modifiée après entente au C.R.T.

4-4.09 Lorsque survient une diminution du nombre de conseillères ou de conseillers syndicaux, due à l'application des articles 3-7.00 et 3-8.00, l'employeur peut modifier les tâches des conseillères et conseillers syndicaux, après avoir obligatoirement consulté le CRT.

4-5.00 VACANCESPour l'employée et l'employé de secrétariat:

- 4-5.01 Les vacances régulières se prennent entre le 1er juillet et le 18 août, après entente avec la présidence ou la personne mandatée par le Conseil d'administration.
- 4-5.02 Si un ou des congés chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'une employée ou d'un employé de secrétariat, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 4-5.03 Durée:
- si la période de service couvre moins d'un an: 2 semaines
 - si la période de service couvre 1 an et moins de 3 ans: 4 semaines
 - si la période de service couvre 3 ans et moins de 5 ans: 5 semaines
 - si la période de service couvre 5 ans et plus: 6 semaines

Pour la conseillère ou le conseiller syndical:

- 4-5.04 Sous réserve de 4-1.02, les vacances régulières de la conseillère ou du conseiller syndical se situent durant les mêmes périodes que celles des enseignantes et enseignants.
- 4-5.05 L'employeur assure à la conseillère ou au conseiller syndical un minimum de six (6) semaines consécutives de vacances.

Pour l'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire à contrat:

- 4-5.06 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire à contrat a droit à des vacances au prorata du temps travaillé.

4-6.00 EXPERIENCE

- 4-6.01 L'employeur reconnaît à chaque employée ou employé à son service les années d'expérience telles décrites à la clause 4-6.07.
- 4-6.02 Toute année d'expérience à temps plein est reconnue pour un (1) an.
- 4-6.03 Toute expérience à temps partiel est reconnue pour une (1) année si elle est constituée par l'équivalent d'au moins cent (100) jours de travail. Toutefois, l'employée ou l'employé ne pourra commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété deux cents (200) jours.
- 4-6.04 Lors de la signature de son contrat, l'employeur remet à l'employée ou l'employé une formule attestant le nombre d'années d'expérience qu'il lui reconnaît.
- 4-6.05 L'employeur remet dans les jours qui suivent la signature de la présente convention, une formule indiquant pour chaque employée ou employé les années d'expérience reconnues.
- 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.
- 4-6.07 L'employeur reconnaît à l'employée ou l'employé l'expérience déjà acquise au 31 décembre 1982 telle qu'elle apparaît à l'annexe C.
- 4-6.08 L'employeur ajoute à l'expérience déjà acquise, l'expérience acquise après le 31 décembre 1982, selon les dispositions du présent article.

4-7.00 REMUNERATION

- 4-7.01 Toute employée ou employé est rémunéré sur la base des échelles salariales contenues dans la présente convention collective.
- 4-7.02 L'employée ou employé de secrétariat assumant la tâche de secrétaire de direction reçoit le traitement prévu à son échelle selon sa classification "secrétaire de direction" et son expérience.
- 4-7.03 L'employée ou employé de secrétariat assumant la tâche d'agent de bureau reçoit le traitement prévu à son échelle selon sa classification "agent de bureau" et son expérience.
- 4-7.04 La conseillère ou le conseiller syndical reçoit le traitement prévu à son échelle selon sa classification et son expérience.
- 4-7.05 Les échelles salariales de la présente convention collective ne peuvent décroître.
- 4-7.06 La classification d'une employée ou d'un employé est celle prévue à l'annexe C.

4-8.00 ECHELLES SALARIALES

4-8.01 Les échelles salariales applicables en vertu du présent chapitre sont celles prévues au 31 décembre 1982 des conventions collectives de 1979-1982 des employées et employés de soutien et des enseignantes et enseignants des commissions scolaires.

Toute employée ou tout employé conserve le salaire versé au 31 décembre 1982, jusqu'à ce qu'elle ou il atteigne un niveau de traitement égal ou supérieur à celui prévu aux échelles salariales prévues aux clauses 4-8.04 à 4-8.13.

4-8.02 L'échelle salariale de l'employée ou employé de secrétariat au 31 décembre 1982 est la suivante:

Agent de bureau

1- 11,70
2- 12,10
3- 12,55
4- 12,99
5- 13,45
6- 13,88

Secrétaire de direction

1- 9,90
2- 10,28
3- 10,68
4- 11,08
5- 11,51

4-8.03 L'échelle salariale de la conseillère ou du conseiller syndical au 31 décembre 1982 est la suivante:

16 ans scolarité

1- 22,275
2- 22,997
3- 23,717
4- 24,487
5- 25,257
6- 26,072
7- 26,911
8- 27,781
9- 28,675
10- 29,594
11- 30,524
12- 31,533
13- 32,542
14- 33,593
15- 34,670

Pour l'employée ou employé de secrétariat

- 4-8.04 Pour la période du premier janvier 1983 au 31 décembre 1983 le traitement de l'employée ou employé de secrétariat est le suivant:

Agent de bureau

1- 10,99
 2- 11,34
 3- 11,72
 4- 12,09
 5- 12,48
 6- 12,84

Secrétaire de direction

1- 9,44
 2- 9,77
 3- 10,11
 4- 10,46
 5- 10,84

- 4-8.05 Pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983 est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%.

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

Pourcentage
 d'accroissement
 de l'IPC:

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

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

Agent de bureau

1- 11,33
 2- 11,69
 3- 12,07
 4- 12,46
 5- 12,86
 6- 13,23

Secrétaire de direction

1- 9,73
 2- 10,07
 3- 10,42
 4- 10,78
 5- 11,17

- 4-8.06 Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%.

AGENT DE BUREAU

1-	11,59 \$
2-	11,95
3-	12,35
4-	12,74
5-	13,15
6-	13,53

SECRETARE DE DIRECTION

1-	9,95 \$
2-	10,30
3-	10,66
4-	11,02
5-	11,42

Pour l'employée ou employé remplaçant ou surnuméraire de secrétariat.

- 4-8.07 Pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983, le traitement est le suivant: 9,44 \$
- 4-8.08 Pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984, le traitement est le suivant: 9,73 \$
- 4-8.09 Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, le traitement est le suivant: 9,95 \$

Pour la conseillère ou le conseiller syndical.

- 4-8.10 Pour la période du 1er janvier 1983 au 151^e jour de travail de la même année, le traitement est le suivant:

ECHELONS D'EXPERIENCE	14 ANS OU MOINS	15 ANS	16 ANS	17 ANS	18 ANS	19 ANS	20 ANS
1	16 811	18 024	17 901	18 384	20 427	22 116	24 587
2	17 206	18 021	18 019	19 497	21 084	22 826	25 297
3	17 747	18 020	18 582	20 106	21 766	23 541	26 012
4	18 029	18 027	19 185	20 756	22 467	24 302	26 773
5	18 035	18 310	19 789	21 428	23 186	25 102	27 573
6	18 037	18 884	20 427	22 116	23 916	25 906	28 377
7	18 019	19 497	21 084	22 826	24 705	26 742	29 213
8	18 582	20 106	21 766	23 541	25 497	27 600	30 071
9	19 185	20 756	22 467	24 302	26 319	28 505	30 976
10	19 789	21 428	23 186	25 102	27 163	29 423	31 894
11	20 427	22 116	23 916	25 906	28 036	30 389	32 860
12	21 084	22 826	24 705	26 742	28 954	31 362	33 833
13	21 766	23 541	25 497	27 600	29 886	32 391	34 862
14	22 467	24 302	26 319	28 505	30 863	33 452	35 932
15	23 186	25 102	27 163	29 423	31 877	34 549	37 020

4-8.11 Pour la période du 151^e jour de travail de l'année scolaire 82-83 au 100^e jour de travail de l'année scolaire 83-84, le traitement est le suivant:

ECHELONS D'EXPERIENCE	14 ANS OU MOINS	15 ANS	16 ANS	17 ANS	18 ANS	19 ANS	20 ANS
1	18 081	19 414	20 845	22 403	24 077	25 908	28 830
2	18 599	19 970	21 461	23 067	24 789	26 674	29 596
3	19 132	20 566	22 073	23 729	25 530	27 454	30 376
4	19 699	21 152	22 728	24 433	26 288	28 275	31 197
5	20 266	21 778	23 386	25 162	27 067	29 146	32 063
6	20 845	22 403	24 077	25 908	27 858	30 015	32 937
7	21 461	23 067	24 789	26 674	28 713	30 925	33 847
8	22 073	23 729	25 530	27 454	29 570	31 856	34 778
9	22 728	24 433	26 288	28 275	30 464	32 843	35 765
10	23 386	25 162	27 067	29 146	31 384	33 846	36 768
11	24 077	25 908	27 858	30 015	32 329	34 897	37 819
12	24 789	26 674	28 713	30 925	33 330	35 958	38 880
13	25 530	27 454	29 570	31 856	34 346	37 087	40 009
14	26 288	28 275	30 464	32 843	35 416	37 622	40 544
15	27 067	29 146	31 384	33 846	36 522	38 865	41 787

4-8.12 Pour la période du 101^e jour de travail de l'année scolaire 83-84 au 100^e jour de travail de l'année scolaire 84-85, le traitement est le suivant:

ECHELONS D'EXPERIENCE	14 ANS OU MOINS	15 ANS	16 ANS	17 ANS	18 ANS	19 ANS	20 ANS
1	18 632	20 006	21 481	23 036	24 811	26 698	29 709
2	19 166	20 579	22 116	23 771	25 545	27 488	30 499
3	19 716	21 193	22 746	24 453	26 309	28 291	31 302
4	20 300	21 797	23 421	25 178	27 090	29 137	32 148
5	20 884	22 442	24 099	25 929	27 893	30 035	33 046
6	21 481	23 086	24 811	26 698	28 708	30 930	33 941
7	22 116	23 771	25 545	27 488	29 589	31 868	34 879
8	22 746	24 453	26 309	28 291	30 472	32 828	35 839
9	23 421	25 178	27 090	29 137	31 393	33 845	36 856
10	24 099	25 929	27 893	30 035	32 341	34 878	37 889
11	24 811	26 698	28 708	30 930	33 315	35 961	38 972
12	25 545	27 488	29 589	31 868	34 347	37 055	40 066
13	26 309	28 291	30 472	32 828	35 394	38 218	41 229
14	27 090	29 137	31 393	33 845	36 496	38 769	41 780
15	27 893	30 035	32 341	34 878	37 656	40 050	43 061

4-8.13 Pour la période du 101^e jour de travail de l'année scolaire 84-85 au 31 décembre 1985, le traitement est le suivant:

ECHELONS D'EXPERIENCE	14 ANS OU PLUS	15 ANS	16 ANS	17 ANS	18 ANS	19 ANS	20 ANS (1)
	01	19 053	20 458	21 966	23 608	25 372	27 301
02	19 599	21 044	22 616	24 308	26 122	28 109	31 188
03	20 162	21 672	23 260	25 006	26 904	28 930	32 009
04	20 759	22 290	23 950	25 747	27 702	29 795	32 874
05	21 356	22 949	24 644	26 515	28 523	30 714	33 793
06	21 966	23 608	25 372	27 301	29 357	31 629	34 708
07	22 616	24 308	26 122	28 109	30 258	32 588	35 667
08	23 260	25 006	26 904	28 930	31 161	33 570	36 649
09	23 950	25 747	27 702	29 795	32 102	34 610	37 689
10	24 644	26 515	28 523	30 714	33 072	35 666	38 745
11	25 372	27 301	29 357	31 629	34 068	36 774	39 853
12	26 122	28 109	30 258	32 588	35 123	37 892	40 971
13	26 904	28 930	31 161	33 570	36 194	39 082	42 161
14	27 702	29 795	32 102	34 610	37 321	39 645	42 724
15	28 523	30 714	33 072	35 666	38 487	40 955	44 034

4-8.14 Pour la conseillère ou le conseiller syndical, s'ajoute au traitement régulier, un supplément salarial de 3,880,00 \$ pour le surcroît que leur occasionne leurs fonctions. Ce supplément salarial est non indexable pour la durée de la présente convention.

4-8.15 La conseillère ou le conseiller syndical bénéficie d'une indemnité non imposable de 2,000 \$ ou l'équivalent pour défrayer les obligations suivantes:

- 1) Posséder une automobile.
- 2) Avoir une assurance automobile «plaisir et affaire».
- 3) Effectuer les déplacements sur le territoire du syndicat.

4-8.16 Pour la conseillère ou le conseiller syndical, lorsqu'on mentionne le taux de 1/200 du traitement, la convention réfère à l'échelle salariale applicable conformément aux clauses 4-8.03, 4-8.10, 4-8.11, 4-8.12 et 4-8.13.

4-9.00 MODALITES DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

4-9.01 Le traitement d'une employée ou d'un employé est versé par chèque sous pli individuel à tous les deux (2) jeudis.

4-9.02 Pour fins de rémunération, toute employée ou tout employé se voit reconnaître un échelon additionnel dans l'échelle de rémunération à compter du moment où il complète une année d'expérience, telle qu'établie à la clause 4-6.03.

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

4-9.03 Les versements devant échoir un jour non ouvrable sont versés au plus tard le dernier jour ouvrable précédent.

4-9.04 Advenant une erreur sur le traitement de l'employée ou l'employé le privant de 10% ou plus de son traitement brut, l'employeur émet un chèque dans les cinq (5) jours ouvrables corrigeant cette erreur.

4-9.05 L'employée ou l'employé qui s'est vu remettre plus d'argent que prévu, rembourse ledit montant à l'employeur après entente sur les modalités de récupération. En aucun temps, il ne peut être retenu sur le traitement de l'employée ou l'employé plus de 10% de son traitement brut à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'employée ou l'employé.

4-9.06 Les montants payables à titre de primes de séparation, banque de congés-maladie monnayables, récupération, déplacements et indemnités diverses sont versés au plus tard quinze (15) jours après leur échéance.

4-9.07 Le traitement d'une conseillère ou d'un conseiller syndical libéré pour activités syndicales est celui prévu à la présente convention. Toutefois, la conseillère ou le conseiller syndical ainsi libéré peut à son choix recevoir son traitement selon une des modalités suivantes:

- 1- Tout son traitement prévu à l'échelle des enseignantes et des enseignants ainsi que les suppléments par la commission.
- 2- Tout son traitement prévu à l'échelle des enseignantes et des enseignants par la commission; les suppléments sont versés par l'employeur selon les modalités prévues à la clause 4-9.01.
- 3- Tout son traitement prévu à l'échelle des enseignantes et des enseignants ainsi que les suppléments sont versés par l'employeur selon les modalités de la clause 4-9.01.

4-10.00 DISPOSITIONS DIVERSES A LA REMUNERATION

- 4-10.01 La conseillère ou le conseiller syndical appelé à utiliser un véhicule automobile pour accomplir une partie de ses fonctions doit maintenir une assurance-automobile couvrant l'usage promenade-affaires dudit véhicule, avec la couverture minimale suivante:

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

- 4-10.02 L'employée ou l'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit encourir des frais de déplacements, repas et séjour est remboursé par l'employeur selon les politiques de remboursement de l'employeur.
- 4-10.03 Nonobstant la clause 4-10.02, la conseillère ou le conseiller syndical ne reçoit aucun remboursement pour l'utilisation de son automobile lors de ses déplacements sur le territoire judiciaire de l'employeur.
- 4-10.04 L'employée ou l'employé de secrétariat qui utilise sa voiture pour exécuter une tâche qui nécessite des déplacements du siège social de l'employeur a droit à un remboursement selon les politiques de remboursement de l'employeur.
- 4-10.05 L'employeur s'engage à maintenir les tarifs de remboursement des frais de déplacements, repas et de séjour aux mêmes taux que ceux prévus à sa politique de remboursement, au moment de leur remboursement.
- 4-10.06 Une allocation de repas est versée à l'employée ou l'employé après un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire à la suite d'une journée normale de travail, les samedis, dimanches et les jours de congés fériés. Cette allocation de repas est équivalente à celle prévue par les politiques de remboursement de l'employeur.

CHAPITRE 5-0.00 DROITS SOCIAUX

5-1.00 CONGES SOCIAUX

- 5-1.01 L'employeur accorde à chaque employée ou employé sans perte de traitement, des jours de congé pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:
- a) son mariage: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables;
 - b) le mariage de ses père, mère, fille, fils, frère, soeur: le jour de l'événement;
 - c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
 - d) le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou d'un enfant: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non;
 - e) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non;
 - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non;
 - g) si les funérailles ont lieu à une distance de 240 km (150 milles) ou plus du lieu de travail, un jour ouvrable est ajouté aux jours déjà accordés aux points d) e) f);
 - h) le changement de domicile, la journée du déménagement, cependant, une employée ou un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
 - i) l'employée ou l'employé appelé comme témoin dans une cause ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement;
 - j) un maximum de trois (3) jours ouvrables pour:
 - . comparution à la cour des petites créances
 - . comparution à la régie des loyers
 - . procédures inhérentes au divorce ou séparation légale
 - . formalités inhérentes à la charge d'exécutrice ou d'exécuteur testamentaire
 - . couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc...) qui oblige une employée ou un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui l'oblige à s'absenter de son travail et sur laquelle l'employeur convient d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement
 - . trois (3) jours pour examens pré-nataux qui peuvent être utilisés en jour, demi-journée, en heure.

- 5-1.02 De plus, toute employée ou tout employé jouit d'un congé payé pour intempérie à chaque fois que les enseignantes et les enseignants de la commission sont en congé pour ce motif.
- 5-1.03 Lorsqu'une employée ou un employé est absent pour un des événements prévus à la clause 5-1.01 alors que la caisse des jours permmissibles est épuisée, telles absences constituent des absences autorisées sans traitement.

Cependant, le nombre de jours prévus à la présente clause ne peut excéder le nombre de jours prévus à la clause 5-1.01 pour ledit évènement.

- 5-1.04 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire à contrat, a droit au présent article, au prorata du temps travaillé.

5-2.00 CONGES FERIES

5-2.01 L'employée ou l'employé de secrétariat bénéficie des congés suivants sans perte de traitement:

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- 1er Mai *selon les besoins et après entente avec la présidence ce congé pourrait être pris la veille ou le lendemain du 1er Mai
- Fête de Dollard
- 24 Juin
- 1er Juillet
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce

5-2.02 Si l'un des jours prévus à la clause 5-2.01, survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable immédiatement avant le samedi ou après le dimanche.

5-2.03 La conseillère ou le conseiller syndical, bénéficie des mêmes congés fériés que ceux prévus au calendrier de travail des enseignantes et des enseignants.

5-2.04 Toute employée ou tout employé bénéficie, pour la période de Noël et du Nouvel An, du même congé que celui prévu au calendrier de travail des enseignantes et des enseignants.

5-2.05 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire à contrat, a droit à l'application de la clause 5-2.01, au prorata du temps travaillé.

5-3.00 DROITS PARENTAUX

- 5-3.01 Le chapitre relatif aux droits parentaux contenu aux dispositions constituant des conventions collectives (décret 83-85) des enseignantes et des enseignants s'applique mutadis mutandis.
- 5-3.02 Nonobstant la clause 5-3.01, l'indemnité pour maternité est équivalente à 100% du traitement de l'employée pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.
- 5-3.03 Pendant la durée d'un congé parental, l'employeur n'a pas à verser sa quote-part au régime enregistré d'épargne-retraite. L'employée peut verser sa quote-part à son régime enregistré d'épargne-retraite.
- 5-3.04 L'employeur s'engage à conclure une entente avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada afin d'assujettir ces dispositions aux programmes de prestations de maternité des employées du secteur public.

5-4.00 ASSURANCES COLLECTIVES

- 5-4.01 Toute employée ou employé régulier peut participer au plan d'assurance collectif négocié et agréé par la Centrale de l'enseignement du Québec pour les employées et les employés des syndicats affiliés.
- 5-4.02 L'employée ou l'employé de secrétariat participe au plan d'assurance collectif du Syndicat des employées et employés de bureau négocié et agréé par la Centrale de l'enseignement du Québec.
- 5-4.03 La conseillère ou le conseiller syndical, qui n'est pas une enseignante ou un enseignant libéré pour activités syndicales, participe au plan d'assurance collectif du Syndicat des employées et employés-conseil négocié et agréé par la Centrale de l'enseignement du Québec.
- 5-4.04 L'employée ou l'employé régulier, qui décide d'adhérer au plan d'assurance collectif de sa catégorie, s'engage à verser sa quote-part aux conditions stipulées au contrat de ce régime d'assurance collectif. Toutefois, sa quote-part ne sera jamais supérieure à 50% de la cotisation totale.
- 5-4.05 L'employeur s'engage à verser sa quote-part aux conditions stipulées aux régimes d'assurance collectifs. Toutefois, sa quote-part ne sera jamais inférieure à 50% de la cotisation totale.
- 5-4.06 La contribution à un plan optionnel complémentaire d'assurance, autre que l'assurance-salaire longue durée, est entièrement aux frais de l'employée ou l'employé régulier.
- 5-4.07 Pour la conseillère ou le conseiller syndical libéré pour affaires syndicales, les protections d'assurance-vie, maladie et salaire prévues à l'article 5-10.00 des dispositions constituant les conventions collectives (décret 83-85) des enseignantes et des enseignants s'appliquent.
- 5-4.08 La conseillère ou le conseiller syndical libéré pour affaires syndicales paie sa quote-part et l'employeur rembourse à la commission scolaire la quote-part versée par celle-ci.
- 5-4.09 Dans la présente convention, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident de travail ou hors travail ou résultant d'une complication de grossesse, de planification familiale nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employée ou l'employé incapable de remplir ses tâches habituelles.

5-5.00 CONGES DE MALADIE

- 5-5.01 Toute employée ou tout employé régulier a droit annuellement à quinze (15) jours de congés payés pour maladie.
- 5-5.02 Si l'employée ou l'employé régulier est engagé ou quitte son emploi en cours d'année contractuelle, le nombre de jours de congés de maladie auxquels elle ou il a droit est calculé au prorata du nombre de mois travaillés.
- 5-5.03 Pour l'employée ou l'employé régulier de secrétariat, si ces jours ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin de l'année contractuelle à 100% du salaire quotidien.
- 5-5.04 Pour la conseillère ou le conseiller syndical, si ces jours ne sont pas utilisés, ils sont monnayés à la fin de l'année contractuelle à 1/200 du traitement annuel prévu à son échelle salariale.
- 5-5.05 Nonobstant les clauses 5-5.01 et 5-5.04, la conseillère ou le conseiller syndical, libéré pour activités syndicales, a droit à l'application de l'article 5-10.00 des dispositions constituant des conventions collectives des enseignantes et des enseignants (décret 83-85).
- 5-5.06 L'employée ou l'employé remplaçant ou surnuméraire à contrat, a droit à l'application du présent article, au prorata de la période travaillée.
- 5-5.07 Pour une absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'employeur peut demander à l'employée ou l'employé de fournir un certificat médical d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé attestant de son invalidité.
- 5-5.08 A son retour, l'employée ou l'employé remplit un formulaire d'attestation d'absence tel que prévu à l'annexe D.

CHAPITRE 6-0.00 GRIEFS, ARBITRAGES, MESENTENTES6-1.00 PROCEDURES DE GRIEFS

6-1.01 Toute mésentente ou tout grief concernant les conditions de travail ou d'emploi, autre qu'un différend au sens de l'article 1 du Code du travail est régi par le présent article.

6-1.02 Dans les quatre-vingt dix (90) jours de la connaissance de l'événement donnant lieu à un grief, le Syndicat peut loger ledit grief au moyen d'un avis écrit transmis à l'employeur.

L'avis de grief contient succinctement les faits à l'origine du grief et les correctifs demandés, le tout sans préjudice.

6-1.03 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis en 6-1.02 l'employeur rencontre la déléguée ou le délégué syndical, accompagné ou non de la représentante ou du représentant du Syndicat, ainsi que l'employée ou employé concerné, s'il y a lieu.

Au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre prévue au paragraphe ci-dessus de la présente clause, la déléguée ou le délégué syndical doit être avisé de la date et de l'heure de telle rencontre.

Sauf entente entre la déléguée ou le délégué syndical et la représentante ou le représentant de l'employeur, la rencontre prévue à présente clause se tient au siège social de l'employeur, durant les heures de travail.

6-1.04 Dans les dix (10) jours suivant la rencontre prévue à la clause 6-1.03, l'employeur fournit à la déléguée ou délégué syndical et à la représentante ou représentant du Syndicat, s'il y a lieu, et à l'employée ou employé concerné, s'il y a lieu, un avis écrit contenant sa position sur le grief soulevé.

6-1.05 Tout règlement du grief est confirmé par écrit par la représentante ou représentant de l'employeur et la déléguée ou délégué syndical ou à défaut, la représentante ou représentant syndical, et devient exécutoire dans les dix (10) jours qui suivent à moins que l'accord n'y pourvoit autrement.

6-2.00 ARBITRAGES

6-2.01 S'il estime que la décision de l'employeur selon la clause 6-1.04 est inadéquate ou insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

La demande d'arbitrage prévue au paragraphe ci-dessus de la présente clause doit être signifiée par écrit, à l'arbitre désigné à la clause 6-2.02 avec copie à l'employeur, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6-1.04.

6-2.02 L'arbitre désigné pour adjuger sur tout grief ou toute mésentente est choisi dans l'ordre et selon sa disponibilité, parmi les personnes suivantes:

- 1.
- 2.
- 3.

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre désigné, la représentante ou le représentant de l'employeur et la représentante ou le représentant du Syndicat désignent une autre personne pour siéger en qualité d'arbitre.

En cas de désaccord entre la représentante ou le représentant de l'employeur et la représentante ou 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 88 du Code du travail.

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

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

6-2.04 En tout temps, avant le prononcé de la sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

6-2.05 L'arbitre saisi d'un grief a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie à cause de l'interprétation ou de l'application erronée de la convention par l'employeur.

Il peut également, dans les cas de mésententes, déterminer les conditions de travail ou la manière de les expliquer aux lieu et place des parties.

6-2.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.

Chacune des parties assume ses frais.

CHAPITRE 7-0.00 DIVERS7-1.00 PERFECTIONNEMENT ET MISE A JOUR

- 7-1.01 La mise à jour réfère à toute activité demandée par l'employeur reliée à la nature du travail de l'employée ou employé, suivie avec son consentement durant ses heures régulières de travail.
- 7-1.02 Dans tous les cas d'activités prévues à la clause 7-1.01, l'employeur maintient le salaire, les droits et avantages prévus à la convention et rembourse les frais sur présentation de pièces justificatives selon ses politiques de remboursement.
- 7-1.03 L'employeur s'engage à assurer pendant les heures de travail régulières, la mise à jour nécessaire à l'implantation de l'informatique.
- 7-1.04 Le perfectionnement est toute activité visant un changement de catégorie d'emploi ou de scolarité autre que de la mise à jour. A cette fin, l'employeur s'engage à faciliter et à encourager un tel perfectionnement pour ses employées et employés après entente au CRT.

7-2.00 REGIME D'EPARGNE RETRAITE

- 7-2.01 L'employée ou employé régulier peut participer au régime enregistré d'épargne et de retraite (REER) mis sur pied par l'employeur.
- 7-2.02 Sous réserve des articles 5-3.00, 5-4.00 et 7-3.00, la contribution de l'employeur pour la durée du présent contrat, à un tel régime est fixée à quatre pourcent (4%) du traitement global brut de l'employée ou employé.
- 7-2.03 L'employée ou employé régulier s'engage à verser comme contribution à son régime l'équivalent des sommes versées par l'employeur.
- 7-2.04 Lorsque l'employée ou employé régulier refuse de participer à un tel régime, l'employeur n'a aucune obligation en ce qui concerne le présent régime envers cette employée ou cet employé.
- 7-2.05 Dans le cas où l'employée ou employé régulier décide de participer à un tel régime, elle ou il s'engage:
1. à n'effectuer aucun retrait de son compte d'épargne-retraite tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il est à l'emploi de l'employeur;
 2. à fournir à l'employeur, dans les trente (30) jours de sa réception, une copie du relevé annuel pour fins d'impôts des contributions versées à son compte d'épargne-retraite.
- 7-2.06 Lorsque l'employée ou employé régulier met fin à son lien d'emploi avec l'employeur, elle ou il conserve tous les droits sur les contributions versées par l'employeur à son compte d'épargne-retraite.
- 7-2.07 Nonobstant les clauses 7-2.01 à 7-2.06, la conseillère ou le conseiller syndical qui est une enseignante ou enseignant libéré continue à participer au régime de retraite des enseignantes et enseignants. L'employeur assume sa quote-part d'employeur prévue pour le régime de retraite.

7-3.00 CONGE SANS TRAITEMENT

- 7-3.01 Toute demande de congé sans traitement total ou partiel doit être présentée vingt (20) jours ouvrables avant la date de prise d'effet du congé sans traitement.
- 7-3.02 Sur demande de l'employée ou employé, l'employeur accorde un congé sans traitement temps plein pour une période d'un (1) an.
- 7-3.03 Sur demande, l'employeur accorde un premier congé sans traitement pour une partie de tâche à toute employée ou tout employé régulier temps plein. Ledit congé doit s'étaler sur toute l'année.
- 7-3.04 L'employeur peut accorder toute autre demande de congé sans traitement.
- 7-3.05 Sur demande de l'employée ou employé, l'employeur peut renouveler un congé sans traitement.
- 7-3.06 Toutefois, s'il y a plus d'une demande pour une même période à l'intérieur d'une même catégorie d'employés, le congé sera accordé à l'employée ou employé ayant le plus d'ancienneté.
- 7-3.07 Pendant un congé sans traitement total ou partiel, l'employée ou employé conserve son statut d'employée ou employé régulier temps plein.
- 7-3.08 A la fin du congé sans traitement total ou partiel, l'employée ou employé régulier temps plein réintègre son poste avec tous ses droits.
- 7-3.09 Pendant son congé sans traitement, total ou partiel, l'employée ou employé régulier accumule de l'ancienneté et conserve son expérience conformément aux dispositions de la présente entente. De plus, elle ou il reçoit les bénéfices rattachés à son statut d'employée ou employé régulier, au prorata du temps travaillé.
- 7-3.10 Durant un congé sans traitement toute employée ou tout employé régulier temps plein a droit de participer aux régimes d'assurances et de retraite. Les primes exigibles doivent être payées en totalité par l'employée ou l'employé et ne doivent pas être supérieures à celles normalement payées par l'employée ou employé et l'employeur.
- 7-3.11 Le Comité de relations de travail doit être obligatoirement consulté pour le remplacement d'un congé sans traitement total ou partiel.

7-4.00 RESPONSABILITE CIVILE ET CRIMINELLE

- 7-4.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute employée ou 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.
- 7-4.02 L'employeur 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.
- 7-4.03 En cas d'emprisonnement encouru par toute employée ou tout employé suite à telles responsabilités, celle-ci ou celui-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, bénéfices et avantages prévus à la présente convention.

7-5.00 SECURITE ET HYGIENE

- 7-5.01 L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et sécurité au niveau requis par les lois et règlements applicables en vigueur au Québec.
- 7-5.02 Sans limiter la généralité de la clause précédente, l'employée ou employé dispose pour l'exercice de ses fonctions de l'espace physique, de l'éclairage et de l'aération nécessaires de telle sorte que son travail et sa santé n'en soient pas affectés.
- 7-5.03 Toute carence ou défectuosité doit être signalée à l'employeur ou à la représentante ou représentant mandaté qui prendra dans les plus brefs délais les mesures correctrices qui s'imposent.
- 7-5.04 Toute introduction de nouvel équipement dont l'utilisation peut avoir des effets sur la santé et la sécurité au travail doit faire l'objet d'un protocole entre les parties. Tel protocole est annexé à la présente convention et en fait partie intégrante. L'employeur assume la responsabilité du dépôt au Ministère du Travail de tel protocole.

7-6.00 REPRESAILLES ET DISCRIMINATION

7-6.01 Toute employée ou tout employé a la pleine jouissance de ses libertés sociales, politiques, professionnelles et syndicales, raciales, religieuses, sexuelles (incluant orientations) et l'employeur ne peut exercer à son endroit nulle discrimination, menace, contrainte ou distinction.

7-6.02 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre une déléguée ou délégué syndical ou une représentante ou représentant syndical au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

7-7.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

- 7-7.01 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.

7-8.00 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION

- 7-8.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) janvier 1983 et se termine le trente et un (31) décembre 1985.
- 7-8.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.
- 7-8.03 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 7-8.04 La présente convention n'a pas d'effet rétroactif sauf en ce qui a trait aux échelles de salaires prévues à l'article 4-8.00 qui s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 1983.
- 7-8.05 A moins de stipulations contraires qui y sont expressément contenues, la présente convention remplace toute convention et contrat antérieurs conclus entre l'employeur et ses employées ou employés.

7-9.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 7-9.01 L'employeur s'engage à publier, dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables après la signature de la présente convention, le texte conforme de la présente convention, des annexes et des lettres d'entente s'y rattachant, une dizaine (10) de copies en plus de celles requises pour le dépôt.

7-10.00 REOUVERTURE

- 7-10.01 Sur demande d'une des parties à la présente convention collective, une rencontre est tenue afin de trouver une solution relativement aux conditions de travail des employées ou employés.

Toute solution écrite peut avoir pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter des dispositions à la présente convention.

- 7-10.02 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le code du travail.

Fait et signé à _____

le _____ème jour du mois de _____ 198

Signature pour l'employeur _____

Signature pour l'employée ou employé _____

Représentant _____

Employée ou employé _____

Représentant _____

Déléguée ou délégué syndical _____

ANNEXE A

CONTRAT DE L'EMPLOYEE OU EMPLOYE REGULIER A TEMPS PLEIN
OU A TEMPS PARTIEL

1. Ce contrat remplace tout autre contrat signé antérieurement entre les parties.
2. Ce contrat prend effet à compter du _____ 198 ____
et se termine le _____ 198 ____.
3. Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat, ainsi que celles à intervenir pour la remplacer, et les parties conviennent de s'y conformer.
4. L'employeur retient les services de l'employée ou employé pour remplir les fonctions:
 - d'employée ou d'employé de secrétariat
 - de conseillère ou conseiller syndical
 à l'échelon de rémunération _____.

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

Signatures pour l'employeur

Signatures pour l'employée ou employé

Présidence

Employée ou employé

Secrétaire

Déléguée ou délégué syndical

ANNEXE B

CONTRAT DE L'EMPLOYEE OU EMPLOYE REMPLACANT
OU SURNUMERAIRE

1. L'employeur retient les services de l'employée ou employé
 remplaçant
 surnuméraire
- A) pour remplir les fonctions
 - d'employée ou employé de secrétariat
 - de conseillère ou conseiller syndical
- B) à l'échelon de rémunération _____.
2. Ce contrat est pour la période débutant le _____ 198__
 et se terminant le _____ 198__ ou jusqu'au retour de
 _____.
3. Ce contrat remplace tout autre contrat signé antérieurement entre
 les parties.
4. Ce contrat est réputé contenir les dispositions prévues à la convention
 collective intervenue entre l'employeur et l'employée ou l'employé et
 le syndicat, ainsi que celles à intervenir pour la remplacer, et les
 parties conviennent de s'y conformer.

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

Signatures pour l'employeur

Signatures pour l'employée ou employé

 Présidence

 Employée ou employé

 Secrétaire

 Déléguée ou délégué syndical

CLASSIFICATION DE L'EMPLOYEE OU EMPLOYE

Nom: _____

Ancienneté: _____

Expérience au 31 décembre 1982: _____

Echelon de rémunération: _____

Nom: _____

Ancienneté: _____

Expérience au 31 décembre 1982: _____

Echelon de rémunération: _____

Nom: _____

Ancienneté: _____

Expérience au 31 décembre 1982: _____

Echelon de rémunération: _____

Nom: _____

Ancienneté: _____

Expérience au 31 décembre 1982: _____

Echelon de rémunération: _____

Nom: _____

Ancienneté: _____

Expérience au 31 décembre 1982: _____

Echelon de rémunération: _____

ANNEXE DFORMULAIRE D'ATTESTATION D'ABSENCE

Nom de l'employée ou employé: _____

Déclare avoir été absente ou absent le _____ ou

du _____ au _____ pour une

durée de _____ ou _____
nombre d'heure(s) nombre de jour(s)

1) L'absence a été prévue et autorisée par:

2) L'absence n'a pas été prévue

3) Motif(s) de l'absence:

Fait ce _____ ième jour du mois de _____ 198__.

Signature de l'employée ou employé

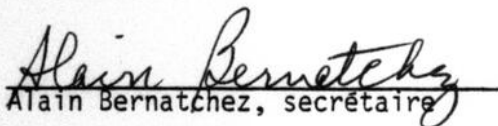
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention ont signé à Laval,

ce 30 ième jour du mois de mai 1985.

Pour le SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE LAVAL

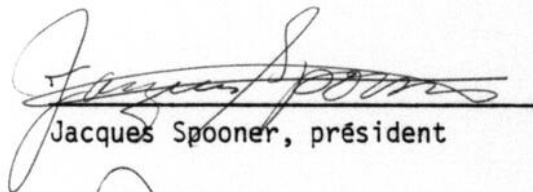


Micheline Côté, présidente et
porte-parole patronale

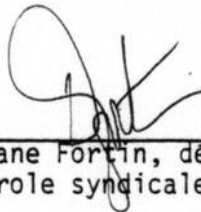


Alain Bernatchez, secrétaire

Pour le SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC



Jacques Spooner, président



Diane Fortin, déléguée et porte-
parole syndicale