

NO

17907-02

NOM

Syndicat des Enseignants de
St-Jérôme

17907-02

Francine

CONVENTION COLLECTIVE

'83 OCT -4 15 00

intervenue

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE ST-JEROME (S.E.S.J.)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 01 27
M.T.M.S.R.

En vigueur
du 1er août 1982
au 31 juillet 1984

TABLE DES MATIERES

page

CHAP. 1-0.00 DEFINITIONS

Art. 1-1.00	Définition des termes	1
-------------	-----------------------	---

CHAP. 2-0.00 BUTS, CHAMP D'APPLICATION & DROITS SYNDICAUX

Art. 2-1.00	Buts de la Convention	3
Art. 2-2.00	Champ d'application	3
Art. 2-3.00	Reconnaissance syndicale	3
Art. 2-4.00	Régime syndical	3
Art. 2-5.00	Retenues syndicales et professionnelles	4
Art. 2-6.00	Affaires syndicales	5

CHAP. 3-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Art. 3-1.00	Engagement	6
Art. 3-2.00	Permanence	7
Art. 3-3.00	Ancienneté	8
Art. 3-4.00	Appréciation du personnel	8
Art. 3-5.00	Congédiement	9
Art. 3-6.00	Surplus de personnel & Sécurité d'emploi	11
Art. 3-7.00	Fusion, Annexion, Restructuration, Séparation	11
Art. 3-8.00	Dissolution	12
Art. 3-9.00	Démission de l'employé	12

CHAP. 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 4-1.00	Jours de congé chômés et payés	12
Art. 4-2.00	Semaine et heures de travail	13
Art. 4-3.00	Temps supplémentaire et remboursement des frais	13
Art. 4-4.00	Vacances payées	14
Art. 4-5.00	Rémunération	15
Art. 4-6.00	Versement périodique du traitement	16
Art. 4-7.00	Dispositions diverses	16
Art. 4-8.00	Tâche	17

CHAP. 5-0.00 DROITS SOCIAUX

Art. 5-1.00	Congés sociaux	17
Art. 5-2.00	Congé de maternité	19
Art. 5-3.00	Assurances collectives	20
Art. 5-4.00	Régime de congés-invalidité	20
Art. 5-5.00	Plan de retraite	22
Art. 5-6.00	Perfectionnement	22

CHAP. 1-0.00 DEFINITIONS

Art. 1-1.00 Définition des termes:

Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énuméré-e-s ont la signification suivante:

- 1-1.01 "Employeur" ou "Association" désigne LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE SAINT-JEROME (S.E.S.J.)
- 1-1.02 "Syndicat" désigne LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC (SESOCQ).
- 1-1.03 "Employé-e" désigne toute personne engagée et rémunérée par l'Association pour accomplir l'une ou l'autre des tâches de secrétariat prévues à la présente convention.
- 1-1.04 "Employé-e régulier-e à temps plein" désigne toute personne engagée par l'Association pour remplir une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire prévu à l'article 4-2.00
- 1-1.05 "Employé-e temporaire à temps partiel" désigne toute personne engagée par l'Association pour effectuer un travail spécifique, lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, et travaillant une portion de l'horaire hebdomadaire prévu en 4-2.00.
- 1-1.06 "Remplaçant-e" désigne toute personne engagée par l'Association pour remplacer un-e employé-e régulier-e absent-e.
- 1-1.07 "Délégué-e syndical-e" désigne la personne nommée par le Syndicat (SESOCQ) pour agir comme son représentant ou sa représentante auprès de l'Association.
- 1-1.08 "Année d'expérience" désigne et comprend les années de travail dans un emploi en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé-e sont requis.
- 1-1.09 "Années de service" désigne les années durant lesquelles une personne a travaillé au service de l'Association et/ou de la CEQ et ses organismes affiliés.

CHAP. 6-0.00 GRIEFS, MESENTENTES, ARBITRAGE

Art. 6-1.00	Règlement des griefs & méseententes	23
Art. 6-2.00	Arbitrage	23

CHAP. 7-0.00 GENERALITES

Art. 7-1.00	Droits acquis	24
Art. 7-2.00	Nullité d'une clause	24
Art. 7-3.00	Textes de la présente convention	24
Art. 7-4.00	Durée de la convention et prolongation	25
Art. 7-5.00	Caisse d'épargne	25

SIGNATURE DE LA CONVENTION 25

ANNEXES

Annexe I	Tableau d'ancienneté	26
Annexe II	Identification de la police d'assurances	27
Annexe III	Plan de retraite de l'employée	28
Annexe IV	Lettre d'entente sur la tâche de l'employée	29

CHAP. 1-0.00 DEFINITIONS

Art. 1-1.00 Définition des termes:

Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énuméré-e-s ont la signification suivante:

- 1-1.01 "Employeur" ou "Association" désigne LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE SAINT-JEROME (S.E.S.J.)
- 1-1.02 "Syndicat" désigne LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC (SESOCQ).
- 1-1.03 "Employé-e" désigne toute personne engagée et rémunérée par l'Association pour accomplir l'une ou l'autre des tâches de secrétariat prévues à la présente convention.
- 1-1.04 "Employé-e régulier-e à temps plein" désigne toute personne engagée par l'Association pour remplir une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire prévu à l'article 4-2.00
- 1-1.05 "Employé-e temporaire à temps partiel" désigne toute personne engagée par l'Association pour effectuer un travail spécifique, lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, et travaillant une portion de l'horaire hebdomadaire prévu en 4-2.00.
- 1-1.06 "Remplaçant-e" désigne toute personne engagée par l'Association pour remplacer un-e employé-e régulier-e absent-e.
- 1-1.07 "Délégué-e syndical-e" désigne la personne nommée par le Syndicat (SESOCQ) pour agir comme son représentant ou sa représentante auprès de l'Association.
- 1-1.08 "Année d'expérience" désigne et comprend les années de travail dans un emploi en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé-e sont requis.
- 1-1.09 "Années de service" désigne les années durant lesquelles une personne a travaillé au service de l'Association et/ou de la CEQ et ses organismes affiliés.

- 1-1.10 "Années d'ancienneté" désigne le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi de l'Association (AEDDO, SERL, STEL, SESJ).
- 1-1.11 "Jours" désigne tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi inclusivement, sauf les jours déclarés non-ouvrables au chapitre 4 de la présente convention.
- 1-1.12 "Annexe" désigne tout texte spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective.
Toute annexe fait partie intégrante de la convention collective.
- 1-1.13 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 1-1.14 "Mésentente" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employé-e-s, autre qu'un grief.
- 1-1.15 "Différend" désigne une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.
- 1-1.16 "Président" désigne la personne nommée par le Comité exécutif de l'Association afin de transiger avec les employé-e-s relativement à l'application de la présente convention.

CHAP. 2-0.00 BUTS, CHAMP D'APPLICATION & DROITS SYNDICAUX

Art. 2-1.00 Buts de la convention

Cette convention a pour buts:

- d'établir des relations entre les intéressés sur des bases de justice;
- de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes;
- d'établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

Art. 2-2.00 Champ d'application

- 2-2.01 La présente convention s'applique à tous-toutes les employé-e-s couvert-e-s par le certificat d'accréditation émis le 13 juillet 1977.

Art. 2-3.00 Reconnaissance syndicale

- 2-3.01 L'Association reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel de tous-toutes les employé-e-s couvert-e-s par la convention collective. Elle accepte de négocier avec lui selon la législation du Travail en vigueur au Québec, sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.

- 2-3.02 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.

Art. 2-4.00 Régime syndical

- 2-4.01 Tout-e employé-e couvert-e par la présente convention devra faire sa demande d'adhésion au Syndicat (SESOCQ) dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de son engagement et en demeurer membre jusqu'à l'expiration de cette convention.

2-4.02 Le refus d'un-e employé-e de faire sa demande d'adhésion au Syndicat dans le délai prévu annule par le fait même son engagement. Par ailleurs, si le Syndicat refuse la demande d'adhésion d'un-e employé-e ou l'exclut de ses cadres, le contrat n'est pas annulé.

2-4.03 Tout-e employé-e peut démissionner du Syndicat. Dans ce cas, l'employé-e doit continuer à payer au Syndicat l'équivalent des cotisations payées par les membres de ce dernier. Telle démission ne brise pas son lien d'emploi avec l'Association.

Art. 2-5.00 Retenues syndicales et professionnelles

2-5.01 L'Association déduit du traitement de chaque employé-e couvert-e par la présente convention la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-5.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier ou à la trésorière du Syndicat, au plus tard le 15 du mois qui suit celui où les déductions ont été effectuées, sur le formulaire fourni par le Syndicat.

2-5.03 Le Syndicat communique à l'Association le taux de la cotisation fixé par ses règlements.

2-5.04 L'Association s'engage également à prélever sur la paie de tout-e employé-e couvert-e par la présente convention, toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat pour fins syndicales et elle en fait remise au trésorier ou à la trésorière du Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant cette perception.

2-5.05 L'Association transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant-e.

2-5.06 L'Association inscrit sur les feuillets T4 et TP4 de chaque employé-e à son service les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

Art. 2-6.00 Affaires syndicales

- 2-6.01 Au plus tard quinze (15) jours après leur nomination, le SESOCQ communique au SESJ le nom de ses officier-e-s.
- 2-6.02 L'ensemble des employé-e-s couvert-e-s par la présente convention collective dispose d'une banque de deux (2) jours par employé-e par année, pour libérations syndicales, sans perte de traitement ni remboursement.
- 2-6.03 L'employé-e qui est officier-e syndical-e bénéficie de dix (10) jours par année pour libérations syndicales. Ces jours sont sans perte de salaire mais avec remboursement par le SESOCQ des frais occasionnés par le remplacement.
- 2-6.04 Les jours consacrés à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage des griefs et des mécontentes, si tels événements concernent à la fois l'employeur et le Syndicat, sont accordés en sus des jours dont il est fait mention en 2-6.02 et 2-6.03.
- 2-6.05 Pour tout-e employé-e qui doit s'absenter pour affaires syndicales, le-la délégué-e prévient l'employeur quarante-huit (48) heures à l'avance si possible.
- 2-6.06 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son-sa représentant-e, tout-e employé-e a le droit d'être accompagné-e d'un-e représentant-e syndical-e.
- 2-6.07 Le SESOCQ peut tenir des réunions syndicales pour les employé-e-s dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable et à la condition que le local demandé soit disponible. Cette utilisation est sans frais mais le SESOCQ doit laisser les lieux en bon ordre.

CHAP 3-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Art. 3-1.00 Engagement

- 3-1.01 L'embauche de tout-e employé-e (régulier-e à temps plein, temporaire à temps partiel ou remplaçant-e) doit être communiquée au SESOCQ dans les dix (10) jours de l'engagement, avec les renseignements suivants:
- a) la date d'embauche;
 - b) la catégorie d'emploi de l'employé-e, conformément aux clauses 1-1.04, 1-1.05 et 1-1.06;
 - c) la description de tâche selon l'offre d'emploi;
 - d) l'horaire de travail de l'employé-e, si celui-celle-ci est à temps partiel selon l'offre d'emploi (1-1.05);
 - e) la date à laquelle prennent fin les fonctions de l'employé-e embauché-e selon 1-1.05.
- 3-1.02 Au moment de l'embauche, l'employeur fait signer à l'employé-e une formule d'adhésion au Syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.
- 3-1.03 Le SESJ a l'obligation d'engager un-e employé-e remplaçant-e pour remplacer tout-e employé-e absent-e pour plus de cinq (5) jours ouvrables.
- 3-1.04 Tout poste régulier vacant est préalablement offert aux employé-e-s remplaçant-e-s avant d'être comblé, s'ils-elles remplissent les conditions fixées par le comité de sélection.
- 3-1.05 L'employé-e remplaçant-e obtient le statut d'employé-e régulier-e dès que l'employé-e en congé autorisé informe l'employeur de son intention de ne pas revenir, au terme de son congé.
- 3-1.06 L'employeur peut engager des employé-e-s temporaires pour accomplir une tâche spécifique, à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail, pour une période n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

3-1.07 Lorsqu'une personne remplace l'employé-e régulier-e pour une période excédant dix (10) jours, cet-te employé-e remplaçant-e a les mêmes droits que les autres employé-e-s au cours de la réalisation de la fonction pour laquelle il-elle est embauché-e. Il-elle bénéficie de tous les droits et avantages de la présente convention, SAUF ceux prévus aux articles suivants:

5-1.00 Congés sociaux: toutefois, ceux-ci s'appliquent en proportion des jours travaillés.

4-4.00 Vacances: toutefois celles-ci s'appliquent en proportion des jours travaillés.

5-2.00 Congés parentaux

3-6.00 Surplus de personnel

3-7.00 Fusion - annexion - restructuration - division

5-6.00 Perfectionnement.

3-1.08 Tout-e autre employé-e remplaçant-e N'EST COUVERT-E QUE par les clauses 2-5.00, 4-5.00, 6-1.00 et 6-2.00, soit:

2-5.00 Retenues syndicales et professionnelles

4-5.00 Rémunération

6-1.00 Règlement des griefs et mécontentes

6-2.00 Arbitrage.

Art. 3-2.00 Permanence

3-2.01 Tout-e employé-e à l'emploi de l'Association au moment de la signature des présentes est reconnu-e comme employé-e permanent-e et bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges qu'un tel statut lui accorde.

3-2.02 Tout-e nouvel-le employé-e est considéré-e employé-e permanent-e de l'Association dans les cas suivants:

1. après une période de trois (3) mois de service pour tout-e employé-e qui arrive à l'Association avec une (1) année d'expérience;

2. après une période d'essai de six (6) mois de service pour tout-e employé-e qui arrive à l'Association sans avoir au moins une (1) année d'expérience.

3-2.03 Tout-e employé-e engagé-e lors d'une fusion, annexion ou intégration est sujet-te à l'application de l'article 3-2.00 si son ancienneté reconnue est inférieure aux périodes stipulées en 3-2.02.

3-2.04 Le présent article NE s'applique PAS à l'employé-e remplaçant-e ni à l'employé-e temporaire, à moins que l'un-e ou l'autre ne soit engagé-e à titre d'employé-e régulier-e. Le cas échéant, le temps fait à titre de remplaçant-e ou d'employé-e temporaire lui est compté comme période d'essai.

Art. 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 pour l'Association (AEDDO, SERL, STEL, et SESJ) de tout-e employé-e régi-e par les présentes.

3-3.02 L'ancienneté de tout-e employé-e débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Association (AEDDO, SERL, STEL, et SESJ). Toutefois, les employé-e-s engagé-e-s à l'occasion d'une fusion, une intégration ou une annexion, peuvent faire reconnaître, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur engagement, leur ancienneté acquise comme employé-e-s à l'emploi de l'employeur précédent.

3-3.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Association ne constituent pas une interruption de service.

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

1. démission,
2. congédiement pour une juste cause.

Art. 3-4.00 Appréciation du personnel

3-4.01 Les employé-e-s relèvent quant à leur mandat et à l'exercice de leur tâche, du président de l'Association ou de la person-

ne désignée par le Comité exécutif, pour diriger, superviser, coordonner le travail des employé-e-s.

3-3.02 Au moins une fois par année, le travail de l'employé-e doit être évalué et cette évaluation doit être présentée au Comité exécutif de l'Association, et une copie doit en être remise à l'employé-e.

3-4.03 En cours d'année, toute réprimande à l'endroit d'un-e employé-e doit être faite par écrit et doit avoir été précédée d'avertissements écrits sur le même sujet. Telle réprimande doit porter la signature de l'employé-e afin d'attester qu'il-elle en a pris connaissance.

A défaut, par l'employé-e de signer une réprimande, la preuve que l'employeur lui en a fait parvenir une copie par courrier recommandé suffit.

L'employé-e peut contester toute réprimande selon la procédure de grief prévue à l'article 6-1.00.

3-4.04 Le Comité exécutif peut aussi réprimander un-e employé-e par résolution. En ce cas, copie de la résolution devra parvenir à l'employé-e concerné-e.

3-4.05 Un avertissement devient nul et sans effet trois (3) mois après la naissance de l'évènement.

Une réprimande devient nulle et sans effet six (6) mois après la naissance de l'évènement, sauf si l'un ou l'autre de ces avis a été suivi d'un deuxième avis semblable, à l'intérieur de l'un ou l'autre des mêmes délais sur le même sujet.

3-4.06 Les seuls avertissements, les seules réprimandes qui peuvent être invoqué-e-s contre un-e employé-e sont ceux et celles décrit-e-s aux clauses 3-4.03 et 3-4.04 en autant que toute la procédure a été suivie et qu'ils ne sont pas caducs en vertu de la clause 3-4.05.

Art. 3-5.00 Congédiement

3-5.01 Les employé-e-s ne peuvent être congédié-e-s que pour les seules causes suivantes:

- incompétence - insubordination - incapacité.

L'incapacité est définie comme une situation résultant d'une déficience physique ou psychique impliquant une impossibilité de retour au travail dans un délai de deux (2) ans. Cependant, l'Association ne peut invoquer l'incapacité d'agir attribuable à l'invalidité comme motif de renvoi avant l'épuisement, par l'employé-e, des bénéfices prévus à la présente convention et à moins que l'incapacité ne soit totale et permanente.

- 3-5.02 Tout avis de congédiement doit être précédé d'au moins deux (2) avertissements écrits et d'au moins une réprimande portant sur un acte similaire.
- 3-5.03 Avant de congédier un-e employé-e, l'Association doit donner un avis d'au moins vingt (20) jours à l'employé-e et au Syndicat, de son intention de congédier, ainsi que les raisons alléguées pour le congédiement.
- 3-5.04 Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, l'employé-e ou le Syndicat peuvent faire des représentations à l'Association, laquelle est tenue de les rencontrer.
- 3-5.05 Le délai de vingt (20) jours prévu à la clause 3-5.03 étant épuisé, l'Association peut procéder au congédiement.
- 3-5.06 Tout-e employé-e permanent-e qui se croit lésé-e dans ses droits à la suite d'un congédiement, doit soumettre son grief, par l'entremise du Syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son congédiement. Le Syndicat peut soumettre directement son grief à l'arbitrage dans le même délai.
- 3-5.07 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-e.
- 3-5.08 Si l'Association n'a pas respecté toute la procédure prévue ou si elle n'a pas respecté les délais mentionnés, l'employé-e est réintégré-e par le fait même dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges, comme si l'on n'avait jamais eu l'intention de le-la congédier.

3-5.09 Si le Syndicat n'a pas fait de grief et/ou n'a pas soumis le congédiement à l'arbitrage dans le délai prévu à l'article 3-5.06, il perd de ce fait tous ses droits de recours.

Art. 3-6.00 Surplus de personnel

3-6.01 En cas de surplus de personnel, tout congédiement devra s'effectuer dans l'ordre inverse d'ancienneté. A cette fin l'annexe I est celle qui contient le tableau de l'ancienneté reconnue en date du 1er août 1982.

3-6.02 L'employé-e permanent-e congédié-e pour surplus de personnel a droit à une indemnité de perte d'emploi égale à 50% de son traitement annuel en vigueur au moment du congédiement. Cette somme sera versée à l'employé-e selon des modalités à être fixées entre les parties.

3-6.03 Sécurité d'emploi

L'Association s'engage à conserver dans sa structure de service au moins un poste de salarié-e à temps plein, et reconnaît que ce poste est celui de la secrétaire.

Art. 3-7.00 Fusion - Annexion - Restructuration - Séparation

3-7.01 Aucun-e employé-e ne peut être mis-e à pied suite à la fusion, l'annexion, la restructuration, la division (ou séparation), les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.

3-7.02 Dans les cas de division de l'Association, tous-toutes les employé-e-s doivent être relocalisé-e-s selon les critères établis par un comité paritaire.

3-7.03 L'Association paie à tout-e employé-e ainsi relocalisé-e les frais de déménagement et autres frais sur production de pièces justificatives.

3-7.04 Sans égard à la division, 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 places de l'organisme précédent.

Art. 3-8.00 Dissolution

3-8.01 En cas de dissolution du S.E.S.J. pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 3-7.00 et impliquant la mise à pied de l'employée, le S.E.S.J. s'engage à verser à l'employée une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 12 mois.

Art. 3-9.00 Démission de l'employé-e

3-9.01 Tout-e employé-e peut démissionner en tout temps moyennant un avis de vingt (20) jours avant la date effective de sa démission. Aucune prime de séparation ne peut s'appliquer dans ce cas.

3-9.02 Toute démission ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employé-e 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.

3-9.03 Tout-e employé-e démissionnaire est réputé-e être un-e salarié-e représenté-e par le Syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention.

CHAP. 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 4-1.00 Jours de congé chômés et payés

4-1.01 Entre le 1er septembre et le 30 juin, l'employé-e jouit des mêmes congés annuels que ceux accordés aux enseignants en vertu du calendrier scolaire de la C.S. St-Jérôme, avec, en plus, le congé légal du 1er juillet. Si le 1er juillet tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi qui suit.

4-1.02 A moins d'impossibilité, l'employé-e peut prendre, en plus des congés prévus à la clause 4-1.01, cinq (5) jours par année pour affaires personnelles. En aucun temps, ces jours ne peuvent être utilisés pour prolonger une période de vacances ou de congés payés.

L'employé-e doit s'entendre avec le président sur les dates d'utilisation des jours prévus à la présente clause.

Art. 4-2.00 Semaine et heures de travail

4-2.01 Du lundi au jeudi inclusivement: de 9 hres à 17 heures;
Le vendredi: de 9 hres à 16h.30.

4-2.02 Du 1er juillet à la date de retour au travail des enseignants:
la durée de la semaine de travail est de 27 1/2 hres,
soit: de 9 hres à 11 h.30;
et de 13 hres à 16 hres,
du lundi au vendredi inclusivement.

4-2.03 L'employé-e a droit à une heure et trente minutes pour prendre son repas du midi.

4-2.04 L'employé-e a droit à un quart d'heure (1/4 d'heure) de repos l'avant-midi et à un quart d'heure (1/4 d'heure) de repos l'après-midi.

Art. 4-3.00 Temps supplémentaire et Remboursement des frais

4-3.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail (4-2.01 et 4-2.02) est considéré comme travail supplémentaire.

4-3.02 A) Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par l'Association ou son représentant.

B) Le travail supplémentaire est d'abord offert à l'employé-e régulier-e. Si celui-ci ou celle-ci refuse, l'Association peut avoir recours à une autre personne ou fixer d'autres priorités pour les jours suivants.

4-3.03 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après la fermeture des bureaux, l'après-midi, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une demi-heure (1/2 heure) de la façon suivante:

a) au taux de salaire horaire et demi (150%) de l'employé-e concerné-e, en dehors des heures régulières et quotidiennes de travail, les samedis et les jours de congé;

b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé-e concerné-e, après onze heures du soir et le dimanche.

4-3.04 Le temps supplémentaire est payé au plus tard avec la deuxième (2ème) paie qui suit le moment où le temps supplémentaire a été effectué. Le calcul se fait au taux du temps supplémentaire au moment où celui-ci a été fait.

4-3.05 L'Association rembourse les dépenses effectuées par les employé-e-s dans l'exercice de leurs fonctions conformément à sa politique de frais de déplacement.

Art. 4-4.00 Vacances payées

4-4.01 A) L'employé-e a droit, au cours de chaque année, à 5 semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'elle ait complété une année de service au 30 juin de l'année en cours. L'employé-e ayant plus de 10 ans de services a droit à 6 semaines de vacances.

B) Une semaine supplémentaire de vacances est accordée durant laquelle l'employé-e doit être disponible, sur demande de l'employeur. Toutefois, telle réquisition de travail de l'employeur devra être formulée au moins 48 heures d'avance ou le vendredi précédent, si l'employeur prévoit le besoin de service pour le lundi.

C) Lorsque le calendrier scolaire de la C.S. St-Jérôme prévoit une semaine d'interruption (en février-mars) pour les enseignants, cette semaine est la semaine de vacances durant laquelle l'employé-e est en disponibilité. Toutefois, dans ce cas, toute réquisition de travail de l'employeur devra être faite au moins 5 jours ouvrables avant le début de cette semaine de vacances.

D) Toute heure de travail effectuée durant la semaine de disponibilité peut être reprise, à moins d'impossibilité, en congé, le vendredi après-midi, après 15 heures pourvu que la somme de ces heures ne dépasse pas 6. Si l'employé-e a travaillé plus de 6 heures durant la semaine de disponibilité, l'excédent de 6 heures pourra être repris en blocs de demi-journées.

Telle récupération s'applique aux paragraphes B) et C) de la présente clause.

4-4.02 Si l'employé-e compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il-elle a complétés au service de l'Association. La moitié ou plus d'un mois est comptée pour un mois complet.

4-4.03 L'employé-e qui quitte le service de l'Association a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des clauses 4-4.01 et 4-4.02.

4-4.04 Les vacances sont rémunérées au taux régulier de salaire. La rémunération des vacances est remise à l'employé-e avant son départ pour ses vacances.

4-4.05 A moins de stipulation contraire dans la présente convention, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Association ne constitue en aucun temps, une interruption de service quant à la computation des vacances.

4-4.06 La période générale des vacances est fixée par l'Association après consultation des employé-e-s.

Art. 4-5.00 Rémunération

4-5.01 A compter du 1er août 1982, le traitement hebdomadaire de tout-e employé-e est déterminé selon l'échelle suivante, où chaque échelon correspond à une année d'expérience reconnue selon la clause 1-1.08.

L'échelle de traitement en vigueur le 31 juillet 1982 est majorée de 6%.

Echelle en vigueur au 1er août 1982:

<u>Expérience</u>	<u>Salaire</u>
1	354.46 \$
2	364.95
3	375.65
4	386.35
5	397.05
6	407.74
7	418.43
8	429.13
9	439.84
10	453.19

- 4-5.02 Au 1er août 1983, l'échelle de traitement en vigueur le 31 juillet 1983 est majorée de 5%.
- 4-5.03 Au 1er février 1984, l'échelle de traitement en vigueur le 31 juillet 1983 est majorée du même pourcentage que l'échelle de salaire des enseignants, soit IPC - 1.5%.
- 4-5.04 L'employeur, à chaque année, verse à l'employé-e, la somme de 169\$, à titre de remboursement de frais de déplacement.

Art. 4-6.00 Versement périodique du traitement

- 4-6.01 Le traitement annuel de l'employé-e est partagé en vingt-six (26) parties égales.
- 4-6.02 Le traitement de l'employé-e sera payé à tous les deux (2) jeudis, par chèque expédié à l'adresse désignée par l'employé-e ou par tout autre moyen jugé opportun par les deux parties.
- 4-6.03 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé-e lui seront remis en avance au moment de son départ.
- 4-6.04 Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurances collectives, s'effectueront sur chacun des versements susdits.
- 4-6.05 Chaque chèque de paie (ou versement autrement effectué) doit être accompagné d'un talon énumérant les diverses déductions faites sur le traitement de chaque employé-e.

Art. 4-7.00 Dispositions diverses

- 4-7.01 L'employeur déduit 1/260 du traitement par jour dans les cas suivants:
- a) absences autorisées sans traitement;
 - b) absences non autorisées.

Art. 4-8.00 Tâche

4-8.01 La tâche de secrétaire consiste en l'exécution des travaux de secrétariat que lui confie le S.E.S.J. Dans le cadre de ses devoirs, les attributions caractéristiques de l'employé-e sont:

1. dactylographie des documents;
2. réception et classement de documents;
3. photocopie et impression de documents;(voir annexe IV)
4. composition mécanographique et montage de documents;
5. tenue à jour des fichiers;
6. fournir par téléphone ou en personne les informations dont elle dispose;
7. participer aux décisions concernant l'équipement, l'aménagement du temps de travail et le contenu du travail;
8. s'acquitter d'autres fonctions pouvant normalement être attribuées à du personnel de secrétariat.

Art. 4-9.00 Responsabilité civile

4-9.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de l'employé-e dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer, contre l'employé-e, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le-la tient responsable de négligence grossière ou de faute grave.

CHAP.5-0.00 DROITS SOCIAUX

Art. 5-1.00 Congés sociaux

5-1.01 L'employé-e, sauf s'il-elle reçoit des prestations d'assurance-salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables;
après entente avec l'employeur, l'employé-e peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde;

- b) le mariage de ses père, second père, mère, seconde mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, noces d'or de ses parents et de ceux du conjoint: Le jour de l'évènement;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant, père, second père, mère, seconde mère, frère, soeur: Cinq (5) jours ouvrables;
- d) le décès de ses beau-père, belle-mère, gendre, bru: Quatre (4) jours ouvrables;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, demi-soeur, demi-frère: Trois (3) jours ouvrables;
- f) le décès de ses grand'mère, grand-père, petit-fils, petite-fille, oncle, tante, neveu, nièce: Un (1) jour.
- g) le divorce de l'employé-e: Trois (3) jours ouvrables, incluant la journée de comparution;
- h) lorsqu'il-elle change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un-e employé-e n'a pas droit de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- i) le baptême de son enfant ou d'un-e filleul-e: le jour du baptême;
- j) cérémonies religieuses: Première communion ou confirmation d'un fils, d'une fille, un frère, une soeur; ordination d'un frère ou d'un fils, prononciation des voeux d'un enfant, frère, soeur, marraine de confirmation: le jour de la cérémonie;
- k) à la demande de l'employé-e l'employeur peut accorder tout autre congé. (Cérémonies religieuses, ordination, affaires personnelles, etc...);
- l) nonobstant toute disposition contraire, l'employé-e a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables, lors du décès d'un parent qui vivait dans son foyer ou lorsqu'il-elle a la charge des funérailles;
- m) si l'évènement prévu à b), c), d), e), f), i) et j) a lieu à plus de cent (100) milles du lieu de résidence: un jour (1) additionnel.

5-1.02 Lorsque l'employé-e ne peut se rendre à son travail pour cause d'intempérie, il n'y a pas de déduction de salaire avant entente entre les parties.

5-1.03 L'employé-e convoqué-e comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire, qu'il-elle soit ou non partie à la cause.

Art. 5-2.00 Congé de maternité

- 5-2.01 Le congé de maternité est un congé sans solde de vingt (20) semaines.
- 5-2.02 A l'occasion d'un tel congé, l'employeur consent à l'employée enceinte, un prêt équivalant à la différence entre le salaire brut de l'employée et les prestations qu'elle reçoit de l'assurance-chômage. Le prêt consenti par l'employeur à l'employée en congé de maternité est remboursable à l'Association au retour de l'employée par une majoration de salaire brut équivalant au montant du remboursement. Cette majoration est établie sur une période similaire à celle du congé de maternité.
- 5-2.03 Les vingt (20) semaines sont réparties au choix de l'employée, mais l'employée doit les répartir de façon à toucher la totalité des primes d'assurance-chômage.
- 5-2.04 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande;
 - b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
 - c) d'autres conditions peuvent être fixées par résolution du comité exécutif après entente entre ce dernier et l'employée concernée.
- 5-2.05 L'employée en congé de maternité a droit, à son retour, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 5-2.06 Pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'Association et en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi y compris le cumul de son ancienneté et de son expérience.
- 5-2.07 L'employée qui le désire peut prolonger le congé prévu à la clause 5-2.01 par un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans avec garantie de réintégrer son poste à son retour. L'employée qui désire se prévaloir de cette prolongation doit en informer l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.

5-2.08 L'employée en congé de maternité doit aviser l'employeur de son retour au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de son retour.

5-2.09 Les clauses précédentes s'appliquent à l'employée qui adopte légalement un enfant.
Dans ce cas, la durée du congé est de dix (10) semaines.

Art. 5-3.00 Assurances collectives

5-3.01 L'Association participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres, les bénéfices suivants d'assurances collectives:

- Vie-maladie-accident;	- Maternité;
- Services chirurgicaux;	- Services médicaux;
- Services d'anesthésie;	- Frais hospitaliers;
- Frais de diagnostic;	- Frais d'ambulance.

5-3.02 Le plan d'assurances régit les employé-e-s au service du SESJ ainsi que leurs dépendants.

5-3.03 Le S.E.S.J. s'engage à défrayer la totalité du coût de la prime d'assurance accident-maladie et d'assurance-vie. L'employé-e s'engage à défrayer la totalité de la prime d'assurance-salaire.

5-3.04 Les termes de l'entente, le choix de la compagnie, le taux de la prime font partie intégrante du présent contrat collectif de travail et tels que définis à l'annexe II.

5-3.05 L'adhésion au plan d'assurances est obligatoire pour tous les employé-e-s qui sont au service de l'Association à temps plein.

Art. 5-4.00 Régime de congés-invalidité

5-4.01 A compter du 5ème jour d'invalidité, le S.E.S.J. verse à l'employé-e absent-e, la différence entre ce qu'il reçoit de l'assureur prévu à 5-3.00, et 85% de son traitement, jusqu'à concurrence de 52 semaines.

5-4.02 L'employé-e s'engage à adhérer au plan d'assurance-salaire de l'assureur prévu à 5-3.00.

5-4.03 A) Pour couvrir le délai de carence, le 1er août de chaque année, l'Association crédite à tout-e employé-e à temps plein à son emploi, sept (7) jours ouvrables de congé-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 juillet de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de 1/260 du traitement applicable à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

B) L'Association crédite à tout-e nouvel-le employé-e un nombre additionnel de six (6) jours ouvrables pour la première année de service à son emploi. Les six jours de crédit additionnels sont cumulatifs mais non-monnayables.

A la signature de la présente convention collective, l'employée en poste conserve les six jours qu'elle a à sa banque.

5-4.04 Dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata des heures travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par un-e employé-e occupant un poste à temps plein à l'Association.

5-4.05 Aux fins d'application des présentes, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident de travail ou hors du travail, ou résultant d'une complication de grossesse nécessitant des soins médicaux, et qui rend l'employé-e totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

5-4.06 Toutes périodes successives d'invalidité durant une même année civile ou non, seront considérées comme formant une seule et même période d'invalidité, à moins que:

a) il y ait eu reprise du travail régulier pendant une période continue de trente-et-un (31) jours de calendrier dans le cas d'invalidité provenant de la même cause ou de causes non entièrement différentes;

b) il y ait eu retour au travail régulier pendant au moins une (1) journée, dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes.

5-4.07 L'Association ne peut exiger un certificat médical avant la quatrième (4ème) journée consécutive d'une même période d'absence pour maladie.

- 5-4.08 Pendant une période d'invalidité, l'employé-e est exonéré-e du paiement des cotisations au régime de retraite; cependant, l'Association est tenue de continuer les versements prévus.
- 5-4.09 En cas d'absence pour maladie, l'employé-e doit avertir le président ou toute autre personne désignée par lui, selon une modalité à intervenir entre les parties.

Art. 5-5.00 Plan de retraite

- 5-5.01 L'Association s'engage à contribuer avec l'employé-e, à un régime de retraite enregistré auquel l'employé-e adhère. La part de l'employeur est égale à celle de l'employé-e selon un taux choisi par l'employé-e, sans toutefois dépasser 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employé-e durant l'année concernée.
- 5-5.02 Tout-e nouvel-le employé-e régulier-e à temps plein a droit d'adhérer à un régime enregistré de retraite dans les huit(8) mois suivant son engagement. Cette adhésion à un régime de retraite sera effective à compter de la date de mise en place du régime.
- 5-5.03 L'employée en fonction à la signature de la présente convention collective jouit du plan de retraite inscrit à l'annexe III.
- 5-5.04 La part de l'employeur au régime de retraite sera versée par tranches mensuelles, au plus tard le 15 du mois qui suit celui où cette participation est comptabilisée. Le 15 janvier, la balance ajustée à la somme de la masse salariale de l'année se terminant le 31 décembre est ajoutée au versement comptabilisé durant ce mois de décembre.

Art. 5-6.00 Perfectionnement

- 5-6.01 Dans le but de favoriser le perfectionnement de ses employé-e-s, le S.E.S.J. verse annuellement dans un fonds prévu à cette fin, pour chaque employé-e, un montant d'argent égal à celui prévu à la convention collective des enseignants au chapitre du perfectionnement.
- 5-6.02 Ce fonds est cumulatif d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de 500.00\$. Toutefois, les sommes accumulées avant la signature des présentes demeurent en caisse.
- 5-6.03 L'employé-e qui, à la demande de l'employeur et à l'extérieur de sa journée de travail, se soumet à du perfectionnement à cause de la mécanisation, a droit à un montant forfaitaire de 500\$ par année en guise de compensation pour le temps personnel investi à l'apprentissage de ladite mécanique.

- 5-6.04 Le SESJ est responsable de l'administration de ce fonds. Les employé-e-s décident de la nature du perfectionnement, de l'utilisation des sommes et des bénéficiaires, ledit perfectionnement devant s'effectuer dans une institution d'enseignement reconnue par le MEQ.

CHAP.6-0.00 GRIEFS - MÉSÉSENTES - ARBITRAGES

Art. 6-1.00 Règlement des griefs et mésétements

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mésémentation pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'Association et le Syndicat conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief ou d'une mésémentation et de se conformer à la procédure suivante.

6-1.01 Première étape:

Tout grief ou toute mésémentation entre un-e employé-e et l'Association doit être soumis par écrit à l'employeur. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à l'origine du grief ou de la mésémentation, et être produit dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'événement.

6-1.02 Deuxième étape:

Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à 6-1.01, l'employeur fournit, par écrit, à l'employé-e, une décision motivée concernant le grief ou la mésémentation.

6-1.03 Troisième étape:

Dans le cas où la procédure de l'étape précédente ne donne pas satisfaction, soit premièrement, que la réponse de l'employeur n'ait pas respecté le délai prévu à 6-1.02, soit deuxièmement, que la réponse soit jugée inadéquate, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mésémentation à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 6-2.00.

Art. 6-2.00 Arbitrage

- 6-2.01 L'Association et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre; celui-ci est nommé conformément aux dispositions du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 6-2.02 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'une décision du SESJ a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.
Dans tous les cas de grief ou de mésentente, l'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement. Il peut également, dans les cas de mésentente, déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer aux lieux et places des parties.

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

CHAP. 7-0.00 GENERALITES

Art. 7-1.00 Droits acquis

- 7-1.01 A moins d'une stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé-e régi-e par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il-elle jouissait au moment de la signature de la convention.
- 7-1.02 Cependant, en cas de conflit entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut pour fin d'interprétation.

Art. 7-2.00 Nullité d'une clause

- 7-2.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité de telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.

Art. 7-3.00 Textes de la présente convention

- 7-3.01 Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention collective. Toute telle modification doit être faite par écrit, et signée par les deux parties.
- 7-3.02 Les articles de la présente convention, les annexes mentionnées comme référence dans les articles de la convention ainsi que les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et la procédure de grief et d'arbitrage s'applique à toute ladite convention collective.

Art. 7-4.00 Durée de la convention et prolongation

7-4.01 La présente convention est en vigueur pour une durée de deux (2) ans commençant le 1er août 1982 et se terminant le 31 juillet 1984.

7-4.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement. Cependant, advenant le cas où la convention n'est pas encore renouvelée le 31 juillet 1984, les échelles de salaire sont majorées de 3% à titre d'avance, à revoir lorsque la nouvelle convention sera conclue, le tout rétroactivement au 1er août 1984.


Art. 7-5.00 Caisse d'épargne

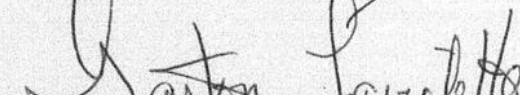
7-5.01 Advenant la création d'une caisse d'épargne et de crédit chez les employé-e-s de l'Association, celle-ci accepte de prélever à la source les montants déterminés par chacun des membres de ladite caisse d'épargne et de crédit. A cette fin, une formule devra être remplie et signée par le membre intéressé pour que cette déduction puisse être faite. Le premier de chaque mois, l'Association fera remise de ces montants déduits à qui de droit.

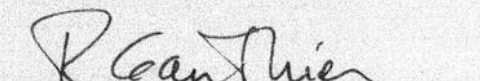
SIGNATURE DE LA CONVENTION

Fait et signé à St-Jérôme, le 1 ème jour de septembre 1983.

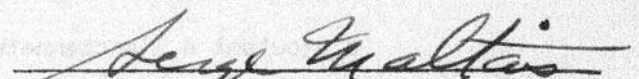
POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DE SAINT-JEROME (SESJ)


Ronald Forbes, Président

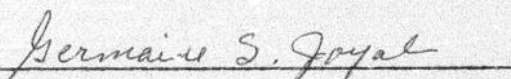

Gaston Lavolette, Secrétaire


Robert Gauthier, porte-parole

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


Serge Maltais, Président

Gilles Luneau, porte-parole


Germaine S. Joyal, employée

ANNEXE I

TABLEAU DE L'ANCIENNETE ET DE L'EXPERIENCE DE L'EMPLOYEE:

Germaine S. Joyal

L'ancienneté est comptée pour la période se terminant le trente-et-un (31) juillet 1982.

L'expérience est celle reconnue au trente-et-un (31) juillet 1982.

Ancienneté:	Années	Mois	Jours
	15	8	
Expérience:	21	9	

L'ancienneté et l'expérience à acquérir après le 31 juillet 1982 s'ajoutent à l'ancienneté et l'expérience ci-haut décrites.

ANNEXE II

IDENTIFICATION DE LA POLICE D'ASSURANCES EN VIGUEUR

La police d'assurances en vigueur est celle
intervenue entre L'Assurance-Vie-Desjardins (AVD)
et le Syndicat (SESOCQ) portant le numéro

A1069

ANNEXE III

PLAN DE RETRAITE DE L'EMPLOYEE EN POSTE

A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Association s'engage à contribuer à un régime de retraite enregistré auquel l'employée adhère, à raison de 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employée durant l'année concernée.

Telle contribution de l'employeur n'entraîne pas obligatoirement celle de l'employée.

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA TÂCHE DE L'EMPLOYEE

Entente intervenue entre

Le Syndicat des Employés de Syndicats et
des Organismes collectifs du Québec, (SESOCQ)

et

Germaine Sanche Joyal, secrétaire,

ET

Le Syndicat des Enseignants de St-Jérôme, (SESJ)

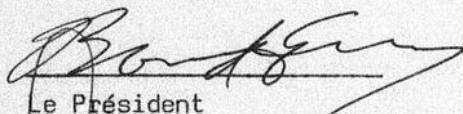
Les parties conviennent de modifier la tâche décrite au paragraphe 3 de la clause 4-8.01, modification qui s'applique à la secrétaire présentement en poste. Le texte suivant est en vigueur pour la durée de la présente convention:

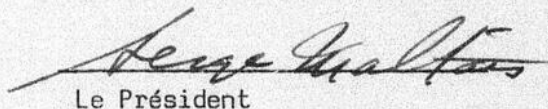
"Malgré la clause 4-8.01, l'Association reconnaît que l'impression de documents sur presse offset ne fait pas partie des tâches de la secrétaire en poste à la date de la signature de la présente convention."

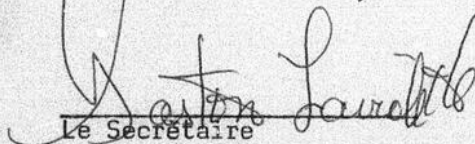
Fait et signé à St-Jérôme, le 7^e jour de septembre 1983.

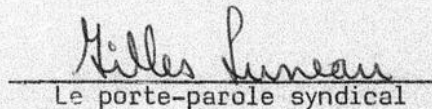
POUR LE SESJ

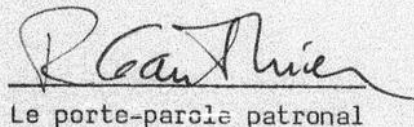
POUR LE SESOCQ

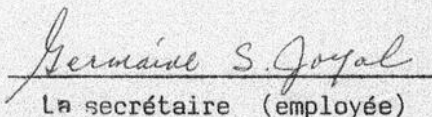

Le Président


Le Président


Le Secrétaire


Le porte-parole syndical


Le porte-parole patronal


La secrétaire (employée)