

No.

20890-01

NOM

Synd. Enseignants Vieilles Forges



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30024547790712	

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SYND ENSEIGNANTS	800630	790630	8915
A2	VIEILLES FORGES			Employeur
A3	4160 RUE DE LABADIE TROIS-RIVIERES	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			Q20890001000003	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND CONSEILLERS SYND	8915		
A5	S.E.V.F.	Convention		

Microfilmé

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 02	A14 01	A15 04	A16 600	A17 4302	A18 040	A19 4	A20 00	A21 02	A22	A23 12
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-001 03 FAT-001-0TC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	0016	790817	002							

Mrs. Gagnon

20890-1

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
QUEBEC

'79 JUL 12 15 05

CONVENTION COLLECTIVE

POSTE

va

ENTRE

d'une part: LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DES VIEILLES-FORGES
ayant son siège social dans la cité de TROIS-
RIVIERES, ci-après appelé:

LE S.E.V.

GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

JUL 12 3 42 PM '79

MINISTRE DU
TRAVAIL

ET

d'autre part: LE SYNDICAT DES CONSEILLERS SYNDICAUX DU S.E.V.F.
syndicat ayant son siège social dans la cité de
TROIS-RIVIERES, ci-après appelé:

LE SYNDICAT

1er juillet 1979 au 30 juin 1980

ARTICLE 1.00 OBJETS DE LA CONVENTION

La présente convention collective a pour buts:

- 1.01 D'établir un système ordonné de relations de travail entre l'employeur, le syndicat et les employés(es).
- 1.02 De définir les droits et obligations réciproques des parties dans leurs relations de travail.
- 1.03 D'établir un système ordonné de règlement de grief ou de différend entre les parties.

ARTICLE 2.00 DEFINITIONS

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

- 2.01 Employeur ou "L'ASSOCIATION" désigne le Syndicat des enseignants des Vieilles-Forges.
- 2.02 "SYNDICAT" désigne le Syndicat des conseillers syndicaux du Syndicat des enseignants des Vieilles-Forges, local 2139 du Syndicat Canadien de la fonction publique.
- 2.03 a) "Employé(e)" désigne toute personne salariée au sens du Code du travail, libérée pour activités syndicales conformément à la clause 3-6.03 (1) * de la convention collective des enseignants et dont les services sont retenus par l'association à des fonctions de conseillers syndicaux.

* A la demande écrite du syndicat avant le 20 juin, la commission libère à temps plein ou à temps réduit, pour toute l'année scolaire suivante, le ou les instituteur(s) requis et désigné(s) par le syndicat.

"Les enseignants libérés pour leur participation à l'équipe de négociation de l'Association aux fins de la négociation à être conduite à une échelle locale ou régionale pour le compte des membres de l'Association et, le cas échéant, le responsable de l'action et de la mobilisation de l'Association qui ne remplissaient pas des fonctions de conseillers syndicaux avant leur nomination comme membre d'une telle équipe de négociation ou comme responsable de l'action et de la mobilisation sont réputés n'être pas affectés à des fonctions de conseillers syndicaux et ne sont pas des employés"

b) "Employé(e) surnuméraire" désigne un(e) employé(e) libéré(e), par l'association, en sus des employés(es) libéré(es) annuellement.

c) "Employé(e) remplaçant(e)" désigne un(e) employé(e) libéré(e) par l'association pour occuper la fonction d'un employé absent pour une durée supérieure à un mois et inférieure à un an.

2.04 "Nomination" signifie l'acte par lequel l'association désigne une personne nouvellement engagée à une fonction ou à un poste devenu vacant ou nouvellement formé.

2.05 "Fonction" désigne l'ensemble des travaux reliés à un poste et effectués par l'employé(e) au service de l'association

2.06 "Poste" désigne une position dans l'organisation administrative de l'association et définie par un ensemble de tâches à accomplir.

2.07 "Jours ouvrables" désigne tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche, les jours de fêtes chômés, les congés sociaux, les jours de vacances et les jours de tempête où les écoles sont fermées au niveau du territoire et où les enseignants du territoire judiciaire de l'Association ne sont pas tenus d'être à l'école .

2.08 "Différend" désigne un litige relatif 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.

ARTICLE 3.00 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention s'applique aux employé(e)s.
- 3.02 Les officiers élus de l'employeur libérés partiellement ou totalement de l'enseignement ne sont pas assujettis à la présente convention.

ARTICLE 4.00 RECONNAISSANCE

- 4.01 L'association reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel de tous les employés(es) couverts(es) par la présente convention.

Elle reconnaît au Syndicat le droit d'exercer des recours pour tout(e) employé(e) qui était au service de l'association le jour de l'événement qui a donné naissance à un grief, que cet(te) employé(e) soit à l'emploi, soit dé-cédé(e) ou ait quitté l'association au moment où le Syndicat exerce son droit de recours.

- 4.02 Toute stipulation incluse dans une entente entre un(e) employé(e) régi(e) par la présente convention et l'association est nulle et non avenue à moins que le Syndicat n'y ait consenti ou qu'elle n'ait été conclue en vertu de dispositions le permettant explicitement dans la présente convention.

ARTICLE 5.00 REGIME SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'appartenance au syndicat est une condition d'engagement. L'engagement ne peut se faire qu'après signature par le candidat retenu de la carte d'adhésion au Syndicat.
- 5.02 La démission ou l'expulsion d'un membre du Syndicat n'altère pas son lien d'emploi, avec la commission scolaire, mais annule celui avec l'association aussitôt qu'il a pu se relocaliser dans un poste d'enseignant et ce, à la satisfaction des parties en cause.

- 5.03 Pour la durée de la présente convention, l'association s'engage à rembourser au Syndicat toute cotisation syndicale d'affiliations, sauf celle(s) au niveau local, due par ses membres et ce sur présentation de pièces justificatives.
- 5.04 Sur avis raisonnable, l'employeur autorise des absences pour activités syndicales des employés (es) pour un maximum annuel global de 3 jours par membres en règle, à la charge entière de l'employeur, tout refus de la part de l'employeur dans l'autorisation de telle absence devra être justifiée par écrit.
- 5.05 Les jours consacrés à la négociation, à la conciliation à l'arbitrage ou à l'occasion de l'application de la convention collective, de la procédure des griefs sont exclus du maximum de jours prévus à la clause 5.04 et sont accordés sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.
- 5.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné ou se faire représenter par un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 5.07 L'association fournit au Syndicat, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général et/ou de toutes les résolutions de ses instances concernant les employés(es) et leur travail.
- 5.08 L'association consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement de bureau, le matériel et le téléphone, de l'employeur pour fins syndicales. Le matériel ainsi utilisé de même que les appels interurbains sont remboursés à l'employeur au prix coûtant sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 6.00 ENGAGEMENT

- 6.01 a) l'engagement de tout employé est conditionnel au maintien de son lien d'emploi avec la commission qui l'a libéré à la demande du syndicat

b) l'engagement de tout employé, qui est couvert par la présente convention collective et qui n'est ni un employé surnuméraire ni un employé remplaçant, est d'une durée d'une année commençant le 1er juillet d'une année civile et se terminant le 30 juin de l'année civile suivante.

c) l'engagement annuel, prévu au paragraphe b) précédent se renouvelle automatiquement à moins que:

1. tel employé avise, par écrit, le ou avant le 15 mars, l'Association de sa non-disponibilité pour l'année débutant le 1er juillet suivant (ou)

2. l'Association avise, par écrit, le ou avant le 6 mai, tel employé de son intention de ne pas renouveler son engagement pour l'année débutant le 1er juillet suivant

d) l'engagement de tout employé surnuméraire qui est couvert par la présente convention collective est d'une durée qui n'excède jamais une année. Toute prolongation ou tout renouvellement d'un tel engagement ne peut avoir lieu qu'après entente avec le Syndicat.

6.02 La sélection des candidats à être employés comme conseillers syndicaux est faite par un comité paritaire de sélection consultatif auprès de l'association. Le comité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) désignés par le Syndicat et deux (2) désignés par l'association.

Le comité de sélection établit les critères de sélection et la fiche devant servir à l'appréciation des candidats.

L'exécutif ou à défaut, le conseil des délégués de l'association doit prendre sa décision quant au choix de la personne après avoir pris connaissance de la recommandation du comité de sélection et ce, en présence d'au moins un représentant syndical et le tout, au plus tard, le lendemain de l'installation du nouvel exécutif.

Si l'association n'engage pas le candidat recommandé unanimement ou majoritairement par le comité de sélection, elle motive par écrit au Syndicat les raisons de sa décision.

6.03 Lorsqu'un employé résilie ses fonctions de conseiller syndical en cours d'engagement ou s'absente de son travail pour une période prolongée d'un (1) mois ou plus, il donne un préavis raisonnable à l'association. Dans ce cas, l'association s'engage à prendre les mesures nécessaires pour ne pas provoquer une augmentation de la tâche des autres employés.

Lorsqu'un employé résilie ses fonctions de conseiller syndical, l'association ouvre le poste dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de départ et elle engage un nouveau conseiller syndical. Si l'association n'ouvre pas le poste, elle doit en informer le Syndicat et motive par écrit sa décision.

Lorsqu'un employé s'absente temporairement de son travail l'association ouvre le poste dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis d'absence et elle engage un employé remplaçant pour une durée égale à la durée de l'absence au travail de l'employé.

ARTICLE 7.00 CHARGE DE TRAVAIL

7.01 La semaine normale de travail de l'employé est de cinq (5) jours ouvrables.

Lorsque, sur demande du conseil exécutif de l'Association ou de son représentant, l'employé est requis de travailler lors d'un jour autrement non ouvrable sauf dans l'un des cas prévus à la clause 7.08, l'employé peut choisir, dans les jours ouvrables suivants, de reprendre, en temps, l'équivalent du temps travaillé lors d'un jour autrement non ouvrable ou de faire monnayer, à la fin de l'engagement, ce temps travaillé à raison de 1/460 par demi-journée de travail. Ce choix de l'employé doit être signifié par écrit à l'intention du conseil exécutif de l'Association dans le même délai.

En aucun cas, un employé ne peut être privé d'une fin de semaine complète plus de trois (3) semaines consécutives.

Lorsqu'un employé décide de reprendre, en temps, l'équivalent du temps travaillé lors d'un jour autrement non ouvrable conformément au 2^e alinéa de la présente clause, le moment de la prise de ce congé est fixé après entente avec ses collègues et le conseil exécutif de l'Association ou son représentant.

7.02 La semaine normale de l'employé est, sous réserve de la clause 7.08, de 32 heures 30 minutes de travail."

Si, sauf dans les cas prévus à la clause 7.08, l'employé est, sur demande du conseil exécutif de l'Association ou de son représentant, requis de fournir plus de 6 heures 30 de travail dans une journée de travail, il peut reprendre le surplus, en temps, au cours de la même semaine ou de la semaine suivante.

Si, sauf dans les cas prévus à la clause 7.08, l'employé est, sur demande du conseil exécutif de l'Association ou de son représentant, requis de fournir plus de 32 heures 30 de travail dans une semaine, il peut reprendre le surplus, en temps, au cours de la semaine de travail suivante.

Si, sauf pour les cas prévus à la clause 7.08, l'employé prévoit un surcroît de travail pour une semaine ou quelques semaines, qu'un tel surcroît ne peut être évité en étalant le travail dans le temps et qu'un tel surcroît l'obligera à fournir éventuellement plus de 32 heures 30 de travail au cours de chaque telle semaine, il en saisit le représentant du conseil exécutif de l'Association. En tel cas, celui-ci et l'employé peuvent convenir d'une récupération anticipée en temps d'une partie du temps supplémentaire prévu.

- 7.03 Sous réserve des dispositions de la clause 7.08 et nonobstant le 1er alinéa de la clause 7.02, les heures de travail de l'employé sont, au cours des mois de juillet et août, de 8 heures 30 à 12 heures et de 13 heures 30 à 16 heures 30. Cependant, dans ce cas, le vendredi, la journée de travail de l'employé se termine à 16 heures.
- 7.04 Sous réserve des dispositions du 1er alinéa de la clause 7.02 et de la clause 7.08, la journée normale de l'employé est d'une durée de 6 heures 30 de travail et se termine à 17:00 heures.
- 7.05 Lors de circonstances exceptionnelles qui le justifient, l'employé et le conseil exécutif de l'Association ou son représentant peuvent convenir d'un horaire variable de travail.

7.06 Si l'employé est requis, sur demande du conseil exécutif de l'Association ou de son représentant, d'aller au bureau de poste central, pour chercher le courrier destiné au secrétariat de l'Association et/ou pour porter le courrier originant du secrétariat de l'Association, il peut le faire à l'intérieur de sa journée normale de travail.

7.07 Les tâches à être accomplies par les employés sont celles qui sont déterminées à l'annexe de la présente convention de même que celles qui leur sont confiées en cours d'année par le conseil exécutif de l'Association.

Lorsque le conseil exécutif de l'Association décide de confier aux employés un mandat ou une tâche non énumérée à l'annexe, tel nouveau mandat ou telle nouvelle tâche doit être justifié par les circonstances.

Dans un tel cas, le représentant du conseil exécutif de l'Association doit, si les employés sont d'avis que la nouvelle situation nécessite une redistribution des tâches entre eux, rencontrer les employés et convenir, avec eux, d'une telle redistribution.

7.08 Les employés sont représentés par au moins un des leurs à toute réunion du conseil exécutif, du conseil des délégués et de l'assemblée consultative de l'Association pour la durée de ces réunions. A cette fin, les employés avisent le représentant du conseil exécutif de l'Association de leur représentation à chaque telle réunion au moins une demi-journée avant le début de telle réunion.

Le conseil exécutif de l'Association reconnaît, aux employés, le droit de parole à toute telle réunion de même que le droit de faire ajouter des questions à l'ordre du jour.

La représentation aux réunions prévues au 1er alinéa de la présente clause fait partie de la charge de travail des employés mais s'ajoute, le cas échéant, aux 32 heures 30 et aux 5 jours de travail sans que le temps consacré à ces réunions ne soit compensé selon l'une ou l'autre des formules prévues au présent article.

ARTICLE 8.00 TRAITEMENT

- 8.01 L'Association fait verser, à titre de supplément pour temps supplémentaire, à chacun des employés, un montant annuel de \$4,300 pour l'ensemble de l'année, ce montant étant majoré proportionnellement à l'effet de relèvement des traitements des enseignants produit par la clause d'indexation qui leur est applicable étant précisé que cela exclue toute prévention contre l'inflation. Cependant le forfaitaire 78-79 d'indexation est maintenu comme forfaitaire seulement. Ce supplément s'ajoute au traitement que l'employé toucherait s'il était en fonction comme enseignant à temps complet.
- 8.02 L'association déduit ou fait déduire 1/230 du traitement annuel du conseiller syndical dans les cas suivants:
- a) absence(s) autorisée(s) sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;
 - b) absence(s) non autorisée(s).
- 8.03 L'association peut déduire ou faire déduire du traitement de l'employé les journées d'absence pour maladie à raison de 1/230 du traitement et ce dans les limites permises par la convention collective des enseignants dans toutes les clauses où il est question des 7 jours de congés maladie monnayables.
- 8.04 Chaque fois que l'Association est en droit de recourir aux dispositions des clauses 8.02 et 8.03, l'employé peut rencontrer le représentant du conseil exécutif de l'Association pour lui proposer de reprendre, en temps, l'équivalent des absences pouvant entraîner une déduction de son traitement. Toute entente intervenue dans ce cadre et respectée par l'employé lie l'Association.

ARTICLE 9.00 VERSEMENT DU TRAITEMENT

- 9.01 Le conseiller syndical reçoit de sa commission scolaire les versements de traitement, indexation, congés monnayables et autres bénéfices auxquels il aurait eu droit s'il avait occupé un poste à cette commission scolaire.
- 9.02 Le supplément prévu à la clause 8.01 est versé comme le traitement auquel l'employé aurait droit s'il enseignait à temps plein.

ARTICLE 10.00 CONGES SOCIAUX

- 10.01 L'employé a droit aux mêmes congés sociaux (ou spéciaux) que s'il enseignait à temps plein.

ARTICLE 11.00 VACANCES

- 11.01 L'employé qui n'a pas complété trois (3) années de service à l'emploi de l'Association a droit à quatre (4) semaines de vacances. Tout autre employé a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 11.02 Le moment des vacances:
- a) la période normale de vacances se situe entre le 30 juin et le 31 août de la même année.
- b) l'employé(e) a la liberté de reporter une (1) semaine de ses vacances en dehors de la période normale de vacances et après entente avec ses collègues, pour cela il devra en aviser le président de l'association deux (2) semaines avant son départ. Cependant cette semaine ne peut jamais être reportée au même moment pour plus d'un employé.

ARTICLE 12.00 CONGE DE MATERNITE

12.01 L'employé a droit aux mêmes avantages que si elle enseignait à temps plein.

ARTICLE 13.00 PLANS DE PERFECTIONNEMENT OU DE RECYCLAGE

13.01 Pour chaque année de la convention, l'association met à la disposition de ses employés(es) qui se perfectionnent hors temps de travail et ne bénéficient pas d'un congé, un montant de \$500.00 destiné à couvrir les frais afférents à ce perfectionnement.

13.02 Cependant, l'employé renonce à effectuer toute réclamation en vertu d'un plan de perfectionnement, de recyclage ou de mise à jour applicable aux enseignants à temps plein en exercice.

ARTICLE 14.00 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENTS ET DE SEJOUR

14.01 L'association s'engage à payer les frais autorisés de déplacements hors du territoire et non autorisés pour la circulation interne selon les normes administratives en vigueur au moment de la présentation des dits frais.

14.02 De plus, l'employé a droit, mensuellement, à la compensation monétaire mensuelle applicable aux membres du conseil exécutif de l'Association à la date de la signature de la présente convention.

Cette compensation monétaire, pour frais généraux encourus dans l'exercice de ses fonctions, est payable au plus tard le dernier jour ouvrable de chaque mois.

Cette compensation monétaire à être versée à un employé peut être réduite, d'un montant de \$6.00 à chaque absence de l'employé d'une réunion à laquelle il devait participer à titre de représentant des employés à moins que telle absence soit due à l'accomplissement par l'employé d'un autre mandat confié par le conseil exécutif.

- 14.03 Le remboursement des comptes de dépenses se fait dans un délai n'excédant pas sept (7) jours de calendrier après la date de réception du compte par le trésorier. Cependant, si le trésorier requiert de l'employé(e) des renseignements additionnels sur son compte, le délai de sept (7) jours commence à courir après la réception de ces renseignements.

ARTICLE 15.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 15.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'association et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

15.02 Première étape:

Cette première étape est caractérisée de la façon suivante:

- a) elle consiste en une rencontre préliminaire verbale avec un officier désigné par l'association;
- b) elle est facultative;
- c) si la rencontre a lieu l'employé(e) devra obligatoirement être accompagné(e) d'un représentant du Syndicat sauf dans le cas où il s'agit d'un grief conduit par le Syndicat lui-même;
- d) cette première étape ne compte en aucune façon dans la présente procédure de griefs qui interrompt la prescription au sens de l'article 59 du Code du Travail en vigueur à la signature de la présente convention.

15.03 Deuxième étape:

Un grief est soumis par un représentant du Syndicat au moyen d'un avis écrit au président de l'association.

15.04 Troisième étape:

Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis mentionné à la clause 15.03, un officier désigné par l'association rencontre le ou les représentants du Syndicat, accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et tente avec ces derniers de trouver une solution.

15.05 Quatrième étape:

Dans les vingt (20) jours qui suivent cette rencontre ou qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 15.04 si la rencontre n'a pas eu lieu, un officier désigné par l'association fournit au Syndicat une décision par écrit.

15.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et à l'ordre à suivre.

ARTICLE 16.00 ARBITRAGE

16.01 Si le Syndicat conteste la décision de l'officier désigné par l'association rendue suivant la clause 15.05 ou si aucune décision n'est communiquée dans les délais fixés, le Syndicat peut à la condition qu'il le fasse dans les vingt (20) jours de la réception de la réponse de l'officier désigné par l'association ou dans les vingt (20) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné à la clause 15.05 soumettre le grief pour étude et décision à l'arbitrage.

16.02 Le tribunal d'arbitrage éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie.

Dans tout cas de grief, le tribunal d'arbitrage a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.

- 16.03 L'association et le Syndicat ont quinze (15) jours, après les délais de 16.01 pour nommer un arbitre respectif.
- 16.04 Dès leur nomination les deux arbitres patronal et syndical choisissent un président.
- 16.05 A défaut d'entente sur le choix d'un président, celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 16.06 Les frais et honoraires des arbitres patronal et syndical du président du tribunal seront partagés également entre les parties.

ARTICLE 17.00 NULLITE D'UNE CLAUSE

- 17.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention 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.
- 17.02 Dès qu'il y a déclaration judiciaire de nullité d'une clause de la présente convention, le Syndicat et l'association réouvrent la négociation sur toutes les questions impliquées par la nullité de cette clause.

ARTICLE 18.00 PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 18.01 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 19.00 NOMBRE MINIMAL DE CONSEILLERS SYNDICAUX

19.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'association maintient à son service un minimum de trois (3) conseillers syndicaux qu'ils soient élus ou pas.

19.02 Lorsque l'Association est touchée, depuis quelques années, par une réduction importante du nombre de ses membres qui hypothèque de façon importante le budget de l'Association et qui conduit le conseil exécutif de l'Association à vouloir réduire le nombre de ses conseillers syndicaux, le dit conseil en donne avis aux employés et les rencontre pour leur exposer la situation.

Tel avis peut être contesté par le syndicat en procédant directement selon la clause 16.01, le délai de 20 jours étant alors applicable à compter de la signification écrite de l'avis prévu à l'alinéa précédent.

La décision du conseil exécutif ne prend effet que si elle n'est pas contestée par le syndicat ou, le cas échéant, que si le tribunal d'arbitrage fait droit aux prétentions du conseil.

ARTICLE 20.00 RECOUVERTURE DE LA CONVENTION

20.01 A la demande de l'une ou l'autre partie, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés(es) et adopter les solutions appropriées. Toute entente écrite entre les parties peut avoir pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter une ou plusieurs dispositions à la présente convention collective.

20.02 A défaut d'entente entre les parties, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer.

ARTICLE 21.00 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01 La présente convention est d'une durée d'un (1) an, à savoir du premier (1er) juillet 1979 au trente (30) juin 1980.

ARTICLE 22.00 DISPOSITIONS GENERALES

- 22.01 L'annexe fait partie intégrante de la présente convention.
- 22.02 L'association s'engage à défrayer les coûts résultant de l'impression de quinze (15) copies de la présente convention.
- 22.03 L'association doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés(es). L'association et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés(es).
- 22.04 A compter de sa prise d'effet, la présente convention remplace toute convention antérieurement conclue entre le syndicat et l'Association.

FAIT ET SIGNE A TROIS-RIVIERES,

LE 30 juin 1979

POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DES VIEILLES-FORGES

POUR LE SYNDICAT DES
CONSEILLERS SYNDICAUX
DU
SYNDICAT DES ENSEIGNANTS
DES VIEILLES-FORGES

LOCAL 2139

SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE

Raymond Haurin

Francis Filion

Mariette Audelin

Geisold Bant

ANNEXE

Tâches des conseillers syndicaux

1. Le code du travail:

- 1.1 Toutes les tâches de recherche, d'interprétation, de vulgarisation et de diffusion reliées à l'information des membres sur le contenu de tels conventions, arrangements, protocoles et ententes.
- 1.2 Toutes les tâches de recherche, d'information, d'enquête reliées à la surveillance de l'application de tels conventions, arrangements, protocoles et ententes.
- 1.3 Toutes les tâches de recherche, d'interprétation, d'évaluation, de rédaction et de représentation reliées au dépôt des avis de griefs, à la procédure interne de réclamation, au dépôt des avis d'arbitrage, à la constitution des dossiers pour l'arbitrage, à la conclusion de règlements hors cour et au dépôt des avis de désistement.
- 1.4 Toutes les tâches de recherche d'enquête, de rédaction, de constitution de dossier et d'assistance à la représentation reliées aux démarches devant le commissaire-enquêteur et le tribunal du travail.

2. L'administration quotidienne:

- 2.1 Toutes les tâches d'organisation, de consultation de rédaction, d'émission d'autorisation, de contrôle des réclamations et d'établissement des comptes reliées au contrôle des congés pour affaires syndicales.
- 2.2 Toutes les tâches de vérification ou d'organisation et de contrôle de la vérification, des rapports de cotisation, d'enquête et de réclamation y relatives.
- 2.3 Toutes les tâches d'organisation, d'enquête, d'évaluation et d'application relatives aux ententes de services conclues par le Syndicat.

3. La sécurité sociale:

- 3.1 Toutes les tâches de recherche, d'interprétation, de vulgarisation et de diffusion reliées à l'information des

membres sur le contenu des plans d'assurance collective, du régime de retraite des enseignants, de loi des accidents de travail, de la loi et des règlements de l'assurance-chômage, du régime universel de retraite, des ordonnances de la commission du salaire minimum.

- 3.2 Toutes les tâches d'assistance aux membres individuels en difficulté avec l'une ou l'autre de ces mesures de sécurité sociale.
- 3.3 Toutes les tâches de recherche, d'enquête, de rédaction, de constitution de dossier, de représentation ou d'assistance à la représentation des membres, relatives à toute demande de révision d'une décision en ces matières.

4. La gestion du secrétariat:

- 4.1 Toutes les tâches d'enquête, d'évaluation, de rédaction, de recommandation et d'application des règles relatives au fonctionnement du bureau et à la détermination du travail de chaque employée du Syndicat.
 - 4.2 Toutes les tâches d'organisation, de contrôle et d'approbation de l'inventaire permanent des besoins du secrétariat en matière d'approvisionnement.
 - 4.3 Toutes les tâches relatives à la détermination des priorités dans le travail de secrétariat et à la fixation des échéances.
 - 4.4 Toutes les tâches relatives à l'application de la convention collective des employées du Syndicat.
 - 4.5 Toutes les tâches de vérification, d'évaluation de recommandation et d'application des décisions en matière d'entretien du secrétariat et des appareils du bureau.
 - 4.6 Toutes les tâches d'enquête, d'évaluation, d'organisation et de coordination relatives à la confection et à la mise à jour des différentes listes nécessaires ou utiles au bon fonctionnement du Syndicat, à la révision et à la mise à jour du fichier des membres du Syndicat et du matériel d'adressage (cardex).
-

5. Le plan d'action:

- 5.1 Toutes les tâches, entrant dans l'une ou l'autre des catégories précédemment énumérées, relatives aux opérations prévues au plan d'action du syndicat.
- 5.2 Toutes les tâches techniques ou bureaucratiques reliées aux opérations à conduire pour réaliser tout projet prévu au plan d'action et qui sont exclues du paragraphe 5.1.

6. Classification:

- 6.1 Toutes les tâches relatives aux demandes de revision, à la mise à jour de la scolarité et des dossiers des enseignants de même que des cahiers de préséance relative de chacune des commissions scolaires.

/SBC