

Procès-verbal

Réunion du Conseil exécutif de l'ASSÉ Le 14 avril 2009 au bureau de l'ASSÉ

Présences :

*nom retiré nom retiré*au, permanente *nom retiré nom retiré nom retiré nom retiré*
nom retiré nom retiré *nom retiré nom retiré nom retiré nom retiré*,
observateur

0.0 Ouverture à 18h

Proposée par *nom retiré*
Appuyée par *nom retiré*
Adoptée à l'unanimité

1.0 Procédures

1.1 Praesidium

1.1.1 *nom retiré nom retiré* à l'animation et *nom retiré nom retiré* au secrétariat.

Proposée par *nom retiré*
Appuyée par *nom retiré*
Adoptée à l'unanimité

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.2.1 L'adoption de l'ordre du jour suivant :

0. Ouverture
1. Procédures
 1. Praesidium
 2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
 3. Lecture et adoption du procès-verbal
2. Affaires courantes et suivi des mandats
3. Interne/Externe
 1. Associations
 2. Comités et Conseils
 3. Autres
4. Préparation Congrès
5. Permanence
6. Calendrier
7. Levée

Proposée par *nom retiré*
Appuyée par *nom retiré*
Adoptée à l'unanimité

1.3 Lecture et adoption du procès-verbal

1.3.1 L'adoption du procès-verbal du 9 avril 2009.

Proposée par *nom retiré*
Appuyée par *nom retiré*
Adoptée à l'unanimité

2.0 Affaires courantes et suivi des mandats

2.1 Que *nom retiré* aille au centre NDA chercher notre courrier et aille porter le chèque au café étudiant de St-*nom retiré* pour les frais de nourriture de notre camp de formation.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

2.2 Considérant que le mois de mars était un gros mois pour l'ASSÉ;

De rembourser 202,34 \$ du cellulaire d'*nom retiré* pour le mois de mars, car ce sont des appels faits pour l'ASSÉ.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

3.0 Interne/Externe

3.1 Associations

3.2 Comités et Conseils

3.3 Autres

3.3.1 Que l'ASSÉ appuie l'appel suivant de la Fédération syndicale étudiante (FSE), que *nom retiré*-*nom retiré* écrive le message d'appui et que *nom retiré* fasse le suivi avec celui-ci :

APPEL COMMUN : Solidarité avec nos camarades réprimés! Pour lutter contre la répression : la solidarité est notre arme!

Les violences policières, les arrestations arbitraires, les comparutions immédiates ne cessent de se multiplier. Désormais, chaque mouvement social est l'occasion de violences de plus en plus graves de la part des « forces de l'ordre ».

Cette année, **un militant de l'AGET-FSE, Joan, a été grièvement blessé à l'œil par un tir de flash ball** le 19 mars lors d'une action « d'auto réduction » réunissant plusieurs centaines d'étudiants, de lycéens et de travailleurs. L'action se déroulait dans le calme jusqu'à ce que la brigade « anti criminalité » et les gardes mobiles interviennent, ouvrent le crâne de deux militantes à coups de matraques et blessent grièvement Joan à l'œil.

A l'heure où nous écrivons, il s'apprête à subir deux opérations sous anesthésie générale, qui ne lui permettront pas de récupérer la totalité de sa vue.

Nous dénonçons ces violences policières inacceptables qui ne cessent de se multiplier et se généraliser. **Nous affirmons toute notre solidarité avec le camarade Joan dans toutes les poursuites judiciaires qu'il entamera.**

Avec la crise économique, sociale et politique, la classe dominante va vouloir avoir le champ plus libre que jamais pour faire passer ses attaques. **Il est de notre responsabilité de nous préparer à résister à cette violente répression en mettant en place un collectif de lutte contre la répression.**

Mais la généralisation des violences policières est telle que nous ne pouvons nous contenter de quelques actions de solidarité isolées. **Plus que jamais, nous devons être tous unis contre la répression!**

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

3.3.2 Que *nom retiré* *nom retiré* envoie l'appui aux étudiants tunisiens et aux étudiantes tunisiennes formulés ainsi :

L'ASSÉ exprime sa solidarité avec cinq étudiants tunisiens de l'Union générale des étudiants de la Tunisie (UGET), en grève de la faim depuis le 11 février afin d'exiger le respect de leurs droits : droit d'exercer un mandat syndical, droit de poursuivre leurs études librement. Le régime tunisien montre une fois encore son caractère policier, répressif et brutal en refusant obstinément tout dialogue.

Aujourd'hui, c'est la vie même des étudiants qui est en danger après 57 jours de grève de la faim. Leur état de santé est très dégradé et alarmant. Dans cette situation préoccupante, la responsabilité des autorités tunisiennes est engagée. Elles doivent entendre les revendications des étudiants. Il y a urgence.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

3.3.3 Considérant que nous avons déjà appuyé le SPUQ dans sa grève;

Considérant que la loi spéciale pour arrêter la grève est une mesure clairement antisyndicale;

il est proposé de l'ASSÉ appui les démarches entreprises contre celle-ci et les publicisent dans ses réseaux.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

3.3.4 Que *nom retiré* *nom retiré* *nom retiré*, *nom retiré* ou *nom retiré* *nom retiré* fasse les calls médias pour l'action du 23 avril de la Coalition contre la précarité.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

4.0 Préparation Congrès

4.1 Que le Conseil exécutif propose au prochain Congrès le calendrier suivant :

- Été 2009 : préparation du matériel d'information, développer des alliances avec les groupes sur lesquels on pourrait travailler sur le dossier de l'AFE, revue doit être prête pour la rentrée
- Fin août, début septembre : rentrée des cégeps et universités, campagne d'information massive sur la plateforme, passer le Formulaire de consultation sur l'Aide financière aux études disponible dans ce cahier de Congrès avant le Congrès d'automne, plan de valorisation interne à la rentrée
- 26 et 27 septembre 2009 : Camp de formation d'automne à Montréal avec un panel le samedi soir sur le mouvement étudiant où la FECQ serait invitée
- Forum social québécois à Montréal : 9 au 12 octobre 2009
- 24 et 25 octobre 2009 : Congrès d'automne à l'extérieur de Montréal
- Après le Congrès : lancement de la pétition – déclaration et Ultimatum au gouvernement pour la manifestation nationale
- Janvier 2010 : rentrée des universités et cégeps
- 6 et 7 février 2010 : camp de formation d'hiver (la moitié des ateliers réguliers et l'autre moitié des ateliers femmes)
- 20 et 21 février 2010 : Congrès d'hiver
- Lundi 8 mars 2010 : Journée internationale des femmes et lancement de la marche mondiale des femmes
- Lundi 15 mars 2010 : Journée internationale contre la brutalité policière
- Mercredi 24 mars : actions régionales concertées et dépôt de la pétition (grande région montréalaise/Estrie/Québec)
- Jeudi 1er avril 2010 : manifestation nationale sur les revendications de la plateforme
- 24 et 25 avril 2010 : Congrès annuel

- 1er mai 2010 : Journée internationale des travailleurs et travailleuses

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

4.2 Que la délégation du Conseil exécutif au congrès soit *nom retiré**nom retiré* *nom retiré* et *nom retiré**nom retiré*

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

4.3 Voici un copier/coller du document de préparation du CE au prochain Congrès pour se préparer :

Documents de préparation du Conseil exécutif pour le Congrès des 24, 25 et 26 avril 2009

Ordre du jour :

0.0 Ouverture

1.0 Procédures

1.1 Praesidium

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.3 Lecture et adoption du procès-verbal

2.0 Présentations et bilans

2.1 Congrès annuel

2.2 Procédures et rôles des délégué-e-s

2.3 Gardien ou gardienne du senti

2.4 Bilan Conseil exécutif

2.5 Bilans des comités

3.0 Femmes

4.0 Élections générales

4.1 Processus

4.2 Présentations

5.0 Missions de l'ASSÉ

5.1 Bilans campagnes antérieures

5.2 Perspectives

6.0 Revendications

7.0 Plan d'action 2009-2010

8.0 Élections générales

8.1 Plénière

8.2 Scrutin

9.0 Structures

9.1 Conseils régionaux

9.2 Conseil exécutif

9.3 Autres

10.0 Permanence

11.0 Finances

11.1 États des résultats 2008-2009

11.2 Fonds d'entraide

11.3 Prévisions budgétaires 2009-2010

12.0 Avis de motion

12.1 Dépôt des avis de motion

12.2 Traitement des avis de motion

13.0 Varia

14.0 Levée

Tâches avant le congrès :

Finances reventes: *nom retiré*

Bouffe: placer la bouffe le matin et suivi heures repas : *nom retiré nom retiré*

« Magasinier » pour la soge: *nom retiré nom retiré* avant et veut être pendant le Congrès au Congrès le plus possible

Dodo et douches, réveil : *nom retiré* + une personne de la soge (*nom retiré nom retiré* va en trouver une)

Quorum pendant le Congrès : *nom retiré nom retiré*

Senti : Vendredi, samedi et dimanche :

Aide procédures: Vendredi, samedi et dimanche :

Tours de paroles : Vendredi, samedi et dimanche :

Animation : Vendredi, samedi et dimanche : *nom retiré* BC et *nom retiré* à confirmer

Liste de contact durant la saison estivale : *nom retiré*

Tâches durant le congrès :

0.0 Ouverture

X : 1. Vérifier le quorum et proposer l'ouverture lorsque tout le monde est à table.

1.0 Procédures

1.1 Praesidium

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1. Que X propose l'ordre du jour

1.3 Lecture et adoption du procès-verbal

1. Que X propose l'adoption du procès-verbal du Congrès des 28 février et 1er mars 2009.

2.0 Présentations et bilans

2.1 Congrès annuel

1. Présentation des objectifs et du déroulement faite par *nom retiré*

2.2 Procédures et rôles des délégué-e-s

1. Présentation faite par l'animation.

2.3 Gardien ou gardienne du senti

1. Présentation faite par le senti : axer davantage sur mesure femmes à l'ASSÉ, car on l'avait pas bcp fait la dernière fois.

2.4 Bilan Conseil exécutif

1. Présentation du bilan du Ce faite par

2.5 Bilans des comités

3.0 Femmes

1. Le Conseil exécutif propose que considérant que personne n'a soumis de textes en date du 15 avril concernant l'appel de textes sur la nécessité du Comités femmes de l'ASSÉ et qu'aucune réflexion sérieuse ne semble avoir été faite;

Que l'appel de texte soit poursuivi jusqu'au prochain Congrès.

2. Le Conseil exécutif propose que considérant le nombre important d'appuis de groupes de femmes qu'a reçu l'ASSÉ lors de sa dernière campagne « stoppons la privatisation des services sociaux »;

Que se tienne un caucus non mixte de 45 minutes afin de trouver des pistes de réflexions pour concrétiser ces appuis dans le cadre de notre prochaine campagne ou sinon dans le cadre d'une campagne parallèle.

4.0 Élections générales

4.1 Processus

1. Le Conseil exécutif propose qu'il fasse une présentation de 5 minutes sur le processus des élections générales suivi d'une période de questions.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

4.2 Présentations

1. Le Conseil exécutif propose que chaque candidat et candidate ait 5 minutes pour se présenter dans l'ordre des lettres reçues et qu'une période de 5 minutes par personne soit allouée pour répondre aux questions du Congrès.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

5.0 Missions de l'ASSÉ

5.1 Bilans campagnes antérieures

5.2 Perspectives

6.0 Revendications

1. La SOGÉÉCOM propose que l'ASSÉ se prononce contre la prise en compte de la contribution de l'ex-conjoint dans le calcul de l'AFÉ, comme, par exemple, la pension alimentaire.

2. La SOGÉÉCOM propose que l'ASSÉ se positionne pour l'indexation automatique et rétroactive des frais de subsistances dans le calcul de l'aide financière aux études (AFE).

3. La SOGÉÉCOM propose que l'ASSÉ se positionne pour une gestion publique intégrale du système de l'aide financière aux études (AFE) par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin de réinvestir les économies dans la transformation de prêts en bourses.

7.0 Plan d'action 2009-2010

1. La SOGÉÉCOM propose une plénière sur la tenue des instances de l'ASSÉ. Que les sujets suivants soient abordés : le lieu des congrès, la fréquence des instances et les contacts entre associations étudiantes.

2. Considérant que la tenue des Congrès est un privilège;
Considérant que les Congrès et les instances de l'ASSÉ rapprochent les associations étudiantes de l'ASSÉ et que maintes associations membres auraient besoin de ce rapprochement;
Que la SOGÉÉCOM propose que le Congrès se positionne pour que les Congrès de l'ASSÉ se tiennent prioritairement :

1. Dans les institutions des associations étudiantes membres de l'ASSÉ;
2. Dans les institutions d'associations étudiantes non membres de l'ASSÉ;
3. Dans les établissements non scolaires.

3. Considérant la hausse des frais de scolarité effective en ce moment et les menaces de possible dégel dans le futur;

Considérant que l'aide financière aux études (AFE) a été indexée seulement 6 fois depuis 1994-1995;
Considérant que ces enjeux représentent une réelle attaque à la mission d'universalité et à l'accessibilité du système d'éducation québécois;

Considérant que la planète entière est traversée par une crise économique majeure aux conséquences désastreuses tant sur les conditions de travail et de vie pour les travailleurs et les travailleuses, les femmes et la jeunesse, que pour l'équilibre écologique de la planète;

Considérant que les plus démunis-e-s seront ceux et celles qui subiront les conséquences de la crise;
Considérant la nécessité permanente et d'autant plus présente en temps de récession d'assurer une protection et une stabilité sociale et économique pour tous et toutes;

Considérant que l'éducation est un des moyens choisis pour certains et certaines de tenter d'améliorer leurs conditions de vie et que cette accessibilité au plus grand nombre passe invariablement par un système d'aide financière aux études accessible et réellement adapté à une réalité précaire;

Que la campagne 2009-2010 de l'ASSÉ porte sur l'AFE, un réinvestissement en éducation et la crise économique.

Que les revendications soient les suivantes :

1. Pour une réforme progressiste de l'AFÉ visant :
 - a. L'indexation automatique des frais de subsistances et leur hausse à 910 \$ par mois
 - b. La reconnaissance de l'autonomie financière dès le départ du domicile familiale
 - c. La gestion publique intégrale du système de l'AFÉ par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin de réinvestir les économies dans la transformation de prêts en bourses
2. Pour une correction du sous-financement historique de l'éducation postsecondaire et un réinvestissement massif dans les programmes sociaux.

Que soit articulé, d'ici la rentrée d'automne 2009, un discours qui place ces revendications dans les contextes conjugués du dégel des frais de scolarité sur les étudiantes et étudiants et des conséquences de la crise économique et de ses impacts sur la société québécoise.

4. La SOGÉÉCOM propose que le plan d'action de l'année 2009-2010 soit le suivant :

- Été 2009 : écriture de la pétition, préparation du matériel d'information, recherche sur l'AFÉ, développer des alliances avec les groupes sur lesquels on pourrait travailler sur le dossier de l'AFE, le réinvestissement et de la crise économique.
- Session d'automne : information massive sur la campagne et campagne de pétitions, objectifs d'au moins 50 % des étudiants et étudiantes de chaque association membre.
- Fin août, début septembre : rentrée des cégeps et universités, campagne d'information massive sur la plateforme, lancement de la pétition, actions symboliques de mobilisation sur les campus.
- Plan de valorisation interne
- 26 et 27 septembre 2009 : Camp de formation d'automne en région.
- 24 et 25 octobre 2009 : Congrès d'automne.
- 14 et 15 novembre 2009 : Camp de formation féministe
- 26 novembre 2009 : Action de dépôt de la pétition
- Janvier 2010 : Rentrée des universités et des Cégeps
- Plan de valorisation interne
- 6 et 7 février 2010 : Camp de formation d'hiver
- 15 au 19 février : Semaine d'actions des associations du sud-est
- 22 au 26 février : Semaine d'actions des *nom retiré*ides, de Laval et de Lanaudière
- 27 et 28 février 2010 : Congrès d'hiver
- 1 au 5 mars : Semaine d'actions de Montréal
- 8 au 12 mars : Semaine d'actions des autres établissements régionaux
- 8 mars 2010 : Journée internationale des femmes
- 15 mars 2010 : Journée internationale contre la brutalité policière
- Jeudi 25 mars 2010 : Manifestation nationale
- 24 et 25 avril 2010 : Congrès annuel
- 1er mai 2010 : Journée internationale des travailleurs et des travailleuses

5. Le Comité aux luttes sociales suggère :

- Considérant les revendications historiques de l'ASSÉ contre l'impérialisme, la guerre et le militarisme;
- Considérant la pertinence de donner suite à la résolution d'appui à un événement antimilitarisme adopté lors du Conseil de Coordination du 6 janvier 2009;
- Que l'ASSÉ participe au Sommet populaire contre la guerre et le militarisme organisé par le collectif Échec à la guerre les 14 et 15 novembre 2009 à l'UQAM.

6. Le Comité aux luttes sociales suggère :

- Considérant la position historique de l'ASSÉ contre le recrutement militaire et la présence militaire sur les campus;
- Considérant la présence de recrutement et de publicité militaire sur les campus des associations membres de l'ASSÉ, ainsi que des démarches d'opposition à cette propagande menée par différentes associations;
- Que l'ASSÉ participe, à l'automne 2009, à une éventuelle conférence de presse inter syndical (en

collaboration avec des syndicats nationaux enseignants et étudiants) dans le but de dénoncer le recrutement militaire sur les campus.

7. Le Conseil exécutif propose le calendrier 2009-2010 suivant :

- Été 2009 : préparation du matériel d'information, développer des alliances avec les groupes sur lesquels on pourrait travailler sur le dossier de l'AFE, revue doit être prête pour la rentrée
- Fin août, début septembre : rentrée des cégeps et universités, campagne d'information massive sur la plateforme, passer le *Formulaire de consultation sur l'aide financière aux études* disponible dans ce cahier de Congrès avant le Congrès d'automne, plan de valorisation interne à la rentrée
- 26 et 27 septembre 2009 : Camp de formation d'automne à Montréal avec un panel le samedi soir sur le mouvement étudiant où la FECQ serait invitée
- Forum social québécois à Montréal : 9 au 12 octobre 2009
- 24 et 25 octobre 2009 : Congrès d'automne à l'extérieur de Montréal
- Après le Congrès : lancement de la pétition – déclaration et ultimatum au gouvernement pour la manifestation nationale
- Janvier 2010 : rentrée des universités et cégeps
- 6 et 7 février 2010 : camp de formation d'hiver (la moitié des ateliers réguliers et l'autre moitié des ateliers femmes)
- 20 et 21 février 2010 : Congrès d'hiver
- Lundi 8 mars 2010 : journée internationale des femmes et lancement de la marche mondiale des femmes
- Lundi 15 mars 2010 : journée internationale contre la brutalité policière
- Mercredi 24 mars : actions régionales concertées et dépôt de la pétition (grande région montréalaise/Estrie/Québec)
- Jeudi 1er avril 2010 : manifestation nationale sur les revendications de la plateforme
- 24 et 25 avril 2010 : Congrès annuel
- 1^{er} mai 2010 : Journée internationale des travailleurs et travailleuses

8. Le Conseil exécutif propose au Congrès un caucus cégep/université de 45 minutes suivi d'une plénière d'une heure sur la thématique de la prochaine campagne de l'ASSÉ.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

8.0 Élections générales

8.1 Plénière

1. Le Conseil exécutif propose une plénière de 15 minutes sur les candidatures 2009-2010 où les personnes se présentant soient invité-e-s à quitter la salle du Congrès suivi d'une seconde plénière de 15 minutes avec les candidats et candidates.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

2. Le Conseil exécutif propose une plénière de 15 minutes sur les différents avis de motion qui traitent de la modification des postes au sein du Conseil exécutif.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

8.2 Scrutin

1. Le Conseil exécutif propose une pause de 15 minutes précédée de la période de vote où les délégations sont invitées à déposer leur bulletin de vote au praesidium.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

9.0 Structures

9.1 Conseils régionaux

9.2 Conseil exécutif

9.3 Autres

1. Le Conseil exécutif propose d'abolir le forum externe.

2. Le Comité journal va parler de son texte.

10.0 Permanence

1. Le Conseil exécutif propose le contrat de travail 2009-2010 disponible dans le présent cahier de Congrès.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

11.0 Finances

11.1 États des résultats 2008-2009

11.2 Fonds d'entraide

11.3 Prévisions budgétaires 2009-2010

1. Le Conseil exécutif propose les prévisions budgétaires 2009-2010 disponibles dans le présent cahier de Congrès.

12.0 Avis de motion

12.1 Dépôt des avis de motion

12.2 Traitement des avis de motion

1. Le Conseil exécutif propose l'avis de motion suivant déposé au Congrès des 28 février et 1er mars 2009: (Que X le propose et en fasse la présentation)

Que l'annexe A des Statuts et règlements se lisent comme suit:

ANNEXE A : PROCÉDURES D'ÉLECTIONS DU CONSEIL EXÉCUTIF

ARTICLE 1

Peuvent présenter leur candidature au Conseil exécutif toutes les personnes qui sont membres de l'ASSÉ et qui obtiennent l'appui de leur association locale.

ARTICLE 2

Les élections générales ont lieu lors du Congrès annuel en avril, mais le mandat des élu-e-s n'entre pas en fonction avant juin, afin de permettre une période de transition et de formation des nouveaux et nouvelles élu-e-s.

ARTICLE 3

Un Congrès extraordinaire peut procéder à des élections partielles ou générales s'il est spécifiquement convoqué à ce sujet. Un Congrès régulier peut aussi procéder à des élections partielles dans la mesure où un point « élection » aura été inclus dans la convocation dudit Congrès.

ARTICLE 4

Pour être recevable, chaque candidature doit être expédiée au siège social de l'ASSÉ au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. Pour des élections dans le contexte d'un Congrès extraordinaire, l'instance qui l'aura convoqué (le tiers des associations membres ou le Conseil de Coordination) devra déterminer lors de la convocation les modalités de l'élection tout en respectant un délai raisonnable et réaliste pour le dépôt des mises en candidature.

ARTICLE 5

Chaque élection, générale ou partielle, devra être annoncée dans au moins un des médias officiels de l'ASSÉ et devra permettre au moment de sa parution un délai raisonnable et réaliste entre sa diffusion et la date limite du dépôt des candidatures. Dans le cas du Congrès annuel, la publication devra être diffusée au moins quatre (4) semaines avant la tenue du Congrès. Il est de la responsabilité de chaque association membre d'afficher et de diffuser les informations relatives aux élections.

ARTICLE 6

Les élections se font au vote secret. Les candidats et candidates sont élu-e-s poste par poste. Dans le cas où il n'y a qu'une candidature à un poste, la candidate ou le candidat doit, pour être élu-e, recueillir une majorité absolue des associations présentes. Si deux personnes se disputent un poste, celle qui a le plus de votes est déclarée élue. S'il y a plus de deux candidatures à un même poste et qu'aucune de ces candidatures ne recueille la majorité absolue des voix au premier tour, un second tour de scrutin opposera les deux personnes ayant obtenu le plus de voix au premier tour. La personne qui obtient le plus de voix sera alors élue.

D'ajouter l'annexe B suivante aux Statuts et règlements et de décaler les autres annexes en conséquence :

ANNEXE B : PROCÉDURES D'ÉLECTIONS DES COMITÉS

ARTICLE 7

Peuvent présenter leur candidature au Comité du journal, au Comité à la mobilisation, au Comité femmes ainsi qu'à tous les comités de travail toutes les étudiantes et tous les étudiants qui obtiennent l'appui d'une association étudiante membre.

ARTICLE 8

Les élections générales ont lieu lors du Congrès annuel en avril, mais le mandat des élu-e-s n'entre pas en fonction avant juin, afin de permettre une période de transition et de formation des nouveaux et nouvelles élu-e-s.

ARTICLE 9

Un Congrès extraordinaire peut procéder à des élections partielles ou générales s'il est spécifiquement convoqué à ce sujet. Un Congrès ou un Conseil de Coordination régulier peut aussi procéder à des élections partielles dans la mesure où un point « élection » aura été inclus dans la convocation du Congrès ou du Conseil de Coordination.

ARTICLE 10

Pour être recevable, chaque candidature doit être expédiée au siège social de l'ASSÉ. Les candidatures doivent être déposées à temps pour être intégrées dans le cahier de préparation à l'instance concernée,

préférentiellement deux (2) semaines avant la tenue de ladite instance.

ARTICLE 11

Chaque élection, générale ou partielle, devra être annoncée dans au moins un des médias officiels de l'ASSÉ et devra permettre au moment de sa parution un délai raisonnable et réaliste entre sa diffusion et la date limite du dépôt des candidatures. Dans le cas du Congrès annuel, la publication devra être diffusée au moins quatre (4) semaines avant la tenue du Congrès. Il est de la responsabilité de chaque association membre d'afficher et de diffuser les informations relatives aux élections.

ARTICLE 12

Les élections se font au vote secret. Les candidats et candidates sont élu-e-s comité par comité. Dans le cas où le nombre de candidatures à un comité est plus petit ou égal au nombre de postes prévus sur ce comité, chaque candidate ou chaque candidat doit, pour être élu-e, recueillir une majorité absolue des associations présentes et le vote se fait individuellement. Dans le cas contraire, si plus de personnes posent leurs candidatures à un comité qu'il n'y a de postes prévus, les personnes ayant obtenu le moins de votes sont éliminées. Chaque association peut, dans ce cas voter autant de fois qu'il y a de postes prévus.

2. Le Conseil exécutif propose l'avis de motion suivant déposé au Congrès des 28 février et 1er mars 2009: (Que X le propose et en fasse la présentation)

Que le point 2 de l'article 9 des statuts et règlements de l'ASSÉ se lise comme suit :

Le Congrès est composé des délégué-e-s de chaque association membre, avec trois (3) personnes maximum ayant droit de parole et un (1) droit de vote par délégation selon le principe une association = un (1) vote. La délégation doit être composée d'au moins une femme et aucune délégation ne doit être composée de plus de deux hommes. Une délégation peut faire une rotation (à concurrence de deux personnes) entre deux jours de Congrès, pourvu qu'elle respecte les autres modalités et qu'elle en informe le praesidium. Il est aussi composé de tous et toutes les membres du Conseil exécutif et des délégations du Conseil de Coordination, des Comités de travail, du Comité femmes, du Comité du journal et du Comité à la mobilisation qui disposeront d'un droit de parole. Le Conseil exécutif, le Conseil de Coordination ainsi que le Comité femmes possèdent également un droit de proposition.

3. La SOGÉÉCOM propose l'avis de motion suivant¹ :

Que l'on ajoute le mot « préférentiellement » entre les mots « être » et « composée » de la 4e ligne du point 2 de l'article 9 des statuts et règlements.

4. Le Conseil exécutif dépose l'avis de motion suivant: (Que X le propose et en fasse la présentation)

Que l'introduction de l'article 27 des statuts et règlements de l'ASSÉ se lise comme suit :

Le Conseil exécutif est composé de 8 postes élus par le Congrès annuel et pour une durée de un (1) an. Ces postes sont les suivants :

De modifier le point 4 et que celui-ci se lise ainsi :

Secrétaires aux relations internes (2 postes disponibles): font le lien avec les associations membres et les Conseils Régionaux, recueillent les avis de motion, les plaintes, etc. S'assurent de la préparation des délégations aux instances.

(Afin de créer un nouveau poste de secrétaire aux relations internes, cette proposition ajoute un poste au sein du Conseil exécutif)

5. Le Conseil exécutif dépose l'avis de motion suivant³:

Que l'article l'article 27 des statuts et règlements de l'ASSÉ soit modifié comme suit :

De modifier le point 4 et que celui-ci se lise ainsi :

Secrétaires aux relations internes (2 postes disponibles): font le lien avec les associations membres et les Conseils Régionaux, recueillent les avis de motion, les plaintes, etc. S'assurent de la préparation des délégations aux instances.

Que le point 6 (secrétaire aux affaires académiques) soit biffé.

Que les autres points de l'article 27 des statuts et règlements de l'ASSÉ soient numérotés en conséquence.

(Afin de créer un nouveau poste de secrétaire aux relations internes au sein du Conseil exécutif, cette proposition enlève le poste de secrétaire aux affaires académiques)

6. Le Conseil exécutif dépose l'avis de motion suivant⁴:

Que l'article l'article 27 des statuts et règlements de l'ASSÉ soit modifié comme suit :

De modifier le point 4 et que celui-ci se lise ainsi :

Secrétaires aux relations internes (2 postes disponibles): font le lien avec les associations membres et les Conseils Régionaux, recueillent les avis de motion, les plaintes, etc. S'assurent de la préparation des délégations

Que le point 7 (secrétaire aux communications) soit biffé.

(Afin de créer un nouveau poste de secrétaire aux relations internes au sein du Conseil exécutif, cette proposition enlève le poste de secrétaire aux communications)

13.0 Varia

14.0 Levée

Ne partez pas personne, on aide le monde de la soie à tout ranger et laver...

5. Permanence

5.1 Que *nom retiré* ne fasse pas plus de 15 heures payées supplémentaires en vue du Congrès autre que les heures d'instances.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

5. Calendrier

D'adopter le calendrier suivant :

Mercredi 15 avril :

AG St-*nom retiré* : *nom retiré* animation

AG st-Thérèse: *nom retiré*

nom retiré :

nom retiré M. :cours

nom retiré L.: am rendez-vous chez le médecin

nom retiré : travail 14h15-18h30

Jeudi 16 avril:

AG AÉCS : *nom retiré* avec *nom retiré*

Action camping soie : *nom retiré* va y aller une heure

nom retiré :

nom retiré M. : SECMV

nom retiré L.: bureau

nom retiré : travail 14h15-20h

Vendredi 17 avril:

Congrès FECQ : *nom retiré*?

nom retiré : SCAB

nom retiré M. : devoir et UdeM

nom retiré L.:bureau

nom retiré : mandats ASSÉ

Samedi 18 avril :

AG FSQ 12h :

Lundi 20 avril :

Rencontre CADEUL 16h au bureau ASSÉ : *nom retiré*?, *nom retiré*

nom retiré : travail journée

nom retiré M. : St-Lo

nom retiré L.:

nom retiré : travail 15h15-17h

Mardi 21 avril :

Rencontre Coalition du 1^{er} mai 13h30: *nom retiré* et va prendre les affiches de la manifestation

nom retiré *nom retiré* :

nom retiré M. :

nom retiré L.:

nom retiré : travail 14h15-17h

Mercredi 22 avril :

18h: Réunion avec le présidium et après CE

nom retiré *nom retiré* :

nom retiré M. :

nom retiré L.:

nom retiré : travail 14h15-18h30

Jeudi 23 avril :

Action contre la précarité : *nom retiré* et calls médias à confirmer, *nom retiré*

nom retiré *nom retiré* :

nom retiré M. : Devoir

nom retiré L.:

nom retiré : travail 14h15-20h

Vendredi:

24 avril: AG AFESH: *nom retiré* *nom retiré*

- Congrès *nom retiré* *nom retiré* va arriver après 17h.

5. La levée à 21h15

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

***nom retiré* 1:**

Contrat de travail

Intervenu entre

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

Et

nom retiré* *nom retiré

En vigueur du 1er juillet au 30 juin 2009

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

2065, rue Parthenais, bureau 383

Montréal, (Québec), H2K 3T1

Téléphone : (514) 390-0110

Télécopieur : (514) 390-8415

Site Internet : www.asse-solidarite.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : CLAUSES PRÉLIMINAIRES

1.1 DÉFINITIONS

L'EMPLOYEUR

Dans le présent contrat,

L'employeur désigne l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ), une association sans but lucratif ayant pour objet de défendre et de promouvoir les droits de ses membres.

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Le supérieur immédiat est le Secrétaire à la coordination ou une ou un membre de l'exécutif de l'ASSÉ désigné-e à cet effet.

1.2 INTERPRÉTATION

Les dispositions au présent contrat doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité du contrat, mais seulement de ladite clause. La clause ainsi annulée se trouve automatiquement amendée par la disposition d'ordre public en vigueur.

1.3 BUT

Le but du présent contrat est d'assurer les meilleures conditions de travail pour l'employée ainsi que pour sa santé et son bien-être et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et l'employée. Cependant, les deux (2) parties conviennent de travailler dans un esprit de développement harmonieux de l'ASSÉ et dans le respect mutuel des deux (2) parties.

1.4 RESPECT DES DROITS DE L'EMPLOYÉE

Il est convenu que ni l'employeur ou des représentants et représentantes ne doivent exercer, soit directement ou indirectement, des menaces, des contraintes, des discriminations ou des distinctions injustes contre l'employée, que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses opinions, de ses appartenances, de ses activités politiques, de son handicap physique (à moins de prouver que ce handicap empêche l'accomplissement de la tâche), de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

1.5 RESPECT DES DROITS DES REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DE L'EMPLOYEUR

Il est convenu que l'employée ou ses représentants et représentantes ne doivent exercer, soit directement ou indirectement, des menaces, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre les représentants et représentantes de l'employeur, que se soit à cause de sa race, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses opinions, de ses appartenances, de ses activités politiques, de son handicap physique, de ses antécédents judiciaires ou dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

CHAPITRE 2 : CLAUSES NORMATIVES

2.1 HEURES DE TRAVAIL

L'employée choisit ses heures de travail entre 8 et 18 heures en respectant les obligations qu'entraîne la nature de son emploi. Une fois l'horaire établi, il peut être modifié avec l'accord de l'employeur.

2.2 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail de l'employée est calculée comme suit :

35 heures/semaine de travail et une réunion de Conseil exécutif.

La présence de l'employée aux réunions du Conseil exécutif n'est pas toujours obligatoire. Elle peut donc, avec l'accord du Conseil exécutif, manquer certaines réunions.

Lors de période plus calme, il est possible que la semaine normale de travail de l'employée soit de moins de 35 heures avec entente préalable entre le Conseil exécutif et l'employée.

2.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) L'employeur ne peut en aucun cas obliger l'employée à accomplir du temps supplémentaire.

b) SURTEMPS

Est considéré comme surtemps, tout travail de l'employée requis par le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate excédant 40 heures par semaine. Le surtemps convenu avec l'employeur sera rémunéré au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % ou accumulé et remis sous forme de journées de congé.

c) RÉUNION DES INSTANCES

L'employée peut assister à toute instance du mouvement étudiant. Les heures passées en instances si exigées seront rémunérées au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % si l'employée a travaillé plus de 40 heures dans sa semaine ou accumulées et remises sous forme de journées de congé avec entente préalable entre le Conseil exécutif et la permanence. L'employée ne peut siéger à un poste élu à l'ASSÉ, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin lors des réunions.

d) L'employeur s'engage à imposer aucune mesure disciplinaire ni des coupures de salaire à l'employée qui refuse de franchir une ligne de piquetage. Cependant, l'employée doit en informer immédiatement un représentant ou une représentante de l'employeur.

2.4 DÉPART VOLONTAIRE

Avant de quitter volontairement son emploi, l'employée doit donner un avis de trois semaines à l'employeur.

CHAPITRE 3 : AUTRES CLAUSES

3.1 DÉFINITION DES TÂCHES

Voir *nom retiré* 3.

3.2 CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur s'engage à être raisonnable dans la charge de travail exigé de l'employée ainsi que dans l'échéancier de cette même charge.

3.3 AUTRES TÂCHES

En aucun temps, l'employée régie par le présent contrat n'est tenue d'effectuer d'autres tâches que celles prévues dans ce dernier (voir *nom retiré* 3).

3.4 DOMMAGES MATÉRIELS

Aucun remboursement ne sera exigé de l'employée pour tout dommage causé non intentionnellement aux mobiliers et instruments de travail ainsi qu'aux biens matériels appartenant à l'ASSÉ ou dans les limites physiques du lieu de travail.

3.5 SOLIDARITÉ SYNDICALE

L'employée n'est pas tenue d'effectuer du travail destiné en tout ou en partie à une entreprise ou organisation dont les salarié-e-s sont en grève ou en lock-out. De même, dans le cadre d'une campagne de boycott officielle qui s'adresse à une entreprise ou à une organisation.

3.6 RECOURS EN JUSTICE

a) Si, dans l'exercice des fonctions prévues dans le présent contrat, l'employée est sujette à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employée de tous frais judiciaires et extrajudiciaires encourus du fait de cette poursuite, ainsi que toute perte de salaire occasionnée par celle-ci. Cette obligation ne vaut toutefois pas en cas de négligence grossière ou de délit (i.e. dommage causé intentionnellement) de la part de l'employée. En cas de règlement hors cours, l'obligation prévue au premier alinéa ne vaut, quant au montant de la réclamation qui fait l'objet de l'accord, que si l'employeur a donné son consentement par écrit à ce règlement.

b) Si, à cause de l'exercice de fonctions prévues au présent contrat, l'employée est sujette à des poursuites criminelles, l'employeur est tenu d'indemniser l'employée de la même façon que prévu au premier alinéa de l'article 3.6 dans les cas suivants :

i) l'employée a agi à la demande et conformément aux indications de l'employeur;

ii) l'employée a agi avec le consentement exprès ou implicite de l'employeur et dans la mesure de son consentement.

3.7 NON-RESPONSABILITÉ

L'employée n'est pas responsable des vols commis à l'établissement à moins qu'elle soit légalement prouvée qu'elle en soit l'auteure ou la complice. La présente clause s'applique aussi aux dépôts.

3.8 DOMMAGES CORPORELS

L'employeur s'engage à se tenir responsable de tout dommage corporel infligé à l'employée dans l'exercice normal de ses fonctions par une tierce personne. Cependant, le montant à être payé ne peut dépasser 50 000,00 \$.

CHAPITRE 4 : CLAUSES SALARIALES

4.1 TAUX SALARIAL

Le salaire de base de l'employée est fixé à 14,50 \$ de l'heure.

4.2 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employée est payé par chèque tous les deux (2) lundis.

4.3 DÉDOMMAGEMENT DES FRAIS

Sur présentation de pièces justificatives, l'employée sera dédommée des frais encourus dans l'exercice raisonnable de ses fonctions incluant les frais de transport nécessaire pour se rendre sur son lieu de travail. Nonobstant ce qui précède, l'employée devra avoir reçu de son supérieur immédiat ou de sa supérieure immédiate l'autorisation d'effectuer lesdits frais. La présente clause s'applique aussi aux dédommagements pour frais de déplacement.

4.4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les heures supplémentaires effectuées par l'employée sont rémunérées selon l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

- Par le paiement, à taux régulier avec une majoration de 50 %, des heures supplémentaires;
- Par l'attribution de congés payés équivalents au nombre d'heures supplémentaires effectuées avec une majoration de 50 %.

Le choix de l'une ou l'autre des dispositions devra faire l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur.

Les heures supplémentaires peuvent être cumulées, mais devront être rémunérées dans les 12 mois suivants. Dans le cas de la résiliation du contrat ou de la démission de l'employée, l'employeur est tenu de verser les heures supplémentaires cumulées en même temps que le dernier versement du salaire.

Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être payées à l'employée est prévu par l'employeur dans les charges salariales.

CHAPITRE 5 : BÉNÉFICES MARGINAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

5.1 DROITS ET PRIVILÈGES

Durant tous les congés dans le présent contrat, sauf dispositions contraires explicites, l'employée continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Durant le temps des fêtes, les congés payés de l'employée durent deux (2) semaines incluant les journées de congés fériés de la période des fêtes indiqués dans l'annexenom retiré Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur.

Durant l'été (juin, juillet et août), les congés payés de l'employée durent deux (2) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur.

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour la période de ce contrat, la liste des jours fériés et chômés se trouve en *nom retiré* 1.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

Pour l'employée, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme d'une (1) par deux (2) mois. Elles sont cumulatives sur une base annuelle.

CUMUL DE JOURNÉES DE MALADIE

a) Si l'employée ne se prévaut pas du total de ces jours de maladie, l'ASSÉ les remet sous forme de vacances ou de paiement. Les jours peuvent être cumulés, mais devront être rémunérés dans les 12 mois suivants.

CLAUSE ANNUELLE

b) Nonobstant les paragraphes ci-haut mentionnés, l'employée pourra, pour cause de maladie, se prévaloir de ses journées de maladies de la période suivante comprise dans la durée du présent contrat.

AVIS

c) L'employée doit avertir l'employeur le jour de son absence, avant midi (12h). Cet avis se fait par un message laissé sur un des cellulaires ou téléavertisseurs de l'ASSÉ. Le non-respect de cette clause sera considéré comme une absence non motivée.

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

d) Si l'employée prend plus de jours de maladie que le nombre prescrit, ces jours ne seront pas payés à

l'employée par l'ASSÉ.

ABUS

e) Si l'employée prend plus de dix (10) jours non inclus dans le calcul des jours de maladie et non justifiés, cette absence sera considérée comme une raison suffisante de renvoi. L'employeur a la responsabilité de signifier le nombre de jours de maladie que l'employée a pris.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) L'employée bénéficie des congés sociaux, avec et sans solde, suivants :

Jours payés Non payés

Décès du conjoint ou de la conjointe,

enfant, père, mère, sœur, frère 3 4

Belle-mère, beau-père, belle-sœur

Beau-frère 1 4

Grand-mère, grand-père 1 2

Adoption d'un enfant 3 3

Mariage de l'employée 1 2

Divorce de l'employée 1 2

Mariage sœur, frère, mère, père 1 0

Déménagement 1 3

Maladie grave du conjoint ou de la conjointe 1 5

ou de la famille immédiate

Avortement 2 3

Dans le cas de maladie grave du conjoint ou de la conjointe ou de la famille immédiate, un assouplissement de l'horaire de travail est possible suite à une entente entre l'employée et l'employeur.

400 KILOMÈTRES

b) Si l'un des événements ci-haut mentionnés se produit à une distance supérieure à 400 kilomètres, l'employée bénéficie d'une journée supplémentaire sans solde.

AVIS

c) Dans tous les cas, l'employée avise l'employeur le plus tôt possible au plus tard le jour ouvrable suivant un décès; au plus tard trois semaines à l'avance dans les cas de mariage, divorce, adoption; au plus tard trois jours ouvrables à l'avance dans le cas d'un déménagement.

DÉBUT DU CONGÉ

d) Les congés sociaux ne peuvent se prendre qu'à partir de la veille de l'événement.

DROITS ET PRIVILÈGES

e) Durant tous les congés dans le présent contrat, sauf dispositions contraires explicites, l'employée continue d'accumuler les avantages sociaux et les bénéfices marginaux, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme si elle avait été effectivement au travail.

5.6 PAIEMENTS

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès de l'employée, tous les crédits de bénéfices marginaux sont payés en entier à elle ou à sa succession selon le cas, et ce, dans un délai de trente (30) jours.

5.7 ANCIENNETÉ

Pour l'employée, une semaine d'ancienneté couvre une semaine de travail de calendrier et comporte au minimum douze heures de travail. Aux fins du calcul de l'ancienneté, les jours de travail où normalement l'employée aurait dû travailler, mais pour des raisons prévues au présent contrat ou acceptées par l'employeur ne s'est pas présentée au travail, font partie des heures travaillées par l'employée.

5.8 MISE À PIED

a) Les mises à pied autres que disciplinaires ou professionnelles se feront toujours inversement à l'ancienneté accumulée.

INDEMNISATION

b) L'employée mise à pied pour des raisons autres que disciplinaires ou professionnelles aura droit à l'indemnité monétaire suivante : l'équivalent d'une (1) heure de travail par semaine accumulée. Ce montant forfaitaire ne pourra excéder 1 500 \$.

5.9 PRÉAVIS

Pour toute mise à pied visée à l'article 5.8, l'employée a droit à trois (3) semaines payées de préavis. Cependant, nonobstant les articles 5.1, 5.2, 5.3, et 5.4 a), b) et c), ainsi que 5.5, les journées non travaillées au cours de ces trois (3) semaines ne seront pas payées, à moins d'une entente entre les deux parties.

Nonobstant l'article 5.9 a), pour tout renvoi visé aux articles 5.6 et 5.4 f), l'employée a droit à une semaine payée de préavis. L'employée peut quitter son emploi dès que l'employeur lui signifie son préavis.

5.10 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

- a) les vacances d'été et d'hiver;
- b) les congés sociaux;
- c) les congés fériés;
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- e) les congés de maternité et parentaux;
- f) les congés sans solde;
- g) les mises à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- h) les activités syndicales;
- i) décès.

5.11 PERTE DU DROIT À L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté se perd de la façon suivante :

- a) par le départ volontaire de l'employée;
- b) par le licenciement définitif de l'employée;
- c) par le renvoi de l'employée pour motif professionnel ou disciplinaire.

5.12 PERTE DE DROIT

En aucune façon l'employée ne doit perdre des droits, privilèges et conditions de travail acquis en raison de la formation, l'engagement ou la promotion d'un ou d'une autre salarié-e ou d'un ou d'une surnuméraire.

5.13 CONGÉ DE MATERNITÉ

a) Si l'employée est ou devient enceinte, elle a droit à un congé sans solde d'un an dont elle peut jouir dans les six (6) mois qui précèdent l'accouchement ou dans les deux (2) ans qui le suivent à partir du moment où elle le juge opportun après un avis de trois semaines à l'employeur. L'employée pourra reprendre son travail deux (2) semaines après qu'elle en ait avisé l'employeur. Elle peut demander par la suite à travailler deux ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, elle peut demander trois (3) ans.

b) La salariée a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.

5.14 ABSENCE

Toute absence excédant le congé alloué aux clauses 5.13 et 5.14 sera considérée comme une absence non justifiée à moins d'entente avec l'employeur.

5.15 PROTECTION DES DROITS

Tous les droits et privilèges et avantages sociaux reconnus à l'employée qui jouit de son congé de maternité ou parental lui sont conservés comme si elle était au travail.

5.16 RÉINTÉGRATION

Au retour de l'employée du congé de maternité ou parental, l'employeur doit la réinstaller dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou qu'elle a acquis pendant son absence.

5.17 ACCIDENT DE TRAVAIL

Outre l'article 3.8 du présent contrat et les dispositions déjà prévues par les différentes législations en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail, l'employée possède le droit individuel et collectif d'arrêter de travailler lorsqu'elle juge qu'elle est en situation ou dans des conditions dangereuses; le droit d'enquêter ou de faire enquêter en tout temps sur les lieux de travail, sur les questions de santé-sécurité, et ce, indépendamment de l'employeur; le droit à la pleine compensation salariale en cas d'accident ou de maladie de travail; le droit au médecin de son choix. L'employeur ne peut exercer aucunes représailles (mesure disciplinaire, coupure de salaire, etc.) lorsque l'employée exerce ses droits sur les questions de santé-sécurité au travail.

CHAPITRE 6 : PROCÉDURES DE GRIEF

6.1 a) COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de grief est composé de trois (3) personnes élues conjointement par l'employée et l'employeur à raison d'un droit de vote pour chacune des parties.

b) POUVOIR DU COMITÉ

Le comité de grief est le seul à pouvoir trancher les litiges survenant dans l'application des articles 5.8 et als, 6.5 et als, 6.6 et als, 5.12 c), et l'ensemble du Chapitre sept (7).

c) DROIT DE RECOURS

L'employée et l'employeur ont le droit de porter un litige au jugement du comité de grief.

d) STATUT DES DÉCISIONS

Les décisions relevant du comité de grief sont sans appel.

6.2 a) MISE EN CANDIDATURE

L'employée et l'employeur peuvent soumettre le nom de toute personne à titre de candidat ou de candidate à un des trois postes du comité de grief.

b) ÉLIGIBILITÉ

Les listes doivent être remises au plus tard trente (30) jours après la date de l'entrée en vigueur du présent contrat. Pour être valides, les listes doivent être dès lors affichées dans le secrétariat de l'association. Seules les personnes figurant sur cette liste sont éligibles sauf entente entre les deux (2) parties.

c) ÉLECTION-NOMINATION

Au plus tard le vendredi suivant la date limite du dépôt des listes, les deux parties ou leurs représentants respectifs et représentantes respectives devront avoir signé une entente écrite sur le choix des trois (3) élu-e-s. Ladite liste sera annexée au présent contrat.

d) ÉLIGIBILITÉ

En cas de non-entente sur la composition du comité de grief à la date fixée à l'alinéa c) de l'article 7.2 les deux parties procéderont chacune à l'élection d'un ou d'une membre du comité de grief et les deux (2) personnes ainsi nommées procéderont elles-mêmes à l'élection de la troisième personne formant ledit comité.

e) DURÉE DE FONCTION

La durée de fonction des membres du comité de grief s'étend entre le moment de leur nomination et la date de fin du présent contrat et/ou jusqu'au règlement de tous les griefs accumulés durant le présent

contrat.

f) VACANCES

Toutes vacances sont assujetties aux mêmes règlements d'élection/nomination sauf en ce que les listes devront être parvenues au secrétariat et être affichées au plus tard trente (30) jours après la date de l'entrée en vigueur de la démission.

6.3 a) PROCÉDURE DE GRIEF

Tout grief d'une employée ou de l'employeur relatif au présent contrat sera présenté à l'autre partie et au comité de grief par écrit. La partie visée par le grief rendra par écrit sa décision à la partie requérante et au comité de grief, et ce, dans un délai d'une semaine suivant la réception du grief.

b) DEMANDE DE RECOURS

Si aucune entente n'intervient, la partie requérante peut remettre le différend au comité de grief.

6.4 a) DÉLAIS

Le comité doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande de recours. Les deux tiers (2/3) des membres en fonction siégeant formant quorum.

b) AUDIENCE

Un ou une des membres du comité doit faire parvenir par écrit et oralement une convocation à l'employée et à l'employeur. Advenant l'impossibilité pour une des parties d'être présente à l'heure, au lieu et à la date de convocation, le comité de grief est tenu de rendre sa décision lors de la deuxième convocation si l'une ou les deux (2) parties n'ont pu être présentes lors de la première réunion.

c) DÉCISION

Les décisions du comité de grief sont rendues au plus tard cinq jours ouvrables après la tenue d'une des convocations visées à l'article 6.7. Cette décision est envoyée par écrit à l'employée et à l'employeur.

CHAPITRE 7 : RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 ENGAGEMENT

L'engagement de l'employée se fait par l'exécutif selon les directives du Congrès.

7.2 MESURES DISCIPLINAIRES

Peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires :

a) RETARDS

Les retards répétés sans justifications valables.

b) ABSENCES

Les absences non justifiées par l'application d'un droit de l'employée prévu à un ou des articles du présent contrat.

c) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Le non-respect, sans motif valable, de la distribution hebdomadaire des priorités de travail fixées par

l'employeur en conformité avec l'article 3.1.

d) TÂCHES

Le refus d'effectuer, sans motif valable, une tâche prévue dans la définition de tâche à l'article 3.1.

e) VOL, FRAUDE, COMPLICITÉ

Vol, fraude ou autre geste similaire commis envers l'employeur, ainsi que la complicité à un tel geste. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

7.3 PROCÉDURES DES MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque mesure disciplinaire entreprise en vertu de l'article 6.3 doit être confinée par écrit en trois exemplaires; un étant remis à l'employée en présence d'un ou d'une témoin, un étant remis au dossier du comité de grief, l'autre demeurant dans les fichiers de l'ASSÉ.

7.4 PROCESSUS D'APPLICATION DES SANCTIONS

L'application de l'article 6.3 se fait comme suit :

a) L'employeur remet une note avec témoin à l'effet de l'enregistrement d'un retard, d'une absence non justifiée par l'application d'un droit de l'employée prévu à un ou des articles du présent contrat, du non-respect, sans motif valable, de la liste hebdomadaire des priorités de travail ou du refus d'effectuer une tâche prévue à l'article 3.1 et als et en conformité avec l'article 3.2.

b) DROIT EN APPEL

L'employée peut contester auprès du comité de grief la véracité des faits allégués dans ladite note.

c) ENREGISTREMENT

Advenant la non-contestation par l'employée de ladite note ou la confirmation des faits par le comité de grief, ledit retard, absence, non-respect des priorités de travail ou refus d'effectuer une tâche prévue au contrat sans motif valable est enregistré aux fins de l'application de l'article 6 et als.

7.5 SANCTIONS

Nonobstant l'article 6.4 :

a) RETARDS

Dix infractions à l'article 6.3 a) reconnues par le comité de grief ou l'employée sont causes suffisantes de suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

b) ABSENCES

Cinq infractions à l'article 6.3 b), reconnues par le comité de grief ou de l'employée sont causes suffisantes d'une suspension sans solde ne pouvant excéder cinq (5) jours ouvrables.

c) CUMUL

Le cumul de trois (3) suspensions telles que définies aux articles 6.3 a) et b) entraîne le congédiement définitif.

d) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Trois infractions ou plus à l'article 6.3 c) entraînent le congédiement définitif.

e) TÂCHES

Deux infractions ou plus à l'article 6.3 d) entraînent le congédiement définitif.

f) VOL, FRAUDE, DOMMAGE MATÉRIEL

Une infraction à l'article 6.3 e) ou f) entraîne le congédiement définitif.

7.6 SANCTIONS

Dans l'hypothèse d'une sanction disciplinaire imposée par l'employeur si l'employée a présenté un grief auprès du comité de grief, elle continue d'occuper ses fonctions et accumuler ses privilèges jusqu'à ce que l'instance concernée rende sa décision par écrit.

CHAPITRE 8 : CLAUSES FINALES

8.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Sous réserve des dispositions contraires contenues dans le présent contrat et dans la clause 8.2, ledit contrat entre en vigueur le 28 avril 2008.

8.2 EFFET RÉTROACTIF

Suivant les dispositions du présent contrat, les dispositions contenues dans les clauses concernant l'ancienneté, les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie, les congés parentaux et les salaires auront un effet rétroactif et rétroagiront sur une base annuelle à la date de l'embauche.

8.3 DURÉE

La présente entente est valide jusqu'au 30 juin 2010.

8.4 RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du contrat de l'employée doit être approuvé par le Congrès.

Les conditions du renouvellement du contrat de l'employée doivent faire l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur au minimum un (1) mois avant la tenue du Congrès. Cette entente doit être publiée au minimum deux (2) semaines avant la tenue du Congrès.

En cas de non-entente, le Congrès devra décider des nouvelles conditions du renouvellement du contrat. Pour ce faire, il devra considérer les demandes de l'employée et les offres de l'employeur qui devront être publiées au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. L'employée devra accepter ou refuser la décision du Congrès au plus tard deux (2) semaines après la tenue du Congrès. En cas de refus de l'employée, le contrat ne sera pas renouvelé.

8.5 ANNEXES

Les annexes jointes au présent contrat en font partie intégrante.

8.6 LITIGES

Tout objet de litige non prévu par le présent contrat devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée, les chartes fédérales et provinciales, des droits de la personne et normes minimales du travail fixées par le gouvernement du Québec faisant office de minima.

8.7 COPIES

Le présent contrat est fait en deux copies. Seules ces deux copies sont réputées être officielles.

En foi de quoi, ont signé le _____ e jour de _____ 2009 :

ANNEXE I

CONGÉS FÉRIÉS

a) L'ASSÉ convient de reconnaître et d'observer comme journées chômées et payées les jours décrétés « fête civile » par les gouvernements.

b) Au cours de l'année de référence, les quinze (15) journées suivantes sont reconnues comme journées chômées et payées à l'employée

1. Jour de l'an
2. Lendemain du jour de l'an
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de Dollard
6. Saint-*nom retiré*-Baptiste
7. Confédération
8. Fête du Travail
9. Veille de Noël
10. Lendemain de Noël
11. Veille du jour de l'an

12. Action de grâce
13. Noël
14. Journée internationale des femmes (8 mars)
15. Journée internationale des travailleuses et travailleurs (1er mai)

c) L'employée à temps partiel bénéficie de 9 journées chômées et payées sujettes à une entente entre l'employeur et l'employée.

d) Si l'une des journées mentionnées à l'annexe 1b) coïncide avec un samedi ou dimanche cette journée est alors remise la journée précédente ou suivante.

ANNEXE II

CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

1. L'employée reconnaît que durant son emploi à l'ASSÉ et par sa participation aux projets entrepris par et/ou au nom de l'association, l'employée acquerra de l'information concernant certaines matières et sujets qui sont confidentiels pour l'association, laquelle information est la propriété exclusive de l'association incluant, sans restreindre la généralité de ce qui précède :

a) le nom des membres et la nature des activités ou affaires qu'elle conduit;

b) la nature, le but, le caractère, l'étendue et les particularités de tout projet entrepris par et/ou au nom de l'association;

c) le savoir-faire utilisé par l'association incluant les procédés, procédures, méthodologies, techniques et l'information utilisée par l'association dans n'importe quel projet entrepris par et/ou au nom de l'association.

2. L'employée traitera confidentiellement toute information et s'engage à ne pas utiliser cette information pour son propre intérêt. L'employée s'engage à ne pas révéler cette information à toute tierce partie non autorisée durant et/ou après la fin de son engagement ni en aucune manière, directement ou indirectement,

aider ou être partie liée à des actes qui auraient pour effet de détourner, diminuer ou nuire à la réputation, à l'achalandage ou à l'intégrité de l'association.

3. L'employée convient que tous les équipements, enregistrements, dossiers, documents (incluant les copies de ceux-ci) de quelque nature et genre que ce soit, incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède : les listes d'adresses, les dates de parution, les tirages, les procès-verbaux, etc., possédés ou sous le contrôle de l'employée durant son engagement, seront et resteront la propriété unique et exclusive de l'association.

4. Sans vouloir restreindre les recours disponibles à l'association, l'employée reconnaît, par les présentes, que l'association subira un préjudice irréparable advenant que l'employée contrevienne à l'un ou à l'autre des conditions de cette entente et, en conséquence, l'employée reconnaît par les présentes que l'association pourra demander et obtenir une injonction interlocutoire, dans n'importe quelle disposition des clauses 2 ou 3, suite à une contravention ou à une menace de manquement aux dites dispositions ou autrement pour spécifiquement faire respecter n'importe quelle des dites dispositions.

ANNEXE III

DESCRIPTION DE TÂCHES

La description des tâches de l'employée est la suivante :

- Assurer la réception, la dactylographie, l'impression des documents, les envois postaux (et réponses) et le classement du courrier et des courriels.
- Participer à la rédaction, la mise en page, la correction, la révision et l'envoi des publications de l'association
- Faire l'entretien général des archives et de la documentation, assurer une revue de presse quotidienne, faire des dossiers de presse ou des recherches sur demande et commander des documents pertinents.
- Assurer un soutien logistique à la réalisation des activités de l'association, soit les instances et les actions.
- Participer au Congrès et aux réunions du Conseil exécutif.
- Informer les gens quant à la nature de l'organisation, ses revendications et ses activités.
- Faire la mise à jour des sites Internet de l'association.

La présente description de tâches peut être modifiée par le Conseil exécutif en tout temps. Une ou des modifications à la description de tâches ne rend pas caduque le présent contrat, mais seulement la ou les parties concernées par l'article 3.1. et als.