



ASSSE

Procès-verbal de la réunion du Conseil exécutif de l'ASSÉ, tenue le 6 janvier 2013

Présences :

nom retiré *nom retiré*,
nom retiré-nom retiré nom retiré,
nom retiré nom retiré-nom retiré, nom retiré nom retiré-nom retiré

0.0 Ouverture

0.1. Proposition d'ouverture.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

1.0 Procédures

1.1 Praesidium

1.1.1 Proposition que *nom retiré* *nom retiré* et que *nom retiré-nom retiré* Savad soit à la prise de note.

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 Proposition de l'adoption de l'ordre du jour suivant :

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 Comment ça va?

3.0 Affaires courantes

4.0 *nom retiré*cratie et Finance

5.0 Interne

6.0 Externe

7.0 Sommet

8.0 Conseil de coordination

9.0 Prochain Congrès

10.0 Manifestation nationale

11.0 Coalition

12.0 Médias & information

- 13.0 Représentation
- 14.0 Prochaine rencontre
- 15.0 Varia
- 16.0 Évaluation
- 17.0 Levée

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

1.3 Lecture et adoption du procès verbal

1.3.1 Proposition d'adoption des procès verbal du 19 décembre 2012.

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

2.0 Comment ça va?

Proposition privilégiée : un tour de table Comment ça va?

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

3.0 Affaires courantes

Proposition privilégiée : un tour de table d'affaires courantes.

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

3.1 Que l'on demande à Camille Robert de faire un collant sur le sommet avec l'image de la main dans le piège à ours.

Que l'on en fasse 5000 copies, ou plus selon les prix de l'imprimeur

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

3.2 Que *nom retiré nom retiré* Wein écrive le tract sur le sommet dans les deux prochains jours.

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

3.3 Que l'on appuie l'évènement-conférence sur les sables bitumineux et l'environnement qui aura lieu à Concordia 19 janvier prochain.

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

3.4 Que *nom retiré nom retiré* soit déléguée pour la première rencontre des partenaires d'UTILE pour le

Quartier latin le mercredi 9 janvier et qu'elle produise un rapport de cette rencontre.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

4.0 *nom retiré*cratie finances

4.1 Que l'on adopte le contrat de *nom retiré-nom retiré* en annexenom retiré

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Pour : 3 Contre : 0 Abstention : 1

Adoptée à majorité

5.0 Interne

Proposition privilégiée : Que l'on tienne une plénière de 30 minutes sur la rentrée des associations étudiantes et la situation dans les associations locales.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

6.0 Externe

6.1 Que l'on travaille avec les syndicats alliés en vue du Sommet sur l'éducation.

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

8.

7.0 Sommet

Proposition privilégiée : Que l'on tienne une plénière de 30 minutes sur la prochaine rencontre préparatoire à Sherbrooke.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré* Adoptée à l'unanimité

7.1 Que *nom retiré nom retiré* propose la délégation pour les dernières rencontres du sommet sur l'éducation à notre prochaine rencontre

Proposée par *nom retiré* Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

8.0 Conseil de coordination

8.1 Que l'on s'oppose aux propositions du CRAA concernant le nouveau site web de l'ASSÉ.

Proposée par *nom retiré* Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

9.0 Prochain Congrès

Proposition privilégiée : Que l'on tienne une plénière de 30 minutes sur le prochain Congrès.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré* Adoptée à l'unanimité

9.1 Que le Congrès du 2 et 3 février soit à Saint-Félicien.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

9.2 Que l'ordre du jour proposé au Congrès des 2 et 3 février soit le suivant :

0.0 Ouverture

1.0 Procédures

1.1 Preasidium

1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.3 Adoption du procès-verbal

2.0 Bilan

3.0 Plan d'action

4.0 Revendications

5.0 Femmes

6.0 Finance

7.0 Élections

8.0 Prochain congrès

9.0 Avis de motion

9.1 Dépôt

9.2 Traitement

10.0 Varia

11.0 Levée

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

9.3 Que *nom retiré* fasse le suivi avec l'AJP pour leur recherche sur l'encadrement du droit de grève.

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

9.4 Que le Conseil exécutif amène la proposition suivante au prochain Congrès:

« Que l'ASSÉ réaffirme son appui aux luttes autochtones et son appui au principe d'autodétermination des peuples. »

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

9.5 Que les internes se chargent de coordonner le transport à partir des centres urbains pour le prochain Congrès.

Que selon les besoins, l'ASSÉ loue directement des autobus et facture les associations étudiantes via les frais de congrès.

Proposée par *nom retiré*

Appuyée par *nom retiré*

Adoptée à l'unanimité

10.0 Coalition

11.0 Médias & information

12.0 Représentation

12.1 Que *nom retiré nom retiré* participe à un panel sur le financement de l'éducation organisé par l'université Concordia.

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

13.0 Prochaine rencontre

14.0 Varia

15.0 Évaluation

16.0 Levée

Contrat de travail

Intervenu entre

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

Et

nom retiré-nom retiré nom retiré

En vigueur du 21 décembre 2012 au 1er février 2012



—
—
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

CHAPITRE 1 : CLAUSES PRÉLIMINAIRES

1.1 DÉFINITIONS

a) L'EMPLOYÉE

Dans le présent contrat,

L'employé désigne la personne employée par l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante, indépendamment de son sexe.

b) 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.

c) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Le supérieur immédiat est un membre du comité employeur 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, d'un handicap physique (à moins de prouver que cet 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. Nonobstant ce qui précède, l'employée ne peut siéger à un poste élu à l'ASSÉ, sauf ceux de l'animation ou du secrétariat au besoin lors des réunions.

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, d'un 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 HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail fait l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée. Les heures de travail normales de l'employée sont réparties du lundi au vendredi entre 10h et 15h. Il doit donc effectuer le nombre d'heure prévue par son contrat dans cette période de temps, sauf dans le cas de la tenue d'une instance ou si une entente survient entre les deux parties.

2.1 REPOS

Une journée normale de travail comprend trente (30) minutes de repos pour l'employée, réparties comme elle l'entend, en plus d'une heure pour un dîner payé dans le lieu de travail ou non-payé si cette heure est prise à l'extérieur du lieu de travail. Lorsque l'employée travaille en temps supplémentaire, elle a droit à dix minutes de repos par heure travaillée.

2.2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'employeur ne peut en aucun cas obliger l'employée à accomplir du temps supplémentaire. De même, l'employée ne peut pas accomplir du temps supplémentaire sans l'accord de l'employeur.

2.3 REMPLACEMENT

L'employée n'est pas tenue de faire du remplacement..

2.4 RÈGLE DES 15 MINUTES

Tout travail demandant moins de quinze (15) minutes à l'employée n'est pas considéré comme du temps supplémentaire. Cependant, si le travail demande plus de quinze (15) minutes, il sera considéré comme une demi-heure de temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

2.5 REUNION DES INSTANCES

2.5.1 Réunions du Conseil exécutif et/ou du Conseil de Coordination

À la demande de l'employeur, l'employée assiste aux réunions du Conseil exécutif. Un maximum de quatre (4) heures par semaine peuvent être consacrées à la participation aux réunions et comptabilisées dans le temps normal de travail. Au delà de ces quatre heures, le temps passé en réunion sera comptabilisé comme du temps supplémentaire. L'employée a droit de refuser de participer à une réunion du Conseil exécutif si celle-ci perdure au delà de 21h30, si elle est tenue la fin de semaine ou en dehors des disponibilités convenues en début de session.

2.5.2 Congrès et Camps de formation

À la demande de l'employeur, l'employée assiste aux Congrès et aux Camps de formation. La demande de l'employeur doit être faite une semaine à l'avance, sans quoi l'employée peut refuser d'y assister, à moins d'une entente entre les deux (2) parties. Le temps passé en instance est considéré comme du temps supplémentaire. Au delà de trente (35) heures pour une semaine, les heures sont rémunérées à temps et demi ou accumulées et redistribuées sous forme de journées de congés correspondant aux heures supplémentaires effectuées avec une majoration de 50%. La prise de ces journées de congé est laissée à la discrétion de l'employée.

2.6 DÉPART VOLONTAIRE

Avant de quitter volontairement son emploi, l'employée doit idéalement donner un préavis de deux semaines à l'employeur.

CHAPITRE 3 : AUTRES CLAUSES

3.1 DÉFINITION DES TÂCHES

Les tâches sont celles définies en *nom retiré* 3 du présent contrat.

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 qui sont 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 boycottage officielle qui s'adresse à une entreprise ou à une organisation. Aussi, l'employée ne peut subir de mesures disciplinaires ni de coupures de salaire si elle refuse de franchir une ligne de piquetage l'empêchant de se rendre sur son lieu de travail.

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;

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

De plus, si l'employée se voit décerné un casier criminel à l'issue d'une telle poursuite criminelle, l'employeur est tenu d'offrir une indemnité supplémentaire de 5 000\$ à l'employée dans un délai de deux (2) ans.

Tout litige entre l'employeur et l'employée au sujet du présent article doit être tranché par le Comité de grief.

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 MÉNAGE

a) L'employeur s'engage à tenir les locaux dans un état salubre et à faire le ménage au moins une fois aux deux (2) semaines. Dans le cas où l'employée juge l'état de son local de travail insalubre, il pourra, avec l'approbation d'au moins un membre du Comité employeur en priorité, sinon du Conseil exécutif, effectuer ses heures de travail à domicile. L'employée s'engage à tenir son espace de travail en état salubre et à ramasser ses effets personnels à chacun de ses quarts de travail.

b) L'employeur fournit l'équipement nécessaire et adéquat pour accomplir les tâches couvertes ou devant être couvertes par la présente convention.

3.9 CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

Voir *nom retiré* II

3.10 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\$.

3.11 ACCÈS AUX LOCAUX

L'employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires afin que l'employée puisse accéder à son lieu de travail au cours de ses heures de travail, sans avertissement préalable et sans justification nécessaire auprès de qui que ce soit d'autre que l'employeur.

CHAPITRE 4 : CLAUSES SALARIALES

4.1 TAUX SALARIAL

Le salaire de base de l'employée est fixé à 15,30 \$ de l'heure.

4.2 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employée est payé par chèque tous les deux (2) jeudi sauf entente exceptionnelle entre l'employeur et l'employée.

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 lorsque celui-ci n'est pas situé au 2065, rue Parthenais à Montréal. 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

Est considéré comme temps supplémentaire tout travail de l'employée requis par le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate excédant 35 heures par semaine.

Pour l'employée à temps plein, le temps supplémentaire dans une même semaine est rémunéré à raison d'une fois et demi le taux horaire de l'employée pour les cinq (5) premières heures; tout temps supplémentaire à ces cinq (5) heures est rémunéré à raison de deux fois le taux horaire de l'employée. Les heures supplémentaires peuvent être cumulées, mais devront être rémunérées dans le mois suivant. 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. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les heures supplémentaires demandées peuvent être rémunérées.

Nonobstant ce qui précède, si l'employée doit travailler durant une fin de semaine à la demande de l'employeur (dans le cadre d'une instance par exemple), elle a droit à un minimum d'une journée de congé payé dans la semaine qui suit excluant le lundi. La date doit être déterminée conjointement avec l'exécutif durant la semaine précédente la fin de semaine travaillée.

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

L'employée a aussi droit à un jour de congé payé à prendre avant la fin du contrat. Le choix de la date fera l'objet d'une entente entre l'employée et l'employeur.

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour une période annuelle, la liste des jours fériés et chômés se trouve en *nom retiré* 1. Seuls les jours fériés et chômés compris dans la durée de ce contrat sont reconnus comme jours fériés et chômés.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

Pour l'employée, les journées de maladie payées s'accumulent au rythme une(1) par six (8) semaines.

a) CUMUL DE JOURNÉES DE MALADIE

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.

b) CLAUSE ANNUELLE

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.

c) AVIS

L'employée doit avertir l'employeur le jour de son absence, avant midi (12 h). 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 sauf sous la présentation d'une preuve médicale expliquant le non-respect de cette clause.

d) SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

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.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) NOMBRES DE CONGÉS SOCIAUX

L'employée bénéficie des congés sociaux, avec et sans solde, suivant :

	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 ou de la famille immédiate		5
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.

b) 400 KILOMÈTRES

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.

c) AVIS

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.

d) DÉBUT DU CONGÉ

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

e) DROITS ET PRIVILÈGES

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) ORDRE DES MISES À PIED

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

b) INDEMNISATION

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 a) PRÉAVIS ET CONGÉS

Pour toute mise à pied visée à l'article 5.8, l'employée a droit à une (1) semaine payée de préavis. Cependant, nonobstant les articles 5.1, 5.2, 5.3, et 5.4 a), b), c) et d), les journées non travaillées au cours de cette semaine ne seront pas payées, à moins d'une entente entre les deux parties.

b) DÉPART IMMÉDIAT

Nonobstant l'article 5.9 a), pour tout renvoi visé aux articles 5.6 et 7.5 c), l'employée a droit à une semaine payée de préavis. L'employée peut quitter son emploi dès que l'employeur lui signifie son préavis.

5.11 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;

5.12 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.

5.13 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.

5.14 ABSENCE

Toute absence excédant le congé alloué à la clause 5.4 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, ainsi que du Chapitre 7 de même que tout litige quant à l'interprétation du présent contrat.

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 autres que légales.

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 noms doivent être listés dans les cahiers de préparations du Conseil exécutif. Seules les personnes figurant sur cette liste sont éligibles sauf entente entre les deux (2) parties.

c) ÉLECTION-NOMINATION

Dès la première réunion du Conseil exécutif de l'ASSÉ 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) LITIGE

En cas de non-entente sur la composition du comité de grief à la date fixée à l'alinéa c) de l'article 6.2 les deux parties procéderont chacune à l'élection d'un ou 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 connues dans les deux (2) semaines suivant 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 6.4 et als. 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 conformément à la politique d'embauche et aux directives du Congrès.

7.2 Rencontre d'évaluation

Une fois au plus tard un mois après l'embauche d'une nouvelle employée ou de l'entrée en poste d'un nouveau Conseil exécutif, l'employeur doit rencontrer l'employée afin d'évaluer le travail de l'employée. À la demande d'une des deux parties, le comité grief peut assister à la rencontre.

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 les articles 3.1 et 3.2.

d) TÂCHES

Le refus d'effectuer, sans motif valable, une tâche prévue dans la définition de tâche à l'article 3.1 et ne contrevenant pas à l'article 3.2.

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.

f) AMBIANCE DE TRAVAIL

Le non-respect de l'article 1.3 du présent contrat.

g) CONGÉS DE MALADIE NON-JUSTIFIÉS

Si l'employée prend plusieurs jours non inclus dans le calcul des jours de maladie non prévus dans le présent contrat et non justifiés.

7.3 PROCÉDURES DES MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque mesure disciplinaire entreprise en vertu de l'article 6.3 doit être consignée 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 événement pouvant faire l'objet d'une mesure disciplinaire en conformité avec 7.2 et als.

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 du chapitre 7.

7.5 SANCTIONS

Nonobstant l'article 7.4 :

a) RETARDS

Dix infractions à l'article 7.3 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 7.3 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 7.3 a) et b) entraîne le congédiement définitif.

d) PRIORITÉS DE TRAVAIL

Trois infractions ou plus à l'article 7.3 c) reconnues par le comité de grief ou l'employée entraînent le congédiement définitif.

e) TÂCHES

Deux infractions ou plus à l'article 7.3 d) reconnues par le comité de grief ou l'employée entraînent le congédiement définitif.

f) VOL, FRAUDE, DOMMAGE MATÉRIEL

Une infraction à l'article 7.3 e) reconnues par le comité de grief ou l'employée entraîne le congédiement définitif.

g) AMBIANCE DE TRAVAIL

5 infractions à l'article 7.3 f) reconnues par le comité de grief ou l'employée entraînent le congédiement définitif.

h) CONGÉS DE MALADIE NON-JUSTIFIÉS

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.

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 21 décembre 2012.

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 1er février 2013.

8.4 RENOUVELLEMENT

Ce contrat est non-renouvelable.

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 _____ 2012 :

L'employée (Lettre moulée)

(Signature)

L'employeur (Lettre moulée)

(Signature)

Comité de griefs (Lettre moulée)

(Signature)

(Lettre moulée)

(Signature)

(Lettre moulée)

(Signature)

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 seize (16) journées suivantes sont reconnues comme journées chômées et payées à l'employée. Seules les journées fériées incluses dans la durée du présent contrat sont rémunérées.
1. Jour de l'an
 2. Vendredi saint
 3. Lundi de Pâques
 4. Fête de Dollard
 5. Saint-*nom retiré*-Baptiste
 6. Confédération
 7. Fête du Travail
 8. Veille de Noël
 9. Veille du jour de l'an
 10. Action de grâce
 12. Noël
 13. Journée internationale des femmes (8 mars)
 14. Journée internationale des travailleuses et travailleurs (1er mai)
 15. Journée opposée à la brutalité policière (15 mars)
- c) 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 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 desdites dispositions.

ANNEXE III

DESCRIPTION DE TÂCHES

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

- Assurer la permanence des locaux de l'ASSÉ ;
- 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, et commander des documents pertinents;
- Assurer un soutien logistique à la réalisation des activités de l'association, soit les instances et les actions;
- Sur demande, assurer le secrétariat et le soutien logistique 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 et veiller au bon fonctionnement du réseau informatique; et,
- Faire du soutien à la recherche.

La présente description de tâches peut être modifiée par le Conseil exécutif en tout temps avec l'accord de l'employée. 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.