

Résumé des mandats

Congrès de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ) Tenu les 16 et 17 février 2008 à l'Université du Québec en Outaouais

Ordre du jour

- 0.0 Ouverture
- 1.0 Procédure
 - 1.1 Praesidium
 - 1.2 Lecture et adoption de l'ordre du jour
 - 1.3 Lecture et adoption du procès-verbal
- 2.0 Revendications
- 3.0 État des résultats 2007-2008
 - 3.1 2006-2007
 - 3.2 2007-2008
- 4.0 Plan d'action
 - 4.1 Grève
 - 4.2 Coalition
 - 4.3 Autres
- 5.0 Révision des prévisions budgétaires 2007-2008
- 6.0 Permanence
- 7.0 Femmes
- 8.0 Recherches
- 9.0 Élections
- 10.0 Avis de motion
 - 10.1 Dépôt
 - 10.2 Traitement
- 11.0 Varia
- 12.0 Levée

Lecture et adoption du procès-verbal

1. L'adoption du procès-verbal du Congrès des 1^{er} et 2 décembre 2007.

Revendications

1. Considérant nos principes de solidarité avec les diverses luttes sociales;
Considérant la nécessité d'élargir la portée de notre analyse de l'éducation;
Que soit formé un comité ad hoc paritaire hommes/femmes, cégeps/universités afin d'élaborer des priorités éducationnelles en vue de promouvoir le discours de l'ASSÉ dans les discussions préparatoires au Rassemblement du monde de l'éducation de la FNEEQ-CSN et la CSQ.
Que ces priorités et l'analyse qui les sous-tendent soient ramenées au Congrès avant d'être présentées aux rencontres exploratoires.
2. Que Geneviève Gariépy soit élue comme membre du comité ad hoc pour le Rassemblement du monde de l'éducation.

3. Que Marie-Eve Ruel soit élue comme membre du comité ad hoc pour le Rassemblement du monde de l'éducation.

4. Que Jean-Sébastien Ranger soit élu comme membre du comité ad hoc pour le Rassemblement du monde de l'éducation.

5. Considérant que l'ASSÉ a soumis son *Mémoire sur la gratuité scolaire* à la consultation sur l'encadrement des frais institutionnels obligatoires dans les universités;

Considérant la demande du Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études (CCAFE) de connaître l'opinion de l'ASSÉ sur le mode d'encadrement des frais institutionnels obligatoires dans les universités du Québec faisant suite à l'annonce de la ministre Courchesne du 15 février 2008;

Que Marie-Eve Ruel soit chargée de rédiger un document exposant l'analyse de l'ASSÉ sur la question.

Considérant les courts délais impartis pour la rédaction et le dépôt du document;

Que ledit document soit adopté suite à une consultation des associations membres qui aura lieu entre le 3 et le 11 mars 2008.

Que l'ASSÉ dépose le document au CCAFE.

6. Que Coralie Jean soit nommée pour rédiger avec Marie-Eve Ruel le document sur l'opinion de l'ASSÉ sur le mode d'encadrement des frais institutionnels obligatoires dans les universités du Québec.

7. Que Hubert Gendron-Blais remplace Marie-Eve Ruel sur le comité ad hoc pour le Rassemblement du monde de l'éducation.

État des résultats

2006-2007

1. L'adoption des états financiers 2006-2007.

Plan d'action

Grève

1. Que l'ASSÉ cesse dès aujourd'hui sa campagne nationale de grève générale illimitée.

2. Qu'un appel de textes soit lancé dans le but d'entamer le débat et décider de l'orientation de la prochaine campagne lors du Congrès annuel.

3. Que l'ASSÉ lance un appel de textes pour recueillir des bilans sur la campagne « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment ».

4. Considérant l'importance des propositions adoptées sur l'action politique de l'ASSÉ;

Considérant que l'ASSÉ agit comme un pôle de la contestation sociale au Québec dont les actions et le discours sont suivis par de nombreux acteurs de l'espace public;

Considérant la nécessité d'informer les associations étudiantes du Québec et la population en général sur les décisions prises durant le Congrès;

Considérant la multitude d'appuis obtenus par l'ASSÉ de la part d'organisations communautaires et syndicales et la nécessité d'en faire un suivi adéquat;

Que le Congrès entérine la déclaration suivante :

Communiqué
Pour diffusion étudiante, syndicale et communautaire

Déclaration pour la continuité d'une lutte sociale

Gatineau, le 17 février 2008 – Nous, associations étudiantes membres de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ), avons choisi de mettre fin à la campagne de grève générale illimitée mise de l'avant depuis avril 2007. Réunies en Congrès cette fin de semaine, nous avons convenu à contrecœur que la conjoncture politique et la mobilisation étudiante et populaire n'étaient pas au rendez-vous pour faire reculer le gouvernement. Devant ce constat amer, nous tenons à faire savoir au gouvernement qu'il est vain de crier victoire : l'ASSÉ se dressera sur son chemin chaque fois que la classe politique et économique accentuera la marchandisation de l'éducation.

Ainsi, l'ASSÉ met toujours de l'avant la plateforme de revendications « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment! » pour la session d'hiver 2008. Nous constatons toujours que l'accessibilité et la qualité de l'éducation ne sont pas acquises : en ce sens, la hausse des frais de scolarité imposée par le gouvernement libéral demeure une aberration néfaste pour l'avenir de la société québécoise. Nous croyons toujours en la nécessité d'une éducation publique gratuite, accessible et de qualité. Nous croyons en l'impératif de s'organiser et de lutter pour construire une société solidaire, démocratique, équitable et non discriminatoire.

Nous dénonçons les tactiques déplorables du gouvernement, des administrations des institutions d'enseignement et de leurs divers appareils répressifs pour nuire à la mobilisation étudiante. Nous dénonçons l'immobilisme, l'hypocrisie et la complaisance des fédérations étudiantes qui agissent en tant que vecteur de décrépitude des conditions de vie des étudiants et étudiantes. Par-dessus tout, nous dénonçons le néolibéralisme et son expansion dans tous les champs de la société, et tout particulièrement l'éducation qui se voit instrumentalisée par l'idéologie marchande.

Nous invitons d'ailleurs l'ensemble des acteurs sociaux à faire de même, dans tous les champs de la société. Par notre projet de gratuité scolaire, nous refusons de nous confiner dans l'éternelle réaction et préférons construire les bases d'une société autonome et démocratique. Il est plus que temps que les forces progressistes s'imposent et revendiquent une transformation générale et profonde de cette société à la dérive.

Le Congrès de l'ASSÉ

Que cette déclaration soit envoyée aux associations étudiantes du Québec et aux groupes nous ayant formulé un appui.

Autres

1. Considérant nos mandats historiques de soutien à la lutte du peuple palestinien;
Considérant la participation de l'ASSÉ aux conférences données par Tadamon! dans divers établissements d'enseignement post-secondaire au cours de l'année 2007-2008;
Considérant la proposition adoptée lors du Congrès de l'ASSÉ visant à consulter les associations membres sur une proposition de boycott de l'Apartheid israélien;
Considérant la nécessité de clarifier cette proposition pour en faire un suivi adéquat;
Considérant qu'une campagne internationale contre l'Apartheid israélien se forme et prend de l'ampleur;
Considérant que ce mouvement a débuté en 2005 suite à un appel signé par 170 organismes issus de la

société civile palestinienne qui demandaient le déclenchement d'une campagne internationale de « boycott, de désinvestissement et de sanctions » contre Israël;

Considérant que le 10 mai 2008 sera le 60e anniversaire de la « Nakba » (« catastrophe »), c'est-à-dire le 60e anniversaire de la dépossession, de l'exode massif et du nettoyage ethnique qui ont suivi la création de l'État d'Israël;

Que l'ASSÉ appuie et participe à la manifestation du 10 mai 2008 en solidarité avec la Palestine, qui a lieu à l'occasion du 60e anniversaire de la « Nakba » (« catastrophe »);

Que les assemblées générales soient consultées à propos des positions suivantes :

Que l'ASSÉ appuie et participe à la campagne « boycott, désinvestissement et sanctions » contre l'Apartheid israélien;

Que l'ASSÉ appuie les efforts de sensibilisation et les actions visant à contrer l'Apartheid israélien ainsi que le soutien du gouvernement canadien à l'État d'Israël.

2. Que les associations membres et non-membres de l'ASSÉ consultent leurs membres sur la question de la réforme du Règlement sur le Régime des Études Collégiales (RREC).

Révision des prévisions budgétaires 2007-2008

1. L'adoption des modifications aux prévisions budgétaires 2007-2008. De retrancher 2 000 \$ au poste « Matériel pour les actions ». De retrancher 500 \$ au poste « CNW Telbec ». Que l'on retranche 1 000 \$ à « Nouveaux Conseils Régionaux » et que l'on conserve 1 000 \$ pour la MASSE. Que la dépense pour les autocollants grève générale illimitée, 4 785,90 \$, soit ajoutée au poste « Matériel d'information ». D'ajouter 1 500 \$ dans les dépenses du poste « Camps de formation ». D'ajouter 1 000 \$ dans les revenus du poste « Camps de formation ». De retrancher 200 \$ au poste « Fournitures de bureau ». De retrancher 2 000 \$ au poste « Tournées et représentation ». De retrancher 500 \$ au budget de la MASSE. (voir annexe)

2. Que les associations membres fassent parvenir au Conseil exécutif un texte de réflexion sur :

1. l'absence fréquente de Secrétaire aux finances;
2. le manque de préparation des points finances;
3. et plus globalement, la centralisation des connaissances financières.

3. Que l'ASSÉ invite les associations étudiantes membres et non-membres qui bénéficient de son travail à lui faire des dons.

Permanence

1. De constater l'intention de Valérie Soly, actuelle permanente de l'ASSÉ, de ne pas renouveler son contrat au 8 juin 2008.

2. Que l'ASSÉ rouvre un poste de permanence pour l'année 2008-2009 dont les modalités figurent dans le contrat. De remplacer « peut être rémunéré au tarif régulier » par « sera rémunéré au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % » à l'article 2.3 Temps supplémentaire; b) Surtemps. Ajouter « avec une majoration de 50 % » après « à taux régulier » au premier tiret et ajouter « avec une majoration de 50 % » à la fin du deuxième tiret à l'article 4.4 Temps supplémentaire. Ajouter « 1 jour » dans les jours payés pour « mariage soeur, frère, mère et père » à l'article 5.5 Congés sociaux. Biffer « 1 non payé » pour « mariage soeur, frère, mère et père » à l'article 5.5 Congés sociaux. Ajouter « Avortement : 2 jours payés et 3 jours non payés » à l'article 5.5 Congés sociaux. (voir annexe)

3. Que les exigences de l'offre d'emploi soient :

1. Ne pas être étudiante ou étudiant;
2. Connaissance pertinente du mouvement étudiant;
3. Maîtrise du français, tant à l'écrit qu'à l'oral;
4. Aptitudes en comptabilité et informatique.

Que les critères d'embauche soient :

1. Expériences militantes;
2. Connaître l'ASSÉ;
3. Expériences reliées au travail;
4. Autonomie, initiative et aimer le travail d'équipe;
5. Bonne capacité d'adaptation;
6. Être en accord avec les principes de base et les revendications de l'ASSÉ et être capable de les défendre.

4. Que l'offre d'emploi soit diffusée dans nos listes de contacts et nos réseaux syndical et communautaire.

5. La création d'un comité d'embauche composé de :

- 1 personne du Conseil exécutif;
 - 1 personne des Comités;
 - 2 personnes des associations membres (parité homme/femme, cégep/université dans la mesure du possible);
 - 1 personne autre;
- élues en Congrès.

6. Que Camélia Vigneux, membre de l'AÉCS, soit élue sur le comité d'embauche.

7. Que Arnaud Theurillat-Cloutier, membre de l'AGEBdeB, soit élu sur le comité d'embauche.

8. Que Myriam Villeneuve, du Comité à la mobilisation, soit élue sur le comité d'embauche.

9. Que Marie-Eve Ruel, du Conseil exécutif, soit élue sur le comité d'embauche.

10. Que Guillaume Fortin soit élu sur le comité d'embauche.

11. Que le mandat du comité d'embauche soit :

- Diffuser l'offre d'emploi selon les modalités adoptées au Congrès;
- Faire la sélection des candidatures et des entrevues en conséquence;
- Retenir 4 candidatures et faire 2 recommandations au Congrès annuel des 26 et 27 avril 2008.

Que ce comité soit redevable au Congrès.

12. Que le calendrier d'embauche soit le suivant :

- 25 février au 14 mars 2008 : diffusion de l'offre d'emploi;
- 17 au 21 mars 2008 : sélection des candidatures.
- 24 mars au 4 avril 2008 : entrevues.
- 7 au 11 avril 2008 : délibérante sur les candidatures retenues en entrevues.
- 14 avril 2008 : remise du rapport sur le processus d'embauche et les candidatures retenues pour le

Congrès annuel des 26 et 27 avril 2008.

13. Que l'ASSÉ engage Valérie Soly à des fins de transition avec la nouvelle personne à la permanence, et ce, du 9 juin au 14 septembre 2008 pour un total de 235 heures au tarif horaire de 15,50 \$. Que les heures travaillées diminuent progressivement et que les modalités du contrat soient déposées par le Conseil exécutif au Congrès annuel.

Recherches

1. Que le Congrès de l'ASSÉ invite les associations étudiantes à consulter, d'ici le Congrès annuel, leurs assemblées générales sur les priorités de recherches que l'ASSÉ devrait effectuer en lien avec la future campagne de l'ASSÉ mettra de l'avant suite au Congrès annuel.

2. Que l'ASSÉ produise en priorité une véritable proposition d'instauration de la gratuité scolaire à tous les niveaux.

Élections

1. De constater les démissions de Guillaume Fortin, Justine Rouse-Lamarre, Geneviève Simon et Julien Vadeboncoeur.

Propositions mises en dépôt

1. Que dans le cadre de la campagne « Pour un réinvestissement, pas n'importe comment » la revendication « Pour la gratuité scolaire à tous les niveaux » devienne « Vers la gratuité scolaire : contre le dégel et pour l'abolition des frais afférents ».

2. Considérant que la qualité de l'enseignement primaire et secondaire a dégradé de façon considérable depuis l'implantation de la réforme en 1999;

Considérant que cette même réforme a été implantée puis retirée pour modification du système d'éducation Suisse pour cause de dégradation de la qualité de l'éducation;

Considérant que l'ASSÉ possède déjà des positions en faveur d'une éducation de qualité;

Que l'ASSÉ soit solidaire avec les élèves et les enseignants et enseignantes du primaire et du secondaire et se positionne pour le retrait immédiat de la réforme du curriculum de 1999;

Que l'ASSÉ appuie officiellement la Coalition Stoppons la réforme;

Qu'en signe concret de son appui à la Coalition, l'ASSÉ signe le manifeste de cette dite Coalition;

Que l'ASSÉ appuie les actions de la Coalition Stoppons la réforme.

3. Motion soleil à l'AEMSS-UQO.

ANNEXE

Association pour un Solidarité Syndicale Étudiante Modifications adoptées Congrès 16 et 17 février 2008

Revenus

Cotisations	113 535,00 \$
Instances	16 800,00 \$
Congrès	12 800,00 \$
Camps de formation	4 000,00 \$
Spéciales	- \$
Dons	3 500,00 \$
Activités de financement	1 400,00 \$
Fonds des arrêté-e-s	238,45 \$
Autres	- \$
Totaux	135 473,45 \$

Dépenses

Fonds d'entraide	5 676,75 \$
Information	21 748,63 \$
Ultimatum et express	8 500,00 \$
Revue Ultimatum	4 212,73 \$
Matériel d'information	8 285,90 \$
Traduction	- \$
Documentations & recherches	750,00 \$
Recherche	- \$
Instances	26 000,00 \$
Congrès	15 000,00 \$
Camps de formation	7 500,00 \$
Comités et CoCo	3 500,00 \$
Mobilisation	16 000,00 \$
Tournées & représentations	13 000,00 \$
Matériel pour les actions	3 000,00 \$
Fonds de grève	- \$

Bureau	12 275,62 \$
Loyer	7 600,00 \$
Taxes municipales	175,00 \$
Assurances	2 200,62 \$
Fournitures	1 800,00 \$
Informatique	500,00 \$
Administration	3 700,00 \$
Honoraire professionnel	3 000,00 \$
Frais de caisse	700,00 \$
Frais d'intérêt	- \$
Communication	12 800,00 \$
Télécommunications	9 500,00 \$
CNW Telbec	2 000,00 \$
Courrier	200,00 \$
Internet et site	1 100,00 \$
Comm. Pan-ASSÉ	- \$
Employé-e-s	38 895,50 \$
Permanence	37 470,00 \$
Contrat été 2007	1 425,50 \$
Conseils régionaux	1 500,00 \$
CRAM	500,00 \$
MASSE	500,00 \$
CRAALL	500,00 \$
Nouveaux Conseils Régionaux	- \$
Divers	- \$
Subventions	- \$
Projets spéciaux	- \$
Autres	- \$
Fonds des arrêté-e-s	- \$
Totaux	138 596,50 \$
Surplus/(déficit)	(3 123,05) \$

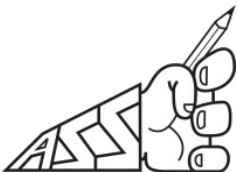
Contrat de travail

Intervenu entre

Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ)

Et

En vigueur du 9 juin 2008 au 8 juin 2009



Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

2570, rue Nicolet, bureau 301

Montréal, (Québec), H1W 3L5

Téléphone : (514) 390-0110

Télécopieur : (514) 390-8415

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

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.

SUPÉRIEURE IMMÉDIATE, SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La supérieure immédiate ou le supérieur immédiat est le ou la 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'employé-e 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'employé-e. 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-E

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'employé-e, 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'employé-e 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'employé-e choisit ses heures de travail entre 8 et 18 heures en respectant l'ancienneté de ses consœurs et confrères de travail et 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'employé-e est calculée comme suit :

- 9 au 28 juin 2008 : 40 heures de travail réparties sur les 3 semaines en participant entre autres aux réunions de transition, aux réunions du Conseil exécutif et du Conseil de Coordination.
- 29 juin au 2 août 2008 : 20 heures de travail par semaine.
- 3 août 2008 au 8 juin 2009 : 35 heures par semaine.

2.3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

b) SURTEMPS

Est considéré comme surtemps, tout travail de l'employé-e requis par le supérieur immédiat ou la supérieure immédiate en sus du nombre d'heures de sa semaine de travail. Le surtemps convenu avec l'employeur sera rémunéré au tarif horaire régulier avec une majoration de 50 % ou accumulé et remis sous forme de journée de congé dans les deux mois suivants.

c) RÉUNION DES INSTANCES

L'employé-e peut assister à toute instance du mouvement étudiant. La participation de l'employé-e aux instances est rémunérée, mais n'est pas comptabilisée dans les heures de la semaine normale de travail. Dans le cas où deux instances ou plus se déroulant la fin de semaine auraient lieu dans un délai de 30 jours, l'équivalent en heures de ces instances peut être remis sous forme de jours de congé dans les deux mois suivants. L'employé-e ne peut siéger à un poste élu, sauf ceux de la présidence ou du secrétariat au besoin. De même, l'employé-e ne peut se faire entériner sur les Comités permanents de l'ASSÉ.

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

2.4 DÉPART VOLONTAIRE

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

CHAPITRE 3 : AUTRES CLAUSES

3.1 DÉFINITION DES TÂCHES

Voir Annexe 3.

3.2 CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur s'engage à être raisonnable dans la charge de travail exigée de l'employé-e ainsi que dans l'échéancier de cette même charge.

3.3 AUTRES TÂCHES

En aucun temps, l'employé-e régi-e par le présent contrat n'est tenu-e d'effectuer d'autres tâches que celles prévues dans ce dernier (voir Annexe 3).

3.4 DOMMAGES MATÉRIELS

Aucun remboursement ne sera exigé de l'employé-e 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'employé-e n'est pas tenu-e 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'employé-e est sujet et sujette à une poursuite civile en justice, l'employeur s'engage à indemniser l'employé-e 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'employé-e. 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'employé-e est sujet et sujette à des poursuites criminelles, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé-e de la même façon que prévu au premier alinéa de l'article 3.6 dans les cas suivants :

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

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

3.7 NON-RESPONSABILITÉ

L'employé-e n'est pas responsable des vols commis à l'établissement à moins qu'il ou elle soit légalement prouvé-e qu'il ou elle en est l'auteur-e ou le 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'employé-e 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'employé-e est fixé à 14,50 \$ de l'heure.

4.2 JOUR DE PAYE

Le salaire de l'employé-e est payé par chèque tous les deux (2) jeudis. Si ce jeudi est un jour férié, la paye sera versée le jour d'affaires précédent.

4.3 DÉDOMMAGEMENT DES FRAIS

Sur présentation de pièces justificatives, l'employé-e sera dédommagé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e, 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'employé-e 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'employé-e continue d'accumuler les avantages, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme s'il ou elle avait effectivement été au travail.

5.2 CONGÉS ANNUELS

Durant le temps des fêtes, les congés payés de l'employé-e durent deux (2) semaines. Le choix des dates fera l'objet d'une entente entre l'employé-e et l'employeur.

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

5.3 JOURS FÉRIÉS

Pour la période commençant le premier 1^{er} août et se terminant le 31 juillet suivant, la liste des jours fériés et chômés se trouve en Annexe 1.

5.4 JOURNÉES DE MALADIE

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

SURPLUS DES JOURNÉES DE MALADIE

d) Si l'employé-e prend plus de jours de maladie que le nombre prescrit, ces jours ne seront pas payés à l'employé-e par l'ASSÉ

ABUS

e) Si l'employé-e 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'employé-e a pris.

5.5 CONGÉS SOCIAUX

a) L'employé-e 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'employé-e	1	2
Divorce de l'employé-e	1	2
Mariage sœur, frère, mère, père	1	0
Déménagement	1	3
Maladie grave du conjoint ou de la conjointe ou de la famille immédiate	1	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'employé-e et l'employeur.

400 KILOMÈTRES

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

AVIS

c) Dans tous les cas, l'employé-e 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'employé-e continue d'accumuler les avantages sociaux et les bénéfices marginaux, droits et privilèges qui lui sont reconnus par le présent contrat comme s'il ou elle avait été effectivement au travail.

5.6 PAIEMENTS

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

5.7 ANCIENNETÉ

Pour l'employé-e, 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'employé-e aurait dû travailler, mais pour des raisons prévues au présent contrat ou acceptées par l'employeur ne s'est pas présenté-e au travail, font partie des heures travaillées par l'employé-e.

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'employé-e mis ou 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'employé-e 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'employé-e a droit à une semaine payée de préavis. L'employé-e 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 parental;
- 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'employé-e;

- b) par le licenciement définitif de l'employé-e;
- c) par le renvoi de l'employé-e pour motif professionnel ou disciplinaire.

5.12 PERTE DE DROIT

En aucune façon l'employé-e 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 CONGÉ PARENTAL

a) Si l'employé-e est ou devient le conjoint ou la conjointe d'une femme enceinte travailleuse ou non au sein de l'organisation, il ou elle a droit à un congé sans solde d'un an, dont il ou 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 il ou elle le juge opportun après un avis de trois semaines à l'employeur. L'employé-e pourra reprendre son travail deux semaines après qu'il ou elle en a avisé l'employeur. Il ou elle peut demander par la suite à travailler deux ans à temps partiel. S'il s'agit d'une famille monoparentale, il ou elle peut demander trois ans.

b) Le ou la salarié-e a annuellement droit à cinq (5) jours de congé pour responsabilités familiales. Ces congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.

5.15 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.

5.16 PROTECTION DES DROITS

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

5.17 RÉINTÉGRATION

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

5.18 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'employé-e possède le droit individuel et collectif d'arrêter de travailler lorsqu'il ou elle juge qu'il ou 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'un ou d'une employé-e 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'employé-e 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'employé-e et à l'employeur.

CHAPITRE 7 : RELATION D'AUTORITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 ENGAGEMENT

L'engagement de l'employé-e 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'employé-e 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 fixée 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e peut contester auprès du comité de grief la véracité des faits allégués dans ladite note.

c) ENREGISTREMENT

Advenant la non-contestation par l'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e a présenté un grief auprès du comité de grief, il ou 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 9 juin 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 8 juin 2009, soit après cinquante-deux (52) semaines de travail.

8.4 RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du contrat de l'employé-e doit être approuvé par le Congrès.

Les conditions du renouvellement du contrat de l'employé-e doivent faire l'objet d'une entente entre l'employé-e 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'employé-e et les offres de l'employeur qui devront être publiées au moins deux (2) semaines avant la tenue du Congrès. L'employé-e 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'employé-e, 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'employé-e, 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 _____ 2008 :

L'employé-e _____ (Lettre moulée)

(Signature)

Témoin de l'employé-e _____ (Lettre moulée)

(Signature)

L'employeur _____ (Lettre moulée)

(Signature)

Témoin de 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 quinze (15) journées suivantes sont reconnues comme journées chômées et payées à l'employé-e

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-Jean 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 (1^{er} mai)

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

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'employé-e reconnaît que durant son emploi à l'ASSÉ et par sa participation aux projets entrepris par et/ou au nom de l'association, l'employé-e 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'employé-e traitera confidentiellement toute information et s'engage à ne pas utiliser cette information pour son propre intérêt. L'employé-e 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'employé-e 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'employé-e 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'employé-e reconnaît, par les présentes, que l'association subira un préjudice irréparable advenant que l'employé-e contrevienne à l'un ou à l'autre des conditions de cette entente et, en conséquence, l'employé-e 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'employé-e 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.