

Bureau du commissaire général du travail

4912-2 DÉPÔT

Dépôt N°: 86 03 137

Je présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04912-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21582-01
Date	Signature 86-03-24	Reception 86-03-25	Durée	Du 83-05-01	Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 57

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de la C.S.D. 801, 41ème Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: M. René Poiré	<input type="checkbox"/> Déposant Centrale des Syndicats Démocratiques 801, 41ème Rue Québec, Qc G1J 2T7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>3915-10</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

1
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Stéphane Demers</i> Date: 86-03-26

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

49/2-2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

86 MAR 25 13:38

M. Q. G. T.
QUÉBEC

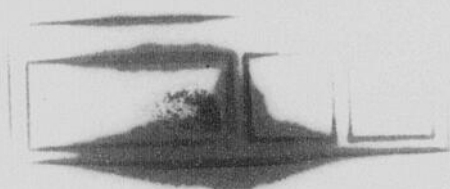
PAR MESSAGEUR

ENTRE:

LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

ci-après appelée: " L'EMPLOYEUR "

d'une part,



3141 01 01

ET:

LE SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA C.S.D.

ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

d'autre part.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
Article 1.- Reconnaissance mutuelle.....	1
Article 2.- But de la convention.....	2
Article 3.- Interprétation.....	3
Article 4.- Définition des termes.....	5
Article 5.- Régime syndical.....	6
Article 6.- Qualité de vie au travail.....	7
Article 7.- Ancienneté.....	9
Article 8.- Comité de Grieffs.....	11
Article 9.- Heures de travail.....	12
Article 10.- Temps supplémentaires.....	14
Article 11.- Fêtes chômées et payées.....	16
Article 12.- Vacances payées.....	17
Article 13.- Congès sociaux.....	21
Article 14.- Congé de maternité.....	22
Article 15.- Congés de maladie.....	25
Article 16.- Assurance collective.....	26
Article 17.- Régime de rente du personnel.....	27
Article 18.- Fonction de juré.....	28
Article 19.- Annexes.....	29
Article 20.- Mesures disciplinaires.....	30
Article 21.- Durée de la convention.....	32
Signature de la convention.....	33
Annexe "A" - Echelle salariale.....	34
Annexe "B" - Dépenses de voyage et frais de déplacement.....	37
Annexe "C" - Dépenses d'automobile.....	38
Annexe "D" - Liste d'ancienneté.....	39
Lettre d'entente.....	41

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 1.01 *Le Syndicat reconnaît que la Centrale des Syndicats Démocratiques n'est pas une entreprise privée ni une entreprise publique et para-publique, mais une centrale syndicale entièrement vouée à la promotion collective des travailleurs.*
- 1.02 *Le statut particulier de la C.S.D. engage les parties à considérer leurs rapports sociaux d'une part, en conformité avec les orientations du mouvement et de ses obligations, vis-à-vis de ses syndicats membres, qui sont définis démocratiquement par les congrès et, d'autre part, sur une base d'une information mutuelle et complète pour les réaliser et sur le droit de participation aux instances du mouvement conféré au Syndicat.*
- 1.03 *La C.S.D. reconnaît que le Syndicat est la seule association syndicale autorisée à négocier avec elle au nom des salariés visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec (Service du Droit d'Association, en date du vingt (20) février 1980).*

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

2.01 La C.S.D. et le Syndicat déclarent que c'est leur intention sincère de coopérer de manière à assurer le respect des dispositions de cette convention, le respect de la personne humaine et de promouvoir les intérêts réciproques des parties.

ARTICLE 3.- INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention qui est alors automatiquement amendée, pour la rendre conforme à la loi.
- 3.02 La convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation sous réserve des applications partielles suivantes:
- a. Pour le salarié à temps réduit (bureau) :
- Le salarié à temps réduit est couvert par les clauses de la présente convention au prorata des heures rémunérées, sauf si autrement prévu à la convention collective.
- b. Pour le salarié temporaire provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation (bureau et permanent) :
- Le salarié temporaire est soumis à l'application de la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants:
- Congé de maternité prévu à la convention collective;
 - Régime des rentes;
 - Ancienneté au sens de l'article 7;
 - Assurance collective.
- c. Pour le salarié temporaire provenant de l'unité d'accréditation :
- Le salarié temporaire provenant de l'unité d'accréditation bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

- 3.02-c) *Cependant et nonobstant l'article 17.02, tel salarié continue de participer au régime de rentes du personnel de la manière dont il y participait avant son affectation temporaire. (L'application de la disposition concernant la participation au régime de rentes n'entrera en vigueur qu'après une modification des règlements du régime de rentes du personnel).*
- 3.03 *La C.S.D. peut engager un salarié temporaire à la condition qu'il n'y ait aucun salarié en mise à pied ou n'occasionne aucune mise à pied pour des salariés permanents qualifiés à accomplir le travail exigé.*
- 3.04 *Toute personne sélectionnée ou embauchée par la C.S.D., après consultation auprès du Syndicat, pour combler un poste sur différents projets spécifiques subventionnés en entier ou en partie par les gouvernements Fédéral ou Provincial, n'est pas couverte par la présente convention.*

ARTICLE 4.- DÉFINITIONS DES TERMES

- 4.01 Les salariés de la C.S.D., qu'ils soient considérés réguliers ou à l'essai, sont des permanents ou employés de bureau détenant une compétence professionnelle reconnue par la C.S.D., qui souscrivent à la promotion de toute orientation définie par le congrès.
- 4.02 Le permanent à l'essai:
Un permanent est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période d'essai de douze (12) mois, après laquelle période, il est considéré comme permanent régulier.
- 4.03 Employé de bureau à l'essai:
Un employé de bureau est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas complété une période d'essai de trois (3) mois, après laquelle période, il est considéré comme un employé de bureau régulier.
- 4.04 Employé temporaire:
Un employé temporaire est un salarié embauché soit pour remplacer un employé régulier à plein temps ou régulier à temps réduit absent, ou en surplus des employés réguliers pour accomplir un travail spécifique.
- 4.05 Employé régulier à temps réduit (bureau):
Un salarié qui est utilisé régulièrement pour travailler selon l'horaire prévu à -9.01-b).

ARTICLE 5.- REGIME SYNDICAL

- 5.01 Les salariés visés par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer et demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié, embauché après la date de la signature des présentes, doit adhérer au Syndicat lors de son embauchage et doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre dudit Syndicat.
- Cependant, un salarié ne perd pas son emploi, s'il est exclu.
- 5.03 La C.S.D. convient de retenir les cotisations et le droit d'entrée décidés par le Syndicat, sur la paie de chaque salarié. Cette retenue s'effectue à chaque période de paie du salarié pour un montant fixé par le Syndicat.
- 5.04 Cette retenue déduite par la C.S.D. doit être remise par la C.S.D. au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours du mois suivant. Chaque remise doit être accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des salariés et leur montant déduit.
- 5.05 La C.S.D. informe le Syndicat du nom, de l'adresse et de la fonction de tout nouveau salarié.

ARTICLE 6.- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

6.01 Santé et sécurité au travail:

a. Responsabilité:

Les parties ont la responsabilité d'identifier les risques professionnels qui affectent la santé et la sécurité au travail. Après l'étude de ces risques, les deux (2) parties s'engagent à les éliminer à la source par l'établissement d'un programme de prévention.

b. Droit aux premiers secours et à l'assistance médicale:

En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle, les deux (2) parties reconnaissent le droit aux premiers soins et à l'assistance médicale conformément à la loi et règlements et selon les modalités les plus avantageuses à être déterminées par les deux (2) parties.

c. L'indemnisation:

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la C.S.D. convient de maintenir le salaire jusqu'à l'épuisement de sa caisse de congés de maladie.

d. Réadaptation:

Les deux (2) parties conviennent de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la réadaptation professionnelle et sociale du personnel handicapé.

6.02 Organisation du travail:

a. Méthodes de travail:

Les méthodes de travail sont fixées après étude avec le personnel et les instances de la C.S.D., compte tenu des

6.02-a)
suite..

affectations à un service, une fonction et une équipe de travail. C'est dans la réalisation de ces responsabilités qu'est reconnue l'autonomie professionnelle du personnel.

b. Travail d'équipe:

Sous la responsabilité du Comité Exécutif, les permanents et les employés de bureau doivent travailler en équipe. Il leur appartient quotidiennement de s'entendre entre eux pour assurer l'efficacité des services cléricaux.

c. Perfectionnement:

Les parties reconnaissent aux salariées le droit à la formation et au perfectionnement professionnels.

Le salarié à l'essai doit participer à tout programme de formation auquel son responsable le convie.

Le salarié régulier à plein temps ou à temps réduit doit se perfectionner en participant à tout programme auquel le Comité Exécutif le convie.

6.03

Ethique professionnelle:

Le personnel de la C.S.D. doit souscrire et promouvoir toute orientation définie par le congrès.

6.04

A l'occasion de la négociation collective, la C.S.D. convient de couvrir les frais de séjour de trois (3) réunions du personnel pour une durée maximum d'une (1) journée par réunion, sans perte de salaire. Elle convient également de couvrir les frais de toute autre réunion convoquée par elle.

ARTICLE 7.- ANCIENNETE

7.01 Acquisition:

Le salarié acquiert son ancienneté dès qu'il a complété sa période de probation et, pour fin de cumul, elle rétroagit avec sa dernière date d'embauche à la C.S.D.

7.02 Accumulation et conservation de l'ancienneté:

Dans les cas de congé sans solde approuvé, d'accident ou de maladie, l'ancienneté continue de s'accumuler pour une période maximale de douze (12) mois. Par la suite, le salarié conserve son ancienneté sans l'accumuler.

7.03 Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre prévus au présent article, le salarié possédant le plus d'ancienneté chez l'Employeur a préséance en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction, ce qui inclut les considérations à l'égard des groupes à desservir. Tout litige, dans lequel l'ancienneté et/ou les exigences normales de la fonction incluant les considérations à l'égard des groupes à desservir peuvent être mis en cause, peut être soumis à l'arbitrage.

Affichage:

Dans les cas d'ouverture de postes ou de fonctions, de même que pour les postes temporaires d'une période de six (6) mois ou plus, on procède par affichage pendant trente (30) jours de calendrier.

Le choix du candidat se fait selon la procédure qui suit, en tenant compte du principe général précédemment énoncé.

7.03
suite..

1. Sur la base provinciale à l'intérieur de l'unité de négociation.
2. A l'extérieur de l'unité de négociation.

Diminution de personnel:

Dans les cas de diminution de personnel, la mécanique suivante s'applique, en tenant compte du principe général précédemment énoncé.

1. La diminution se fait sur une base régionale dans la fonction touchée.
2. Dans un deuxième temps, le salarié affecté peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans sa région.
3. Le salarié ainsi déplacé ou, le cas échéant, le salarié dont le poste est aboli, peut déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté que lui dans une autre région de son choix.

ARTICLE 8.- COMITE DE GRIEFS

8.01 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat désigne trois (3) salariés pour le représenter sur le Comité des Grieffs. Ces salariés ainsi désignés sont mandatés pour discuter et régler tout grief, en conformité avec la procédure des grieffs et la convention.

8.02 Le salarié qui se croit lésé dans ses droits à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention doit, à l'intérieur de la période de trente (30) jours de la date où la cause de l'action a pris naissance ou de la connaissance des faits, mais à l'intérieur d'une période maximum de deux (2) mois, présenter son grief par écrit au responsable du personnel.

ARTICLE 9.- HEURES DE TRAVAIL

9.01 a. La semaine normale de travail pour le personnel de bureau régulier à plein temps est de trente-deux heures et demie (32½), réparties du lundi au vendredi inclusivement à l'intérieur des horaires suivants:

- neuf heures (09h:00) à douze heures (12h:00)

et de:

- treize heures trente minutes (13h:30) à dix-sept heures (17h:00).

Nonobstant ce qui précède, le personnel affecté régulièrement à plein temps sur la fonction de réceptionniste a un horaire établi de façon à assumer un service continu durant la période de:

- neuf heures (09h:00) à dix-sept heures (17h:00).

b. La semaine normale de travail pour le personnel de bureau régulier à temps réduit est répartie du lundi au vendredi, de treize heures trente minutes (13h:30) à dix-sept heures (17h:00). Après entente entre les parties, elle pourrait être de neuf heures (09h:00) à douze heures (12h:00).

Heures de travail du personnel de bureau (saison estivale):

De la St-Jean Baptiste à la Fête du Travail, du lundi au vendredi inclusivement, le quart d'après-midi est de treize heures trente minutes (13h:30) à seize heures trente minutes (16h:30).

La réduction d'heures durant la période estivale se fait sans diminution de salaire.

9.02 Les salariés couverts par la présente convention bénéficient d'une période de pause café de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.

9.03 Le permanent syndical n'est pas assujéti à un horaire de travail fixe, soit quotidien ou hebdomadaire. Il est fixé à partir des critères suivants:

- Les exigences de l'affectation à un service, une fonction et une équipe de travail, les exigences de l'autonomie professionnelle.

ARTICLE 10.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 a. Tout salarié employé de bureau régulier à temps réduit se voit appliquer le taux de surtemps, tel qu'il apparaît dans le -10.01-b) ci-après, seulement quand il excède les heures régulières de travail existantes par journée pour les salariés réguliers à plein temps.
- b. Tout salarié employé de bureau régulier à plein temps appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré au taux et demi pour les quatre (4) premières heures consécutives de temps supplémentaire de la même journée de travail et au taux double pour toutes les autres heures supplémentaires consécutives, précédant la journée régulière qui suit.

Cependant, tout travail exécuté le samedi, le dimanche et un jour férié est payé au taux double.

- 10.02 Lorsque le salarié employé de bureau quitte le travail après vingt et une heures (21h:00), il reçoit une demi-heure (½) à taux régulier ou le remboursement du coût d'un taxi (facture requise) pour le retour à sa demeure.

10.03 Rappel au travail:

Tout salarié employé de bureau régulier rappelé au travail en dehors des heures normales, pour exécuter un travail, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux régulier ou la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié, selon ce qui est le plus avantageux.

- 10.04 *Toutefois, tout temps supplémentaire ou rappel au travail doit, au préalable, être autorisé par un officier de la Centrale ou par un responsable désigné à cette fin.*
- 10.05 *Tout travail supplémentaire devra être offert en priorité aux salariées couverts par l'unité de négociation. A défaut d'acceptation, la C.S.D. peut recourir à l'extérieur. Le temps supplémentaire est volontaire.*
- 10.06 *Lorsque les secrétaires font du temps supplémentaire, elles ont droit à l'allocation du souper des permanents, après une (1) heure de temps supplémentaire.*

ARTICLE 11.- FÊTES CHÔMEES ET PAYEES

11.01 Pour tous les salariés, à l'exception de ceux recevant déjà de l'assurance-maladie-accident ainsi que ceux mis à pied, les jours suivants sont des fêtes chômées et payées:

- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Ainsi que la période du vingt-quatre (24) décembre au deux (2) janvier inclusivement.

11.02 Chaque salarié de bureau a droit à deux (2) jours de congé mobiles par année, après entente avec le responsable. Ces congés ne peuvent être cumulatifs.

ARTICLE 12.- VACANCES PAYEES

- 12.01 Pour le salarié employé de bureau:
Le salarié qui compte moins d'un (1) an d'ancienneté le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à une (1) journée de congé payée au taux de cent cinquante pour-cent (150%) de son salaire régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de douze (12) jours ouvrables.
- 12.02 Le salarié qui compte moins de cinq (5) ans d'ancienneté mais plus d'une (1) année le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de cent cinquante pour-cent (150%) de son taux régulier de salaire alors en vigueur.
- 12.03 Le salarié qui compte cinq (5) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de cent cinquante pour-cent (150%) de son taux régulier de salaire alors en vigueur.
- 12.04 Le salarié qui compte vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à une (1) semaine supplémentaire de vacances payée à son taux de salaire régulier alors en vigueur.
- 12.05 Pour avoir droit au paiement des vacances tel que stipulé aux articles 12.02, 12.03 et 12.04 ci-avant cités, le salarié doit avoir été compensé pour du travail réellement effectué durant l'année pour laquelle les vacances ont été accumulées.

- 12.06 Pour le salarié permanent syndical:
Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à deux (2) journées de congé payées au taux de deux cents pour-cent (200%) de son salaire régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.
- 12.07 Le salarié permanent syndical qui compte moins de cinq (5) ans d'ancienneté mais plus d'un (1) an le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de deux cents pour-cent (200%) de son taux régulier de salaire alors en vigueur.
- 12.08 Le salarié qui compte cinq (5) ans et plus d'ancienneté le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de deux cents pour-cent (200%) de son taux régulier de salaire alors en vigueur.
- 12.09 Le salarié qui compte vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté le premier (1er) mai de l'année en cours, a droit à une (1) semaine supplémentaire de vacances payée à son taux de salaire régulier alors en vigueur.
- 12.10 Pour avoir droit au paiement des vacances tel que stipulé aux articles 12.07, 12.08 et 12.09 ci-avant cités, le salarié doit avoir été compensé pour du travail réellement effectué durant l'année pour laquelle les vacances ont été accumulées.
- 12.11 Les vacances des salariés sont prises de la façon suivante:
a. Salarié employé de bureau:
Par ancienneté, dans le service où le salarié travaille, après entente avec le supérieur immédiat.

12.11
suite..

b. Salarié permanent syndical:

Le permanent choisit ses dates de vacances selon les exigences de son affectation et de son programme de travail, en accord avec l'officier responsable du personnel.

c. Le choix des dates pour la prise de vacances doit être fait par tout le personnel et parvenir à l'officier responsable au plus tard le trente (30) avril de l'année où la vacance est due.

d. Prise de vacances:

Les vacances créditées au personnel de la C.S.D. sont basées sur le temps au service du mouvement se situant entre le premier (1er) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante. Les vacances ainsi portées au crédit du personnel doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent.

Cependant, les vacances peuvent être reportées au cours des douze (12) autres mois suivants, après entente expresse et écrite avec le Comité Exécutif de la Centrale. C'est donc dans ce seul cas que les vacances sont cumulatives et, en aucun temps, les vacances ainsi accumulées ne peuvent être monnayées ou reportées à l'autre période de vacances.

12.12

Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux vacances payées acquises durant la dernière période de référence, si elles n'ont pas été prises, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période de référence en cours, conformément aux dispositions des paragraphes 12.01, 12.02, 12.03, 12.04, 12.05, 12.06, 12.07, 12.08, 12.09 et 12.10 qui précèdent.

- 12.13 L'allocation de vacances est accessible au salarié le premier (1er) mai de chaque année. Toutefois, il est loisible au salarié de prendre ses gains de vacances avant son départ pour vacances, selon la pratique établie.
- 12.14 Un jour de fête payé, conformément à l'article 11, qui survient durant la période de vacances d'un salarié, lui est crédité ou est ajouté à la période de vacances, si le salarié le demande.

ARTICLE 13.- CONGES SOCIAUX

13.01 Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables:

Mariage:

1. A l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables.
2. A l'occasion du mariage d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.
3. A l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère: un (1) jour ouvrable.

Naissance:

4. A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables.

Décès:

5. A l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère: cinq (5) jours ouvrables.
6. A l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de leur conjoint, du beau-père, de la belle-mère, grand-parents et grand-parents du conjoint ou d'un petit-enfant: trois (3) jours ouvrables.

ARTICLE 14.- CONGE DE MATERNITE

14.01

Principe:

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

14.02

Modalités:

1. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de la grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.
2. La salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance. Cependant, la salariée ne peut cesser de travailler qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance. La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
3. A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, si la salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de mater-

14.02-3)
suite..

nité. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

4. Dans le cours de la quatorzième (14ième) semaine du congé de maternité, l'Employeur fera parvenir à la salariée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut d'un préavis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
5. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. La salariée, sur demande, obtient une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas, ce congé ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois de la date du départ. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.
6. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

14.02
suite..

7. *Au cours dudit congé, la salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail et conserve les privilèges de l'assurance-groupe.*

8.
 - a. *Si au cours de la grossesse, la salariée enceinte est incapable de travailler par suite de complication de grossesse, tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de l'assurance indemnité hebdomadaire telle que prévue à la clause -16.01- de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencé au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.*

 - b. *Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre le travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de l'assurance indemnité hebdomadaire, telle que prévue à la clause -16.01- de la convention collective.*

ARTICLE 15.- CONGES DE MALADIE

15.01 Tenant compte du plan d'assurance-indemnité-salaire pour le bénéficiaire du personnel, le personnel régulier à temps plein a droit à un jour et quart (1 1/4) et le personnel régulier à temps réduit (bureau) a droit à cinq-huitième (5/8) de jour de congé de maladie par mois de travail, jours cumulatifs jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) jours.

Les permanents apparaissant à la liste de paie du douze (12) juin 1972 et ceux qui se sont ajoutés en date du vingt-sept (27) août de la même année, ont à leur crédit une banque de cent quatre-vingts (180) jours.

Dans le cas d'absence pour maladie:

Les quinze (15) premiers jours:

- Utilisation de sa banque de crédit de maladie.

Après quinze (15) jours:

- Assurance-salaire jusqu'à concurrence de soixante-dix pour-cent (70%). Le salarié peut compléter son salaire à même sa réserve de congés de maladie.
- Une fois la caisse de congés de maladie épuisée, la C.S.D. consent à accorder, par anticipation, jusqu'à concurrence de deux (2) jours de maladie par année de service, lesquels seront soustraits de toute accumulation subséquente.

ARTICLE 16.- ASSURANCE COLLECTIVE

- 16.01 *Le contrat collectif d'assurance-vie-maladie-salaire s'applique tel que convenu en négociation. Chaque salarié contribue au paiement de la prime en versant une cotisation de un dollar (1,00 \$) par année.*
- 16.02 *Le salarié régulier à temps réduit se voit payer le coût de la prime à être versée par l'Employeur pour le couvrir à titre de célibataire dans l'assurance-groupe maladie.*

ARTICLE 17.- RÉGIME DE RENTE DU PERSONNEL

- 17.01 *La C.S.D. convient de maintenir le régime de rente actuel.*
- 17.02 *Le salarié régulier à temps réduit et le temporaire ne sont pas couverts par le régime de rente existant pour le personnel régulier à plein temps.*

ARTICLE 18.- FONCTION DE JURÉ

18.01 *Le salarié convoqué ou appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait été au service de la C.S.D.*

ARTICLE 19.- ANNEXES

19.01 Les annexes "A", "B", "C", "D", et la lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 20.- MESURES DISCIPLINAIRES

20.01

Le droit:

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
2. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

20.02

Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après six (6) mois de service effectif de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé (e) du dossier ou non imposé (e) dans le délai imparti, ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

20.03

Mesures disciplinaires:

1. Dans le cas d'un acte posé par un salarié et susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

20.03
suite..

2. Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

20.04

Dossier du salarié - Consultation du dossier:

Tout salarié a le droit, après en avoir demandé la permission à son supérieur immédiat, de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières de bureau; pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical.

20.05

Signature d'un rapport disciplinaire:

Si, à la demande de l'Employeur, un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il doit le signer mais seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 21.- DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention collective entre en vigueur à partir du 1er mai 1983 et le demeure jusqu'au 30 avril 1986.
- 21.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes stipulations de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer:

Québec, ce 24e jour de mars 1986.

LA CENTRALE DES SYNDICATS
DÉMOCRATIQUES

Jean-Paul Hébert
Jeanne Beaud
Claude Guigues

TÉMOIN

LE SYNDICAT DES SALARIÉS
DE LA C.S.D.

Jean-Pierre Lalonde
Louise Rivest
Michel...

TÉMOIN

ANNEXE "A"
ÉCHELLE SALARIALE

<u>* PERMANENT</u>	<u>A L'EMBAUCHE</u>	<u>APRÈS UN (1) AN</u>	<u>APRÈS DEUX (2) ANS</u>
Au 01-05-1985	28,998.00 \$	32,051.00 \$	35,105.00 \$
 <u>PERMANENT TEMPORAIRE</u> (Cf. article 4.04)			
Au 01-05-1985	23,400.00 \$		
 <u>SECRÉTAIRE À LA DIRECTION</u>			
Au 01-05-1985	22,845.00 \$		
 <u>STENO-SECRÉTAIRE</u> <u>Au 01-05-1985</u>			
Embauche	16,483.00 \$		
6 mois	17,688.00 \$		
1 an	18,995.00 \$		
1 an et 6 mois	20,103.00 \$		
2 ans	21,310.00 \$		
 <u>STENO-SECRÉTAIRE TEMPORAIRE</u> (Cf. article 4.04)			
Au 01-05-1985	16,483.00 \$		
 <u>COMMIS-DACTYLO</u> <u>Au 01-05-1985</u>			
Embauche	14,282.00 \$		
6 mois	15,100.00 \$		
1 an	15,814.00 \$		
1 an et 6 mois	16,755.00 \$		
2 ans	17,575.00 \$		
 <u>COMMIS-DACTYLO TEMPORAIRE</u> (Cf. article 4.04)			
Au 01-05-1985	14,282.00 \$		

* Les employés en période de probation se verront accorder le maximum du salaire apparaissant à l'échelle salariale au moment où leur permanence leur aura été reconnue.

ANNEXE "A" (suite)COMMIS-COMPTABLE Au 01-05-1985

Embauche	15,282.00 \$
6 mois	16,157.00 \$
1 an	16,921.00 \$
1 an et 6 mois	17,928.00 \$
2 ans	18,805.00 \$

COMMIS-COMPTABLE TEMPORAIRE (Cf. article 4.04)

Au 01-05-1985 15,282.00 \$

RECEPTIONNISTE Au 01-05-1985

Embauche	14,282.00 \$
6 mois	15,100.00 \$
1 an	15,814.00 \$
1 an et 6 mois	16,755.00 \$
2 ans	17,575.00 \$

RÉCEPTIONNISTE TEMPORAIRE (Cf. article 4.04)

Au 01-05-1985 14,282.00 \$

ANNEXE "A" (suite)

- Le salarié régulier à temps réduit qui travaille sur l'horaire possible de neuf heures (09h:00) à douze heures (12h:00) ou de treize heures trente minutes (13h:30) à dix-sept heures (17h:00), reçoit cinquante pour-cent (50%) du salaire apparaissant à l'échelle de sa classification.

- Lorsque le salarié a terminé deux (2) années de service, il touche une prime d'ancienneté annuelle de cent dollars (100.00 \$) pour toutes les années subséquentes jusqu'à concurrence de mille dollars (1,000.00 \$). Cette prime est ajustée chaque année avec l'augmentation de salaire obtenue.

- Le salarié temporaire provenant de l'unité d'accréditation reprend son poste régulier lorsque le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste est définitivement vacant ou aboli, ou il exerce son droit de déplacement si son poste régulier a été aboli pendant son affectation temporaire.

ANNEXE "B"DÉPENSES DE VOYAGE ET FRAIS DE DEPLACEMENT

- a. Les dépenses de voyage permises sont les suivantes:

	<u>MAI 1984</u>
Coucher:	34.00 \$ par soir
Dîner:	7.00 \$
Souper:	8.00 \$
Déjeuner:	3.00 \$
Collation:	3.00 \$

- b. Au premier (1er) mai 1984, le maximum de dépenses permises dans la région de travail est de onze dollars (11.00 \$) par jour.
- c. Au premier (1er) mai 1984, les samedis, dimanches, jours fériés: un minimum de onze dollars (11.00 \$) et un maximum de dix-huit dollars (18.00 \$) lorsqu'il n'y a pas de coucher.
- d. Au premier (1er) mai 1984, un maximum de vingt et un dollars (21.00 \$) par jour pour les dépenses des repas uniquement dans les cas où le permanent, avec l'autorisation de son responsable, doit coucher à l'extérieur de sa région.
- e. Un montant de quinze dollars (15.00 \$) par semaine sera payé en même temps que l'allocation automobile pour frais divers.
- f. Le permanent qui assiste au congrès et aux plénières, a droit à une allocation spéciale de quinze dollars (15.00 \$) par jour, en plus des allocations de voyage habituelles.

ANNEXE "C"DÉPENSES D'AUTOMOBILE

Le permanent utilise sa propre voiture ou une voiture louée par lui en bon état de fonctionnement. Il reçoit de la Centrale, pour couvrir les frais de financement, d'assurance et d'entretien:

- a. Au premier (1er) mai 1984, un montant de quatre cent cinquante-trois dollars (453.00 \$) par mois, et tout excédent de quarante mille (40,000) kilomètres, annuellement à l'odomètre, à raison de trois cents (0.03 \$) du kilomètre.
- b. Le permanent doit fournir mensuellement le kilométrage inscrit à l'odomètre de sa voiture.
- c. Pour tout accident subi ou dommage causé par vandalisme dans l'exercice de ses fonctions, la C.S.D. accorde chaque année un montant de cent cinquante dollars (150.00\$).
- d. Une carte de crédit pour fins de consommation d'essence. (Sauf durant la période des vacances annuelles).

Pour bénéficier de ces avantages, le permanent doit assurer son automobile conformément aux dispositions suivantes:

- a. Assurance-affaires.
- b. Responsabilité civile: limite globale de cinq cent mille dollars (500,000.00 \$).
- c. Déductible sur collision: deux cent cinquante dollars (250.00 \$).
- d. Déductible combiné: feu-vol-pare-brise: cinquante dollars (50.00 \$).

Lorsqu'un permanent est en congé de maladie, les conditions d'automobile continuent de s'appliquer pendant une période maximum de six (6) mois.

ANNEXE " D "LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>PERMANENTS</u>	<u>DATE D'ANCIENNETÉ</u>
FRENETTE, Armand	1953-02-09
LAFONTAINE, Jean-Jacques	1961-07-30
DUBUC, Paul	1961-10-30
MULLER, Rosaire	1964-11-23
LABONTÉ, Jean-Louis	1965-04-01
TREMBLAY, Almas	1967-10-05
CARON, Joseph	1968-11-01
CAREY, Renald	1969-01-01
POIRÉ, René	1969-02-10
POULIOT, Ferdinand	1969-06-25
LORTIE, Raymond	1970-02-10
TURCOTTE, Jean-Guy	1970-07-22
TREMBLAY, Ernest	1970-09-14
BOUCHER, Gilles	1970-10-29
MEUNIER, Roland	1975-07-05
TROTTIER, Rosaire	1976-02-12
MARTIN, Arthur	1977-03-14
MARCOTTE, Gilles	1977-10-02
LÉGARÉ, Robert	1977-11-14
GOULET, Laval	1978-02-12
SIMONEAU, Rolland	1979-10-01
JEAN, Pierre	1980-01-14
BLAIS, Gilles	1981-03-08
BEAUREGARD, Pierre	1981-06-08
TREMBLAY, Serge	1981-06-08
PRUNEAU, Michel	1981-10-05
VAUDREUIL, François	1981-10-05
OUELLET, Pierre-Yvon	1982-01-04
CHARTRAND, Josée	1983-02-07
BOURGET, Michelle	1983-08-22
LAVOIE, Jocelyn	1983-10-17
BOUSQUET, Yvan	1984-03-05
ST-GELAIS, Daniel	1984-03-26
RIOUX, Gaëtan	1984-05-14
BLAIS, Francine	1984-08-20
WILSON, Wayne	1984-09-03

ANNEXE " D "EMPLOYÉS DE BUREAUDATE D'ANCIENNETÉ

CARON, Cécile	1963-01-17
CHARBONNEAU, Irène	1964-02-26
LACOMBE, Laurette	1965-03-15
CÔTÉ, Diane	1965-08-20
GAUVIN, Jocelyne	1966-02-07
NADEAU, Françoise	1967-03-15
ROBITAILLE, Pierrette	1968-02-19
DESMARAIS, Solange	1970-10-29
LATOURE, Carole L.	1971-06-01
GAUDRY, Francine	1978-01-03
PROULX, Raymonde	1978-02-14
PINETTE, Louise	1981-03-02
LANDRY, Christiane	1982-01-12
BÉLISLE, Carole	1982-11-15
MARANDA, Thérèse	1983-09-26
SOULARD, Lucette	1984-02-20
BOUCHER, Carole	1984-09-04
CARON, Anne-Marie	1985-04-22
MÉTHOT, Sylvie	1985-05-27

LETTRE D'ENTENTE INTERENUE

ENTRE: LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES SALARIÉS DE LA C.S.D.
ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

Les parties conviennent par la présente de la non application
rétroactive de l'article 7.02 de la convention collective
couvrant la période du 1er mai 1983 au 30 avril 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour
de mars 1986.

LA CENTRALE DES SYNDICATS
DÉMOCRATIQUES

LE SYNDICAT DES SALARIÉS
DE LA C.S.D.

Jean-Paul Hébert
Jeanne Rivest
Josée Lévesque
TÉMOIN

Jean-Paul Falmat
Louise Rivest
Michelle Lévesque
TÉMOIN