

NOM

NO 02826-6

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

5/80

Code: 8915  
*Secrétariat*  
DÉPÔT

02826-6

Dépôt N°: 8 2 0 1 0 8 2

La 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21184-01
Date	Signature: 81-06-02	Reception: 81-06-05	Durée: Du 80-06-01 Au 83-05-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la CSN	<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1S1

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	8915 (10)	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	-----------	-------------	--------

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques	Pour le commissaire général du travail
DEPOSANT: <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Affaires Sociales Inc. 200 est, rue Racine C.P. 775 Chicoutimi, Qc G7H 1S1 Att: M. Edgar Lavoie	Signature: <i>Genevieve Dore</i> Date: 82-01-20

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

M-21184-01

'31 JUN -5 11 40



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HÔPITAL DE CHICOUTIMI C.S.N.

- et -

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.S.N.

TABLE DES MATIERES

Article 1.	Définitions	2
Article 2.	Engagement syndical	4
Article 3.	Champ d'application et accréditation	5
Article 4.	Sécurité syndicale	7
Article 5.	Liberté d'action et étude droits syndicaux	8
Article 6.	Comité permanent à la négociation	14
Article 7.	Catégories de salariés	19
Article 8.	Ancienneté	28
Article 9.	Mouvement de main d'oeuvre	32
Article 10.	Procédure de grief et arbitrage	44
Article 11.	Mesures disciplinaires	46
Article 12.	Non discrimination	48
Article 13.	Heures de travail et temps supplémentaire	49
Article 14.	Congés fériés	55
Article 15.	Congés de maladie	56
Article 16.	Congés parentaux	58
Article 17.	Congés spéciaux	60
Article 18.	Congé annuel	62
Article 19.	Rapport d'activités et de dépenses du conseiller syndical	65
Article 20.	Classification et salaires	66
Article 21.	Droits acquis	72
Article 22.	Dépenses d'automobile	73
Article 23.	Assurances	74
Article 24.	Division, fusion, radiation, changement juridique ou autres	76
Article 25.	Durée de la convention et rétroactivité	77
Signatures		77
Annexe A.-	Règlements concernant les dépenses	78
Annexe B.-	Règlements concernant les frais de transport	80
Annexe C.-	Conditions particulières	81
Annexe D.-	Formation	83

DECLARATION GENERALE

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des salariés.

ARTICLE 1. DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01           Employeur: Syndicat des Employés de l'Hôpital de Chicoutimi.
- 1.02           Syndicat: Le Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats Nationaux.
- 1.03           a) Salariés: les salariés de l'employeur couverts par les certificats d'accréditation.
- b) Salarié régulier: conseiller syndical et employé de bureau régulier qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.
- 1.04           Collaborateur immédiat: le cadre, l'officier, le conseiller syndical, l'employé de bureau avec qui un salarié collabore dans l'exécution de son travail.
- 1.05           Supérieur autorisé: une personne désignée par l'organisme. (Cette personne sera désignée à l'occasion de la signature de la convention collective ou par un avis écrit de 30 jours dans le cas de changements).

- 1.06 Promotion: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 1.07 Transfert: la mutation d'un salarié à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- 1.08 Rétrogradation: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- 1.09 Affectation temporaire: déplacement temporaire d'un salarié sur un poste autre que le sien, avec l'accord du salarié, du syndicat et des organismes concernés; au terme de l'affectation temporaire, le salarié réintègre son poste.

ARTICLE 2.     ENGAGEMENT SYNDICAL

2.01            Les salariés s'engagent à promouvoir l'idéologie de la CSM et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

2.02            La convention collective, sauf l'article 11, ne s'applique pas à un salarié qui collabore à la création ou travaille en faveur d'une organisation syndicale rivale ou d'une organisation patronale.

ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariées pour fins de négocier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 3.02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'organisme, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat. Toute proposition d'entente est soumise par écrit par une partie à l'autre et celle-ci a 30 jours pour donner sa réponse par écrit. A défaut de réponse, le projet d'entente est référé au comité permanent à la négociation.
- Le délai ci-haut mentionné peut être extensionné avec l'accord des parties.
- L'entente particulière prend fin lorsque le salarié change d'organisme, sauf disposition à ce contraire prévue à la présente convention.

3.04 Toute correspondance officielle de l'employeur ou de l'organisme avec le syndicat est expédiée au président du syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du syndicat avec l'employeur ou un organisme est expédiée au(x) supérieur(s) de l'organisme concerné et au secrétaire général de la CSN ou à la personne que ce dernier désigne à cet effet.

3.05 Les militants et les officiers libérés ne peuvent jouer au niveau de l'organisme le rôle d'un salarié régulier. Cependant, la présente convention collective ne peut empêcher la libération des militants ou d'officiers, pour accomplir les rôles qui leur sont dévolus par les statuts et règlements de l'organisme, non plus que d'empêcher de favoriser l'implication des travailleurs dans tous les aspects de la vie syndicale du mouvement, ni d'acquérir, principalement en collaboration avec un salarié régulier, des connaissances et l'expérience.

De plus, le présent alinéa ne peut avoir pour objet d'empêcher toute intervention immédiate en cas de situation particulière où les nécessités du mouvement l'exigent, ni avoir pour effet de mettre en péril l'emploi d'un salarié régulier.

Toute mésentente relative à ce sujet est référée directement au comité permanent à la négociation pour étude et décision.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

4.01 a) Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat dès son embauche, sauf le salarié spécial qui doit le devenir dans les 30 jours de son entrée en service. Cette disposition ne s'applique pas au salarié spécial embauché pour une période inférieure à trois (3) mois.

b) Ne peut être maintenu à l'emploi à titre de salarié régulier quiconque demeure officier d'un syndicat ou d'un organisme affilié à la CSN.

4.02 Cependant, l'organisme n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un salarié suite au refus du syndicat à l'admettre comme membre.

4.03 L'organisme s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, y compris les exceptions prévues au paragraphe 4.01, toute cotisation fixée par le syndicat.

4.04 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les 15 jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5. LIBERTE D'ACTION ET ETUDE DROITS SYNDICAUX

5.01 Les activités syndicales légitimes sont permises sans perte de salaire.

5.01 a) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé.

b) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du syndicat.

PARTICIPATION AUX DEBATS DU MOUVEMENT

5.02 La salariée peut assister aux congrès de la CSN et du Conseil Central Saguenay-Lac-St-Jean sans perte de salaire et ce, après entente avec l'organisme.

- 5.02 a) La salariée s'entend avec la salariée du Secrétariat des Syndicats Nationaux de Chicoutimi afin qu'il y ait alternance pour assurer un service constant au secrétariat.

DROIT A LA FORMATION

- 5.03 Pourvu qu'il y ait entente écrite avec l'employeur, le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail et conformes aux intérêts du mouvement et l'employeur rembourse au salarié les frais de cours encourus. Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, l'entente peut prévoir un horaire modifié ou le maintien du salaire.

Si l'employeur ne répond pas à la demande dans les 30 jours qui suivent, les frais encourus par le salarié sont à la charge de l'employeur. Celui-ci verse au salarié la moitié des frais encourus dès la conclusion de l'entente. Les avances versées seront remboursées à l'employeur en cas d'abandon volontaire de la part du salarié.

Si l'employeur refuse la demande, il soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

- 5.04 a) L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit conjointement avec le syndicat pour participer à des activités de formation et accomplir un stage d'étude.

- 5.04 b) L'employeur libère sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter. De plus, il informe le syndicat de son choix.

Les frais de délégation prévus aux deux alinéas précédents sont définis avant le départ dans une entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

CONGE AVEC OU SANS SOLDE

- 5.05 Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné, selon les modalités suivantes:

- 1) Etude et perfectionnement en accord avec son travail et conformes aux intérêts du mouvement.

Nonobstant les paragraphes 8.04 et 8.05, le service est considéré comme continu et le salarié accumule son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

Si le congé sans solde est d'une durée de plus d'un an, un poste temporaire doit être affiché et comblé selon les mécanismes de l'article 9.

La durée du congé sans solde doit être déterminée lors de l'entente. Dans tous les cas, le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait à son départ.

## 2) Organismes syndicaux et para-syndicaux

Un salarié peut obtenir un congé sans solde avec droit de retour sur le poste qu'il occupait au départ si le congé est d'une durée maximum d'une année.

Ce congé est accordé pour travailler dans un organisme appuyé ou patronné par l'employeur. Si le congé sans solde accordé est de 12 à 24 mois, le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 9.

Dans tous les cas, ce salarié n'accumule pas d'ancienneté.

## 3) Activités politiques

Un salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé avec solde s'il est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximum de six semaines.

A la fin de son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ.

Si le salarié est élu, il peut obtenir, après entente entre les parties, un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Ce congé doit prendre fin dans les trois mois après l'expiration d'un premier mandat. Dans ce cas, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

Le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 9.

#### 4) Raisons personnelles

Un salarié régulier peut obtenir un congé sans solde pour raisons personnelles non contraires aux intérêts du mouvement selon les modalités suivantes:

- a) Avec cumul de l'ancienneté et droit de retour sur son poste pour un congé d'une durée d'au plus un mois; un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par année; il ne peut être accordé si le salarié a déjà bénéficié de congés sans solde de plus de deux mois au cours des deux années précédant la demande.
- b) Sans cumul de l'ancienneté et avec droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé pour un congé de plus d'un mois mais d'une durée maximale d'un an; le salarié conserve le droit de retour sur son poste lorsque le congé est supérieur à un mois mais inférieur à six mois si les parties estiment que les probabilités de retour du salarié dans sa région sur des postes vacants ou nouvellement créés le défavorisent. Un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par cinq ans.

#### 5) Récupération, recyclage, cas spéciaux

Un salarié régulier bénéficie d'un congé sans solde si une telle décision est rendue par le comité de soutien aux salariés qui dispose de la demande au mérite.

Dans ce cas, si le congé est d'un an ou moins, il est accordé avec cumul de l'ancienneté et droit de retour sur son poste.

#### 6) Modalités de retour en fonction

Dans tous les cas de congés sans solde de plus d'un mois, le salarié doit donner avis écrit d'au moins un mois précédant la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré à moins que l'entente intervenue entre les parties ne prévoit un délai plus court.

Sauf dans les cas où le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait au moment de son départ, le salarié bénéficie d'une période additionnelle de six mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé après l'expiration de son congé sans solde ou après la date indiquée à l'avis de retour prématuré.

Le fait de postuler un poste vacant constitue cependant un avis de retour.

ARTICLE 6. COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION

6.01 Le syndicat et l'employeur maintiennent un comité permanent à la négociation, composé d'une part de représentants de l'employeur et d'autre part de représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre des parties. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter. Il peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaire et surveille le bon marche de ces comités.

Le comité siège au besoin et il peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins 48 heures à l'avance.

Les décisions sont prises à la majorité simple, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. Les décisions lient les parties.

COMITE DE SELECTION

6.02 Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de deux représentants de chacune des parties. Le comité siège le mercredi de chaque semaine.

Ce comité a le mandat:

- a) D'élaborer les tests techniques pour les postes d'employés de bureau;

- b) D'étudier tous les dossiers de tous les candidats à un poste; ces dossiers sont transmis par l'employeur au syndicat au moins 72 heures avant la date prévue pour l'entrevue du candidat;
- c) De rencontrer et interviewer les candidats qui ont passé le test avec succès, s'il y a lieu, et dont les dossiers ont été jugés acceptables par le comité. Copie des résultats des tests techniques est remise au syndicat;
- d) De transmettre à l'organisme le nom des candidats dont il recommande l'embauchage.

Nul ne peut être embauché sans avoir été retenu par le comité de sélection. Cependant, dans le cas d'un salarié spécial où cela n'aurait pas été possible de passer devant le comité de sélection, il doit dans les trois mois suivant son embauchage passer devant ledit comité de sélection et être retenu; à défaut de quoi, l'employeur met fin à son emploi.

Pour être retenu, un candidat doit faire l'unanimité sur sa candidature, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. En cas d'unanimité contraire ou à défaut d'unanimité, le candidat n'est pas retenu. Dans ce cas, le comité de sélection donne verbalement au candidat qui le demande les motifs pour lesquels il n'est pas retenu.

Le comité n'applique pas nécessairement tous les mêmes critères ni n'exerce la même pondération de ces critères à l'égard des postes d'employés de bureau et de conseillers syndicaux.

Le comité de sélection communique immédiatement les

motifs pour lesquels un candidat n'est pas retenu, dans les cas suivants:

- 1) Un salarié spécial qui a postulé sur un poste;
- 2) Un employé de bureau qui a postulé sur un poste de conseiller syndical.

Par ailleurs, tout candidat interviewé par le comité de sélection, dont la candidature n'a pas été retenue, ne peut revenir devant le comité de sélection avant une période de douze (12) mois.

Un candidat qui n'est pas retenu sur un poste par le comité de sélection mais qui est retenu sur la réserve des militants peut occuper des emplois temporaires, y compris ceux qu'il occupait déjà (il maintient le poste temporaire sur lequel il était).

Un candidat qui n'est pas retenu sur un poste, sans être retenu sur la réserve des militants perd le poste temporaire qu'il occupait.

Un candidat qui est retenu sur la réserve des militants peut revenir devant le comité de sélection six mois plus tard s'il occupe durant ces six mois un ou des emplois temporaires.

Nonobstant ce qui précède, l'organisme peut combler temporairement le poste avec un candidat retenu dans la réserve des militants qui n'a pas été refusé pour ce poste pour une période maximum de trois (3) mois. A l'intérieur de ce délai, le comité de sélection interviewe de nouveaux candidats.

Un candidat de l'extérieur qui postule sur un poste d'employé de bureau et qui ne réussit pas le test technique, ne peut se représenter sur un même poste ou un autre poste de même nature comportant un test similaire avant une période de six mois.

Un employé de bureau qui postule sur un autre poste d'employé de bureau comportant d'autres exigences techniques, doit réussir le test technique requis afin d'obtenir ce poste; s'il ne réussit pas le test, il a droit à une reprise après une période minimum de six mois.

Sans avoir postulé sur un autre poste, un employé de bureau peut passer le test technique requis pour une autre fonction d'employé de bureau dès que les disponibilités du service du personnel le permettent. S'il ne réussit pas le test, il a droit à une reprise après une période minimum de six mois.

Le comité établit toute la procédure nécessaire à son bon fonctionnement.

Un candidat recommandé pour embauchage doit indiquer à l'employeur si la convention collective du syndicat dont il est membre contient une clause de libération syndicale. Si tel est le cas, dès que l'employeur l'informe de son embauchage, le candidat doit, comme condition d'emploi, demander une libération syndicale à son employeur local et profiter d'une telle libération syndicale aussi longtemps que la convention collective de son syndicat de base le lui permet.

Comité de soutien aux salariés

6.03

Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de deux représentants de chacune des parties. Au moins un représentant de chacune des parties ne doit pas provenir du service ou de l'organisme concerné.

Ce comité a pour mandat de rechercher des solutions aux problèmes de fonctionnement. Des demandes peuvent être acheminées au comité par le salarié concerné, l'équipe ou le comité régional dont il fait partie, le syndicat, l'organisme ou l'employeur ou le comité des plaintes. Toutefois, toute demande adressée au présent comité, ou tout dossier constitué conséquemment à une telle demande, ne peuvent en aucun cas être transférés à une autre instance de la présente convention collective.

Le comité constate, s'il y a lieu, le problème, l'analyse, recherche des solutions sur la base de l'équité.

Les décisions sont prises à l'unanimité, chaque partie possédant un vote. Le comité doit élaborer ses solutions dans les 60 jours qui suivent la demande. Ce délai peut toutefois être prolongé avec l'accord des parties. Dès qu'elles reçoivent l'assentiment écrit du salarié et de l'organisme, telles décisions sont exécutoires et lient les parties.

ARTICLE 7 CATEGORIES DE SALARIES

7.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux groupes de salariés:

- 1) Les conseillers syndicaux
- 2) Les employés de bureau

7.02 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent cinq catégories de conseillers syndicaux:

- 1) Conseiller syndical à l'essai

7.03 Le conseiller syndical est à l'essai tant qu'il n'a pas complété six mois de service à l'emploi du même organisme et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'organisme et le syndicat.

7.04 Pendant la période d'essai, les conditions de travail du conseiller syndical à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de grief sauf dans le cas de congédiement. L'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.

7.05 En cas de congédiement, pendant la période d'essai, l'organisme rencontre le conseiller syndical et le syndicat et donne les raisons du congédiement.

- 2) Conseiller syndical régulier à temps complet

7.06

Vers le sixième mois de service, l'organisme est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence du conseiller syndical. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'organisme suite à une convocation de l'organisme. La période d'essai est alors prolongée d'un autre six mois.

Vers le douzième mois de service, l'organisme est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence du salarié. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le conseiller syndical à l'essai rencontre les représentants de l'organisme et du syndicat suite à une convocation de l'organisme. Si les représentants du syndicat ou de l'organisme n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

7.07

Le droit d'ancienneté d'un conseiller syndical qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Conseiller syndical régulier à temps partiel

7.08

Conseiller syndical régulier à temps partiel désigne le conseiller syndical qui travaille régulièrement mais qui ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

7.09 Le conseiller syndical régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

7.10 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

Le conseiller syndical à temps partiel a cependant droit aux bénéfices complets du régime d'assurance-maladie.

4) Conseiller syndical spécial

7.11 Conseiller syndical spécial désigne le conseiller syndical embauché pour remplacer un conseiller syndical absent ou pour effectuer un travail temporaire.

7.12 a) Le conseiller syndical spécial a droit à tous les avantages de la convention collective sauf les suivants:

1. Article 8 - ancienneté
2. Article 9 - mouvement de main-d'oeuvre
3. Article 10- procédure de grief en cas de congédiement
4. Article 11- mesures disciplinaires
5. Article 16- congé de maternité est remplacé par la disposition suivante: le conseiller syndical spécial qui a six mois de service à l'intérieur de neuf mois de calendrier bénéficie du régime de congé maternité.

6. Article 17 - l'article 17 ne s'applique pas au conseiller syndical spécial embauché pour moins de trois mois sauf les paragraphes d) et e).

7. Article 18 - les vacances des salariés spéciaux sont payées (salaire et pécule) à tous les trois mois sur demande écrite à cet effet de la part du salarié.

b) En tout temps, l'organisme peut mettre fin à l'emploi d'un salarié spécial.

7.13

a) Au terme de 12 mois de service continu ou de 12 mois de service à l'intérieur de 18 mois de calendrier, l'organisme est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence du conseiller syndical spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'organisme suite à une convocation de l'organisme. Si les représentants du syndicat et de l'organisme n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

b) Le conseiller syndical spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un conseiller syndical régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme salarié spécial.

c) Lors de sa mise à pied, le conseiller syndical spécial est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.18. Son nom est inscrit sur la liste de rappel et les dispositions des paragraphes 8.06 c) et 9.20 a) s'appliquent.

d) Le conseiller syndical spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste régulier ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à 6.02

#### 5) Stagiaire

7.14

Est considéré comme stagiaire celui qui a un stage à faire en vertu d'une loi ou d'un régime d'étude. Peut aussi être considéré comme stagiaire, un étudiant dont le stage fait l'objet d'une entente entre les parties lors de l'embauchage.

Le stagiaire embauché pour plus de quatre (4) semaines doit être recommandé par le comité de sélection comme condition d'emploi.

Dans chaque cas, une entente doit intervenir lors de l'embauchage sur

- a) la durée du stage
- b) la disponibilité de l'étudiant
- c) le salaire

7.15

Le stagiaire a droit aux avantages suivants:

- a) le salaire établi par entente

- b) congé annuel 8%
- c) assurance-vie-maladie-salaire
- d) congés fériés
- e) congés de maladie
- f) annexe A - dépenses sauf frais divers pour le conseiller syndical.

Le stagiaire n'a droit à la procédure de grief que sur les avantages mentionnés ci-dessus.

Si le stagiaire est embauché, au terme de sa période d'essai, l'organisme lui accorde une ancienneté égale à la moitié de la durée de son service comme stagiaire.

#### Employés de bureau

- 7.16 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent quatre catégories d'employés.
- 1) Employé à l'essai
- 7.17 L'employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois mois de service à l'emploi du même organisme et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'organisme et le syndicat.
- 7.18 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement et l'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.
- 7.19 En cas de congédiement, l'organisme rencontre le salarié et le syndicat et donne les raisons du congédiement.

2) Employé régulier à temps complet

7.20

Vers le troisième mois de service, l'organisme est avisé de l'intention du syndicat quant à la permanence du salarié. A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'organisme.

Si les représentants du syndicat et de l'organisme n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services, à moins que les parties ne s'entendent pour prolonger sa période d'essai.

7.21

Le droit d'ancienneté d'un employé qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Employé régulier à temps partiel

7.22

Employé régulier à temps partiel désigne l'employé qui travaille régulièrement mais ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

7.23

L'employé régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

7.24

Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

4) Employé spécial

7.25

Employé spécial désigne l'employé embauché pour remplacer un employé absent ou pour effectuer un travail temporaire.

7.26

a) L'employé spécial a droit à tous les avantages de la convention collective sauf les suivants:

1. Article 8 - ancienneté.
2. Article 9 - mouvement de main d'oeuvre.
3. Article 10 - procédure de grief en cas de congédiement.
4. Article 11 - mesures disciplinaires.
5. Article 16 - congé de maternité est remplacé par la disposition suivante: l'employé spécial qui a six mois de service à l'intérieur de neuf mois de calendrier bénéficie du régime de congé de maternité.
6. Article 17 - l'article 17 ne s'applique pas à l'employé spécial embauché pour moins de trois mois, sauf les paragraphes d) et e).
7. Article 18 - les vacances des salariés spéciaux sont payées (salaire et pécule) à tous les trois mois sur demande écrite à cet effet de la part du salarié.

b) En tout temps, l'organisme peut mettre fin à l'emploi d'un employé spécial.

7.27

a) Au terme de 6 mois de service continu ou de 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier, l'organisme est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence de l'employé spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'organisme. Si les représentants du syndicat et de l'organisme n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- b) L'employé spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un employé régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme employé spécial.
- c) Lors de sa mise à pied, l'employé de bureau est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacement et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.18. Son nom est inscrit sur la liste de rappel et les dispositions des paragraphes 8.06 c) et 9.20 a) s'appliquent.
- d) L'employé de bureau spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à 6.02.

ARTICLE 8. ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.

8.02 Dans les 120 jours de la signature de la présente convention et par la suite au 31 mai de chaque année, l'organisme affiche dans tous les bureaux de l'employeur et communique au comité permanent à la négociation une liste de tous les salariés; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- statut
- date d'embauchage
- date d'ancienneté

Toute date d'ancienneté non contestée dans les 60 jours de la production de la liste devient officielle.

Toute date d'ancienneté contestée est référée au comité permanent à la négociation qui statue. La date d'ancienneté définie au CPN devient officielle et ne peut être contestée.

8.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 8.

8.04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) durant son absence à la suite de maladie ou accident;

- b) durant le congé de maternité;
- c) pendant tout le temps qu'il occupe une fonction de cadre ou d'officier élu de l'employeur ou d'un conseil central non couvert par la présente convention, après avoir été salarié régulier. Il peut alors faire valoir son ancienneté au même titre qu'un salarié de l'unité de négociation lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé.

Au terme de son emploi comme cadre ou de son mandat comme officier élu, le salarié bénéficie d'une période d'une année pour revenir dans l'unité de négociation sur tout poste vacant ou nouvellement créé; avec cumul d'ancienneté, s'il revient dans les 30 jours et sans cumul d'ancienneté s'il revient à l'intérieur d'une année.

Pourvu qu'il ait manifesté par écrit à l'employeur, durant l'année, son désir de réintégrer l'unité de négociation, il bénéficie au terme de l'année, d'une période additionnelle de 6 mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé. Le fait de postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé constitue l'avis de retour à l'employeur.

Cependant, aucun salarié couvert par la présente convention ne peut être lésé par le retour d'un salarié au sein de la présente unité de négociation (aucune mise à pied, aucune mutation, aucun changement dans les conditions de travail).

- d) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues à la convention collective, à moins de stipulation explicite contraire.

Cependant, en cas de mise à pied, les salariés absents visés à 9.14 sont mis à pied comme s'ils étaient au travail.

- e) mise à pied de salarié régulier
- f) durant la libération pour activités syndicales prévues à l'article 5.

8.05

Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté.

- a) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues comme assujetties à de telles conditions à la convention collective;
- b) lorsque le salarié à l'essai est mis à pied, il conserve pendant un an l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe 9.14.

8.06

Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement;
- c) défaut de reprendre le travail dans les 30 jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Les exceptions prévues à l'article 9 dans le cas de rappel au travail, constituent une excuse valable aux fins du présent alinéa.

8.07

Suite à un départ volontaire, un ex-salarié de l'employeur qui réintègre l'unité de négociation conformément aux dispositions de la convention collective, recouvre tous ses droits et privilèges, y compris l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ et sa permanence, à condition qu'il ait signifié son intention de revenir dans le mouvement comme salarié dans un délai n'excédant pas 90 jours de son départ volontaire.

ARTICLE 9. MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

9.01 Le paragraphe 9.05 ne s'applique pas dans le cas des postes de secrétaires d'officiers élus à la CSN, cependant, les membres de l'unité de négociation ont priorité sur ceux de l'extérieur.

9.02 Sauf dans le cas d'abolition de poste ou lorsque l'affichage est retardé, tout poste régulier vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur dans les sept jours de la décision de combler ou de créer le poste.

Cette disposition s'applique dans le cas de poste temporaire ou temporairement dépourvu de leur titulaire s'ils sont prévus pour une période de plus de six (6) mois, à moins qu'il n'y ait affectation temporaire conformément au paragraphe 1.09.

- a) l'avis d'affichage contient notamment et entre autres la classification, le titre, la description de fonction, le salaire, la localité habituelle de travail, les liens d'autorité et de responsabilité et les exigences particulières, s'il y a lieu;
- b) les descriptions de fonctions et les exigences sont déterminées au comité permanent à la négociation. Cependant, les descriptions de fonctions et les exigences actuellement utilisées

par l'employeur demeurent jusqu'à ce que le comité permanent à la négociation les ait modifiées;

- c) les exigences particulières déterminées par l'équipe au niveau de chaque organisme doivent être pertinentes et en relation avec la nature du travail à accomplir.

9.03

L'avis est affiché pendant une période de 14 jours, sauf durant la période d'été où l'avis est affiché pendant une période de 30 jours si la date de fermeture des candidatures va au-delà de la St-Jean-Baptiste et ce, jusqu'au premier lundi de septembre. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Le candidat doit postuler pendant la période d'affichage. L'organisme maintient un registre de candidatures. Tout salarié peut postuler à l'avance, par écrit, sur tout poste éventuel. Telle candidature est valable six mois.

9.04

Au terme de l'affichage, l'organisme fournit au syndicat copie des candidatures.

9.05

L'organisme choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:

- 1) a) Le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) Dans le cas où l'organisme soutient que le candidat ayant le plus d'ancienneté ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, il en avertit par écrit le candidat et

le syndicat dans les dix jours suivant la fin de l'affichage. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'organisme s'objecte à la candidature.

Dans ce cas, le comité de sélection, à sa réunion subséquente à l'avis, doit déterminer si le candidat rencontre les exigences normales de la tâche.

En cas de désaccord entre les parties, le salarié occupe le poste pendant une période d'essai de six mois durant laquelle il doit suivre les cours correspondant à son poste tel qu'indiqué à l'annexe E-03, suite à quoi son cas est réexaminé au comité de sélection avant la fin de la période d'essai.

En cas de nouveau désaccord entre les parties, l'alinéa 9.05, 1 a) s'applique.

9.05

- 1) Si dans les 7 jours suivant le comité de sélection, le salarié n'a pas avisé par écrit l'organisme et le syndicat qu'il désire réintégrer le poste qu'il détenait auparavant, un grief est considéré comme ayant été déposé et est référé automatiquement à l'arbitrage et le salarié continue d'occuper le poste.

L'employé de bureau qui a postulé un poste de conseiller syndical, doit passer devant le comité de sélection et être recommandé par ce dernier. Si pendant une période de six mois suivant l'entrée en fonction, l'organisme ou l'employé désire réviser leur décision, l'employé retourne à son ancien poste et est considéré quant à son salaire et ses conditions de travail comme n'ayant jamais quitté ce poste.

Le conseiller syndical qui a postulé un poste d'employé de bureau doit réussir l'examen de sélection des employés de bureau.

- 2) Si aucun salarié régulier ne postule le poste vacant ou si aucun ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, le poste est accordé au salarié spécial qui a accumulé une ancienneté spéciale selon 7.14 suivant l'ordre d'ancienneté à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 3) Si le poste n'a pu être comblé, l'organisme choisit parmi les autres candidats à la condition que ce candidat soit recommandé par le comité de sélection et si nécessaire ait réussi l'examen de sélection des employés de bureau.

Nonobstant ce qui précède, l'organisme peut opposer le choix d'un "candidat militant" à un salarié d'un autre organisme. Cette étape ne s'applique pas dans le cas d'un poste d'employé de bureau.

Par "candidat militant" on entend:

- 1) avoir été retenu par le comité de sélection;
- 2) être un membre de la CSN;
- 3) militer ou avoir milité à l'intérieur de la CSN;
- 4) avoir postuler un poste dans son secteur professionnel (fédération) ou sa région.

Si l'organisme désire choisir un "candidat militant", le comité de sélection doit siéger. Le salarié qui se croit lésé peut, dans les 15 jours de la réception de l'avis prévu à 9.07, en appeler de la décision au

sous-comité du comité permanent à la négociation, lequel est composé de trois représentants de l'employeur qui ne doivent pas provenir des organismes impliqués. L'organisme doit alors en présence du salarié si celui-ci le désire, donner les raisons qui motivent son refus. Ces raisons doivent être conformes à l'intérêt du mouvement syndical. Si le sous-comité par une décision unanime ou majoritaire (chaque représentant détenant un vote contrairement au paragraphe 6.01) en vient à recommander l'embauche du salarié, l'organisme entérine cette recommandation. A défaut de recommandation unanime ou majoritaire du sous-comité, le cas est référé au comité permanent à la négociation.

Si le comité permanent à la négociation par une décision unanime ou majoritaire (chaque représentant détenant un vote) en vient à recommander l'embauche du salarié, l'organisme entérine cette recommandation. A défaut de recommandation unanime ou majoritaire du comité permanent à la négociation, l'organisme prend la décision finale.

Tant que la procédure d'appel au comité permanent à la négociation n'est pas terminée, l'organisme ne peut procéder à la nomination d'un autre candidat.

9.06

Tout candidat à un poste vacant ou nouvellement créé, autre qu'un conseiller syndical régulier, doit, comme condition préalable à l'emploi, être recommandé par le comité de sélection pour ce poste.

9.07

L'organisme informe les candidats salariés et le syndicat du nom du candidat qui obtient le poste.

- 1) dans les 21 jours suivant la fin de l'affichage;

- 2) si le poste n'est pas comblé à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, l'organisme avise le syndicat et donne les raisons par écrit;
- 3) si aucun candidat n'a été embauché, l'organisme qui décide de maintenir le poste avise par le tableau d'affichage que l'avis d'affichage est toujours en vigueur. Ledit avis d'affichage est interrompu dès qu'un candidat postule, alors le poste est comblé selon les mécanismes prévus à la présente convention collective.

9.08 Le salarié qui passe d'un groupe à l'autre reçoit:

- a) s'il s'agit d'une promotion, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement supérieure à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte;
- b) s'il s'agit d'une rétrogradation volontaire, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement inférieure à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.

9.09 Dans le cas de promotion et de rétrogradation volontaire, à l'intérieur du même groupe, le salarié se situe dans la nouvelle échelle, à l'échelon correspondant à celui qu'il avait dans la classification qu'il quitte.

9.10 Dans le cas de transfert, le salarié conserve le même salaire.

- 9.11 a) Le salarié muté dans un autre organisme est considéré, en ce qui a trait aux avantages sociaux dont il bénéficiait au moment de sa mutation, comme ayant toujours été à l'emploi de l'organisme auquel il est muté.
- b) Un salarié confirmé dans un poste régulier ne peut obtenir un autre poste avant une période de 12 mois, à moins qu'il ne soit mis à pied ou qu'il n'en soit décidé autrement par un comité paritaire prévu à la convention collective ou à moins d'entente entre l'organisme d'où provient le salarié, le syndicat et le salarié.

9.12 L'organisme avise par écrit, le syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, sa fonction, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'organisme.

Mise à pied

9.13 Pour les fins d'application des dispositions concernant les mises à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'employeur.

9.14 a) Dans le cas où l'organisme veut faire une mise à pied ou abolir un poste à l'intérieur d'une fonction, il avise par écrit au moins 15 jours à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction dans la localité affectée. Pour ce qui est de la CSN, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction, dans le service où le poste est aboli, dans la localité affectée, reçoit l'avis de mise

à pied. Copie de cet avis est expédiée au syndicat.

- b) Dans le cas où l'organisme désire opérer une modification administrative entraînant un changement de localité des bureaux de l'organisme sans affecter le nombre de salariés, le salarié affecté par le réaménagement a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément à l'article 9.
- c) Dans le cas où l'organisme désire transformer un poste à temps complet en un poste à temps partiel ou vice-versa, le salarié affecté par cette modification a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément aux dispositions de l'article 9.
- d) Dans le cas où l'organisme désire transformer un poste en le scindant, le salarié affecté par cette modification a priorité sur l'un ou l'autre des postes à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, les postes sont affichés et attribués conformément aux dispositions de l'article 9.

9.15

Dès la réception de l'avis, le salarié a droit de déplacer le plus jeune salarié de chaque fonction d'une classification égale ou inférieure à la sienne de chaque organisme dans chaque localité où ces organismes font affaire. Les classifications d'un même groupe sont réputées égales.

Il est entendu que chaque salarié déplacé en vertu du présent article peut exercer son droit d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et pourvu que le salarié déplacé ait une ancienneté inférieure à la sienne.

9.16 Le salarié ainsi mis à pied a le droit de déplacer un autre salarié selon le mécanisme prévu aux paragraphes 9.14 et 9.15.

9.17 Après épuisement du mécanisme prévu aux paragraphes précédents, l'organisme donne un avis écrit d'au moins 15 jours au salarié à l'essai ou spécial qui a plus de 30 jours d'emploi.

Quant au salarié régulier, l'avis sus-mentionné est d'au moins trois mois.

Durant cette période, les gains du salarié sont à la charge de l'organisme ayant déclenché le mécanisme.

La mise à pied ne s'effectue qu'après le remboursement de toutes les sommes dues au salarié telles qu'établies par l'employeur. Cependant, une réserve relative à la nature ou au quantum des sommes dues n'invalide pas la mise à pied.

9.18 Chaque salarié qui doit déplacer un autre salarié en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de sept jours pour faire son choix. Les déplacements peuvent se faire simultanément ou successivement.

L'avis contient les choix qui sont offerts au salarié mis à pied.

9.19

- a) Chaque organisme informe les salariés mis à pied de tout poste vacant ou nouvellement créé et ceux-ci peuvent postuler. L'organisme envoie l'avis à la dernière adresse connue. L'organisme accorde le poste selon les mécanismes prévus aux paragraphes 9.01 à 9.13 inclusivement.

Cependant, dans le cas où les candidats à ce poste ont moins d'ancienneté que l'un des salariés mis à pied, l'un ou l'autre organisme rappelle au travail le salarié mis à pied, ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où un salarié mis à pied est rappelé au travail sur un poste d'un groupe autre que le sien ou dans une localité autre que la sienne, il peut refuser et demeurer sur la liste de rappel.

De même, s'il ne peut satisfaire aux exigences normales du poste sur lequel il est rappelé, il demeure sur la liste de rappel.

- b) Dans le cas de mise à pied à caractère temporaire et ce, pour une durée déterminée au départ, le salarié peut choisir de ne pas déplacer et il bénéficie alors du droit de retour sur son poste. Au terme de cette période, si le salarié n'a pas été rappelé sur son poste, il bénéficie alors de tous les droits des salariés régulièrement mis à pied.
- c) Un salarié qui se porte volontaire pour une

mise à pied, ne bénéficie d'aucun droit de déplacer mais bénéficie des droits des salariés régulièrement mis à pied. En cas de conflit entre volontaires, le plus ancien a la priorité.

- d) Un salarié régulier qui laisse volontairement un poste régulier et qui postule et obtient un poste temporaire conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant le temps qu'il occupe le poste temporaire. Au terme de l'occupation de ce poste, à moins d'entente contraire entre le salarié, l'organisme d'où il provient et le syndicat, il n'a pas droit de retour sur son poste. Il est mis à pied sans droit de déplacer, et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.17.

9.19

- e) L'employeur peut demander par écrit au salarié régulier mis à pied depuis deux ans et plus de lui indiquer:

- 1) s'il désire demeurer sur la liste de rappel;
- 2) les postes (localités et organismes) dont il désire recevoir copie de l'affichage au cours des douze mois suivants.

Seule une réponse négative, dont copie est remise au syndicat, met fin au droit de rappel du salarié.

9.20

- a) Aucune mise à pied de salarié régulier, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de changement technique ou technologique.

- b) Aucune mise à pied de salarié, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'organisme.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés autres que les mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

Le comité de griefs est composé de deux représentants de chaque partie.

- 10.01 Tout salarié ou le syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les 60 jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur autorisé lequel doit rendre sa décision par écrit dans les 15 jours de la présentation du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité de griefs.
- 10.02 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. La rédaction d'un grief peut être amendée mais cet amendement ne doit pas résulter en une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande originale.
- 10.03 A défaut de solution satisfaisante au comité de griefs, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité permanent à la négociation et à défaut de solution satisfaisante au comité permanent à la négociation, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage et nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 10.06.

- 10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux mois suivant sa nomination.
- 10.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 10.06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre:
- René Laperrière
  - Jacques Dofny
- 10.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à l'organisme.
- 10.08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail et, s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- 10.09 Lorsqu'un grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui l'a posé n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre de son droit.
- 10.10 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.
- 10.11 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 11      MESURES DISCIPLINAIRES

Dans les cas de plaintes soumises par l'employeur ou le syndicat concernant un salarié, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

11.01      Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié sans le consentement de l'employeur et du syndicat.

A cette fin, ils forment un comité composé de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du syndicat. Le comité a pour tâche d'entendre toute plainte qui peut lui être soumise et de prendre les décisions qui lui semblent les plus justes et équitables dans les circonstances. Les décisions sont prises à l'unanimité, l'employeur et le syndicat ayant chacun un vote. A défaut d'accord, les membres du comité peuvent s'adjoindre un médiateur accepté par chaque partie. Celui-ci a pour mandat de rapprocher les parties mais n'a aucun pouvoir de décision.

Lors de son enquête, le comité peut convoquer les personnes impliquées et doit donner au salarié passible d'une mesure disciplinaire, l'opportunité de produire une défense pleine et entière. La décision du comité est finale et tient lieu de sentence arbitrale de grief au sens du Code du travail et de la présente convention collective. Elle lie l'employeur, le syndicat et le salarié.

Pour fins d'audition, le comité possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Il est maître de la procédure.

11.02

En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après 12 mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

ARTICLE 12      NON DISCRIMINATION

L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01
- a) Les heures de travail du conseiller syndical sont déterminées par les nécessités du service.
  - b) Cependant, les nécessités du service ne doivent pas s'entendre comme obligeant le conseiller syndical à une charge irraisonnable, anormale et non-équitable de travail.
  - c) L'employeur reconnaît, comme par le passé, qu'un conseiller syndical ayant travaillé de façon intensive, prolongée et continue, puisse avoir besoin et bénéficier d'une période de repos, en tenant compte des nécessités du service.

13.02 L'employé de bureau a une semaine de travail de 32 1/2 heures réparties en cinq jours ouvrables de 6 1/2 heures chacun, du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail est de 9 h00 à 12 h00 et de 13 h30 à 17 h00. La salariée fait alternance avec la salariée du Secrétariat des Syndicats Nationaux de Chicoutimi afin d'assurer le service de 13 h00 à 13 h30 et dans ce cas, elle est en repos de 11 h30 à 12 h00.

Cependant, pourvu qu'il satisfasse aux exigences du premier alinéa du présent paragraphe, l'employé de bureau peut s'entendre avec l'employeur et le syndicat pour modifier l'horaire de disponibilité prévu au second alinéa.

Pendant les mois de juillet et août, la journée régulière est de 9 h00 à 12 h00 et de 13 h00 à

16 h30.

L'employeur qui veut prévoir la présence continue d'un employé sur l'heure de dîner doit s'entendre avec le syndicat et l'employé concerné quant à l'horaire.

A moins d'entente contraire, les ententes concernant des horaires particuliers sont maintenues.

13.03

La téléphoniste a une semaine de travail de 30 heures réparties en cinq jours de six heures chacun, du lundi au vendredi.

Cependant, il doit y avoir entente entre l'organisme, le syndicat et l'employé concerné quant à l'horaire et toutes conditions particulières.

13.04

L'employeur accorde à l'employé une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.

13.05

a) Tout travail fait par un employé de bureau en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

b) Tout travail fait à domicile en temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur autorisé et sans objection de sa part.

c) Pour l'employé de bureau à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique en dehors de la journée régulière et de la semaine régulière de travail définies à l'article 13.02, soit du lundi au vendredi, de 9 h00 à 17 h00.

- d) Lorsque l'employé de bureau à temps partiel participe aux sessions de formation obligatoires et aux instances lorsque demandé, il reçoit le même salaire qu'un employé de bureau à temps plein.

13.06

L'organisme rémunère le temps supplémentaire justifié et approuvé fait par un employé de bureau dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes suivantes:

- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale;
- 2) au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
  - a) après quatre heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
  - b) le dimanche;
  - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé;
  - d) un jour de congé férié;

Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

13.07

S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel:

- a) une rémunération minimum de deux heures à taux double;
- b) une allocation pour couvrir les frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

13.08

L'employé qui travaille au moins deux heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17h00 et 20h00 a droit en plus de surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe A.

L'employé qui travaille un minimum de quatre heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé, a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le repas prévue à l'annexe A.

13.09

L'employé qui travaille après 21 h00 a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

13.10

Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix de l'employé, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux suivant le taux applicable aux termes des paragraphes 13.06 et 13.07.

L'employé s'entend avec son collaborateur immédiat après consultation avec le supérieur autorisé quant au moment de la prise de son congé. Le défaut de réponse du supérieur autorisé n'empêche pas la prise de tel congé. Tout temps

ainsi accumulé dans toute période de deux mois devra être pris dans les deux mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente contraire.

13.11

Les absences d'un employé de bureau, temps supplémentaire effectué, reprise en temps du temps supplémentaire accumulé, participation à une session de formation, présence à une séance de négociation, maladie, congé personnel, congé spécial, repas, transport, etc... ainsi que les dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions doivent être indiquées sur la formule utilisée comme rapport d'activités.

Cette formule est présentée à moins de raison justifiée au supérieur autorisé dans les 7 jours de la période concernée.

Au plus tard deux semaines après la présentation de la formule, l'organisme rembourse à l'employé de bureau les sommes dues.

Cependant, lorsque le délai de sept jours n'est pas respecté, l'organisme s'engage à rembourser à l'employé de bureau les sommes dues au plus tard quatre semaines après la présentation de la formule.

A défaut de présenter un rapport, il est considéré que l'employé de bureau n'a pas eu d'absence.

13.12

Le salarié en cas d'absence informe dès que

possible un collaborateur immédiat, lequel  
transmet l'information au supérieur autorisé,  
dès que possible.

ARTICLE 14 CONGES FERIES

14.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Vendredi Saint, Lundi de Pâques, un congé mobile ou le 1er mai au choix du salarié, le 24 mai ou le jour décrété fête par les autorités compétentes, St-Jean-Baptiste, Confédération, Premier Lundi de septembre, Action de Grâces, la période comprise entre la veille de Noël et le lendemain du Jour de l'An inclus.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties. Cependant, dans la période de Noël, seul le 24 décembre ou le 2 janvier sont reportés. Dans ce cas, le congé commence le vendredi 23 si le 24 décembre survient un samedi et se termine le 3 si le 2 janvier survient un dimanche.

14.02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée, le jour même de la fête si les parties sont d'accord ou à une date déterminée par elles.

ARTICLE 15 CONGES DE MALADIE

15.01 Le salarié régulier ayant un an de service a droit, dans le cas de maladie, à une absence avec solde jusqu'à concurrence de deux ans pour la même maladie.

L'organisme concerné paie la différence entre les montants du salaire régulier et celui de l'indemnité versée au salarié en vertu du régime collectif d'assurance-salaire, du régime supplémentaire de rentes, de la loi des accidents de travail, ou de toute autre loi de sécurité du revenu. Le salarié reçoit l'équivalent du salaire net (takehome pay) qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si ce salarié reprend son travail régulier pendant une période d'au moins six mois, il se qualifie pour une nouvelle absence avec solde de deux ans.

S'il n'a pas repris son travail régulier durant six mois, l'organisme maintient son salaire durant le délai de carence pour l'assurance-salaire.

15.02 L'organisme concerné maintient pendant 30 jours de calendrier, le salaire régulier du salarié ayant moins d'un an de service, du salarié spécial et du stagiaire, absents pour maladie. Ils bénéficient ensuite du régime collectif d'assurance-salaire.

Le temps où le salarié à l'essai bénéficie du

régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.

15.03

Pour avoir droit au paiement de ses congés de maladie, le salarié informe son supérieur autorisé de sa maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée de l'absence.

Dans le cas d'une absence de 30 jours ou plus, le salarié, pour avoir droit au paiement de son indemnité, doit compléter les formules de réclamation en conformité avec les termes de la police d'assurance, à moins de raison indépendante de la volonté du salarié.

15.04

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'organisme ou bien l'assureur, ou le comité des avantages sociaux peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

De façon à permettre cette vérification, le salarié doit soumettre promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles, l'organisme peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison de circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

ARTICLE 16      CONGES PARENTAUX

16.01      La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

16.02      La salariée enceinte a droit à 20 semaines de congé de maternité qui doivent être consécutives, sauf, si la salariée accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à 20 semaines de congé de maternité.

16.03      L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle était enceinte, toute information portée à sa connaissance, concernant la présence sur les lieux de travail, de tout virus, maladie infectieuse ainsi que de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.

Dans un tel cas, en plus des avantages prévus au paragraphe 16.02, la salariée exposée a droit à un congé avec solde et ce, jusqu'à l'élimination du danger prévu à l'alinéa précédent.

16.04      Le salarié ou la salariée qui adopte légalement

un enfant, a droit à un congé avec solde de dix semaines consécutives. Ce congé d'adoption s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent dans le mouvement.

16.05 Un congé parental sans solde avec droit de retour sur son poste et d'une durée maximale de deux ans, est accordé au salarié ou à la salariée qui en fait la demande, à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.

Ce congé parental s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent dans le mouvement. Cependant, le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu.

16.06 Le salarié, dont la conjointe accouche, ou lors de l'adoption d'un enfant, ou lors de l'interruption de grossesse, a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 21<sup>ème</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, à moins d'entente contraire entre les parties.

(Voir lettre d'entente p. 85 )

ARTICLE 17 CONGES SPECIAUX

17.01

Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: sept jours consécutifs;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage et la veille ou le lendemain;
- c) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: un jour;
- d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq jours consécutifs;
- e) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, d'un beau-parent, du beau-frère, de la belle-soeur ou des grands parents: trois jours consécutifs;
- f) à l'occasion d'une mutation nécessitant un déménagement: deux jours consécutifs;
- g) à l'occasion d'absence pour raisons personnelles: jusqu'à cinq jours ouvrables par année contractuelle. Il est convenu que ces cinq jours ne doivent pas être considérés comme des jours de vacances. De plus,

ne sont pas comptabilisés les journées d'absences dues à un événement relié à la nature et qui paralyse la vie de la localité où se situe le lieu de travail (tempête, inondation, etc...) et qui empêche la rentrée au travail.

- h) tout salarié a droit à un maximum de 4 semaines de congé sans solde lorsque le mariage ou les funérailles prévus aux alinéas c, d, e et f ont lieu à l'extérieur du pays;
- i) à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale: les jours nécessaires pour assister aux procédures devant le juge.

17.02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congé prévus à cette convention, sauf à l'occasion du mariage du salarié.

17.03 L'organisme maintient le salaire et les avantages prévus à la convention, pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou juré devant quelque tribunal que ce soit.

Le salarié remet cependant à l'organisme les allocations versées par le tribunal ou les parties alors en cause.

ARTICLE 18      CONGE ANNUEL

18.01            Le salarié régulier ayant un an de service au  
                  ler juin, a droit à quatre semaines de congé  
                  annuel payées au taux du salaire régulier ma-  
                  joré de 50% (pécule).

18.02            Le conseiller syndical a droit, à chaque pé-  
                  riode de cinq ans de service, en plus de son  
                  congé annuel, à une période de congé addition-  
                  nel de quatre semaines payées.

                  Ce congé additionnel peut être utilisé comme  
                  congé annuel additionnel ou comme période de  
                  perfectionnement et peut s'échelonner sur une  
                  période de quatre ans.

                  L'ancienneté prévaut pour déterminer l'ordre  
                  de la prise de tel congé, sauf entente écrite  
                  à ce contraire.

18.03            Le salarié ayant moins d'un an de service au  
                  ler juin a droit à un congé annuel proportion-  
                  nel au temps écoulé depuis son embauchage,  
                  suivant les modalités prévues au paragraphe  
                  18.01.

18.04            Aux fins d'application de cet article, un con-  
                  gé sans solde de plus de trois mois n'est pas  
                  considéré comme une période de service. Toute-  
                  fois, dans le cas de maternité ou d'adoption,  
                  le congé sans solde de plus de six mois n'est  
                  pas considéré comme une période de service.

18.05            La période de congé annuel s'étend sur 12 mois

- 18.05 consécutifs à compter du 1er juin de chaque année. Le salarié peut exiger de prendre son congé annuel à une date déterminée pendant les mois de juin, juillet et août, après entente avec son supérieur autorisé sur le choix des dates. Il peut aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre son congé annuel à une autre date.
- 18.06 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'organisme, le syndicat et le salarié.
- 18.07 Le congé annuel est payé au taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.
- Le pécule de vacances est calculé au taux de salaire au 1er juin de l'année au cours de laquelle le congé annuel est dû.
- 18.08 La paie de vacances et le pécule de vacances sont remis au salarié lors de la prise de vacances.
- 18.09 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés au paragraphe 18.01 au prorata du temps écoulé depuis le 1er juin précédent et ceux déterminés au paragraphe 18.02 s'il y a droit.

18.10

Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité ou accident de travail survenus avant le début ou pendant ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition qu'il fournisse un certificat médical.

ARTICLE 19      RAPPORT D'ACTIVITES ET DE DEPENSES DU  
CONSEILLER SYNDICAL

- 19.01      Le conseiller syndical, en autant que possible, présente son rapport hebdomadaire d'activités au plus tard sept jours après la période concernée.
- 19.02      Au plus tard deux semaines après la présentation de son rapport hebdomadaire d'activités, l'organisme s'engage à rembourser au conseiller syndical toutes les dépenses justifiées et approuvées encourues dans l'exercice de ses fonctions, tel que stipulé à l'annexe A.
- 19.03      Cependant, lorsque le délai de sept jours n'est pas respecté, l'organisme s'engage à rembourser au conseiller syndical les sommes dues au plus tard quatre semaines après la présentation de la formule.



20.02

Pour fins de calcul du salaire, chaque salarié bénéficie d'un avancement d'échelon le 1er juin de chaque année.

Cependant, le salarié embauché entre le 1er mars et le 31 mai ne change pas d'échelon au 1er juin de son année d'embauchage, mais a droit, le 1er juin, en forfaitaire, à la partie de l'augmentation statutaire proportionnelle au temps travaillé.

20.03

Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur (modification dans les responsabilités, mises à pied, abolition de poste).

20.04

Tout salarié qui accomplit pour une période d'au moins une semaine et à la demande expresse du supérieur autorisé la fonction d'une autre salarié classifié dans une classification plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classification, pour la période de remplacement.

20.05

Si au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications de la présente convention, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, le salaire, la description et les exigences.

A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, le salaire, la description et les exigences.

20.06

- a) Le salarié est classé, quant à son salaire seulement, en tenant compte et de ses années de service reconnues et de ses années d'expérience antérieures chez l'employeur.
- b) Au moment de l'embauche, un nouveau salarié reçoit le salaire prévu au premier échelon de sa classification à moins qu'il n'ait reçu dans son emploi antérieur, un salaire supérieur au salaire prévu à ce premier échelon, auquel cas il reçoit le salaire prévu à l'échelon égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait dans son emploi antérieur. Dans tous les cas, le salaire doit se situer à l'intérieur de l'échelle.

20.07

#### Ajustement des salaires

A compter du 1er juin 1980, après l'application des augmentations et des redressements prévus en 20.09, l'échelle de chaque salarié est ajustée selon la formule suivante:

- La formule est basée sur le salaire moyen des travailleurs affiliés à la centrale;
- Le salaire de chaque salarié est ajusté à la hausse en fonction:
  - 1) de l'augmentation pourcentuelle du salaire moyen des travailleurs affiliés pour chacune des périodes de trois mois se terminant le 31 août, le 30 novembre, le 28 février et le 31 mai de chaque année;

2) du salaire moyen de tous les salariés au dernier jour de chacune de ces périodes.

A) 1) L'ajustement à la hausse applicable à chaque période pour chaque salaire est calculé comme étant le produit obtenu en multipliant le salaire moyen de tous les salariés au dernier jour de cette période et le pourcentage d'augmentation entre le salaire moyen des travailleurs affiliés pendant cette période et le salaire moyen des travailleurs affiliés pendant la période précédente.

20.07 A) 2) Le per capita moyen payé par les travailleurs affiliés pour chaque période sert de base pour calculer le salaire moyen des travailleurs affiliés de chaque période. Les parties doivent s'entendre sur la méthode de calcul. Par la suite, l'application des mécanismes et la vérification des données sont effectuées à la connaissance du syndicat.

A) 3) Aux dates indiquées à l'alinéa 1), l'employeur ajuste à la hausse de façon préliminaire le salaire de chaque salarié d'un montant équivalent à 2.4% du salaire moyen des salariés. L'ajustement annuel est d'au moins 10%.

A) 4) Six mois après la fin d'une période de trois mois, l'employeur calcule le salaire moyen des travailleurs affiliés pour ladite période et réajuste, s'il y a lieu, de façon rétroactive, le versement préliminaire de cette période, d'un pourcentage égal au manque à gagner des salariés lors de l'ajustement préliminaire de 2.4% versé six mois plus tôt.

- A) 5) Lorsqu'un réajustement à la hausse tel que décrit à l'alinéa précédent survient, tel réajustement est rétroactif et versé sous forme de montant forfaitaire dans les quinze jours. Il ne peut y avoir de réajustement à la baisse.

20.08 Le 15 décembre 1981, un montant de \$216.00 est versé aux salariés; et le 15 décembre 1982, un montant de \$251.00 est versé aux salariés. \*

20.09 a) Aux dates suivantes, l'échelle salariale des conseillers syndicaux est augmentée des montants suivants: 1er juin 1980: \$400.00, 1er juin 1981: \$500.00, 1er décembre 1981: \$200.00, 1er juin 1982: \$1,000.00. Celle des salariés du groupe "imprimerie" de \$500.00 le 1er juin 1980, de \$700.00 le 1er juin 1981 et de \$700.00 le 1er juin 1982.

b) Le 1er juin 1980, tous les salariés ont droit à un montant forfaitaire de \$400.00 nets. Les salariés à temps partiel, au prorata.

20.10 a) A compter du 1er juin, l'échelle de salaires de chaque classification des employés de bureau est réduite de 7 à 5 échelons et l'écart entre chaque échelon est de \$361.00.

\* Les montants prévus à 20.08 seront intégrés aux échelles salariales le 31 mai 1983 en autant que la capacité de payer du mouvement le permettra. En avril 1983, les parties en discuteront au comité permanent à la négociation. L'employeur s'engage à mettre à la disposition du syndicat les données nécessaires aux

fins de permettre l'évaluation de la capacité de payer du mouvement.

## ARTICLE 21

DROITS ACQUIS

Les droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 22 DEPENSES D'AUTOMOBILE

22.01 Les dépenses d'automobile sont régies par les dispositions de l'annexe B.

22.02 L'organisme paie ou fournit au salarié qui utilise régulièrement une automobile, l'emplacement nécessaire au stationnement.

Dans le cas d'absence d'un lieu de stationnement satisfaisant dans une région, les parties disposent du cas selon la règle énoncée précédemment.

ARTICLE 23 ASSURANCES

23.01 Les parties conviennent de maintenir le contrat d'assurance-vie-maladie-salaire en vigueur le 1er novembre 1979 (police SSQ 58307)

## Plan dentaire:

- 1ère année de la convention collective; régime 1. Soins dentaires courants;
- 2ième année de la convention collective: s'ajoute au régime 1, le régime 2. services de restauration;
- 3ième année de la convention collective: s'ajoute au régime 1 et 2, le régime 3. services d'orthodontie.

23.02 Le régime d'assurance collective (vie-maladie-salaire) est entièrement payé par l'organisme.

Cependant, un employé bénéficiant d'un congé sans solde peut demeurer couvert par le régime d'assurance-groupe à la condition d'assumer le coût total de la prime et, dans tous les cas, l'organisme assume le coût total de la prime durant le premier mois du congé sans solde.

23.03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues et de nouveaux bénéficiaires pourront être ajoutés.

- 23.04 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance, la totalité de la réduction de cotisation à l'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- 23.05 Les cadres et les officiers élus peuvent adhérer au régime.
- 23.06 Au terme de son emploi, le salarié spécial continue d'être couvert par le régime d'assurance-groupe jusqu'au moment où il pourrait à nouveau être couvert par le régime d'assurance-groupe chez son employeur local, s'il réintègre son emploi chez son employeur local dans les 7 jours du terme de son emploi.

## ARTICLE 24

DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT  
JURIDIQUE OU AUTRES

24.01

Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'organisme précédent.

ARTICLE 25 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

25.01 La présente convention a effet à compter du 1er juin 1980 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1983.

25.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

25.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, LES DEUX PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, CE

28 JOUR DE juin 1981.

Claude Lanthier Pres

Suzanne Larocque Sec.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HÔPITAL DE CHICOUTIMI C.S.N.

Adrien Larocque

Suzanne A. Biard

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.S.N.

## ANNEXE A

RÈGLEMENTS CONCERNANT LES DÉPENSES

## A.01

L'organisme rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions syndicales, d'après les normes ci-après énumérées.

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

	01-06-80	01-06-81	01-06-82
Déjeuner	\$ 3.00	\$ 3.25	\$ 3.50
Diner	6.25	7.00	8.00
Souper	8.00	8.75	10.00
Collation	3.00	3.25	3.25
Chambre	<u>30.00</u>	<u>33.00</u>	<u>36.00</u>
Total des barèmes	\$ 50.25	\$ 55.25	\$ 60.25

Le 31 mai 1981, le total des barèmes fait l'objet d'une compensation monétaire si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents (incluant le mois de mai). Cette compensation monétaire (arrondie au \$0.25 le plus élevé) est répartie par le comité permanent à la négociation entre les différents barèmes déjà prévus. De la même façon, le 31 mai 1982 et le 31 mai 1983, le total des barèmes fait l'objet d'une compensation monétaire si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents.

Ce taux ne s'applique pas lorsque l'organisme paie lui-mêmes les frais de séjour.

- A.02 Les autres dépenses, telles que téléphones, télégrammes et les dépenses autorisées pour représentation, sont présentées dans un compte séparé et acquittées sur présentation des pièces justificatives et soumises aux règlements de dépenses de l'organisme.
- A.03 Lorsqu'un salarié doit déménager suite à une mise à pied ou lorsqu'un organisme déplace un salarié, l'organisme paie les frais de déménagement selon le tarif convenu à l'avance avec le salarié.

## ANNEXE B

REGLEMENTS CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT

L'employé de bureau qui est autorisé par son organisme à se servir occasionnellement de son automobile reçoit \$0.25 pour chaque mille parcouru lors des trajets ainsi autorisés.

Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude reçoit le tarif du transport en commun.

## ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIERES

## C.01

Chaque trop perçu qu'un salarié peut recevoir doit être remis à l'organisme. Une fois le montant établi à la satisfaction des parties, il doit y avoir entente quant au mode de remboursement entre l'organisme, le salarié et le SECSN.

A défaut d'entente quant au remboursement, l'organisme et le syndicat conviennent du mode et du montant à être remboursé.

## C.02

Le salarié qui assiste aux réunions des instances, aux comités formés par ces instances, aux sessions de formation, ou qui travaille en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail sans être rémunéré, a droit de se faire rembourser par son organisme, les frais de gardienne encourus jusqu'à concurrence de \$18.00 par jour, étant entendu que c'est \$6.00 par demi-journée et \$6.00 pour la soirée.

Toute demande de garderie dans une région est référée au comité permanent à la négociation qui en dispose.

## C.03

Les salariés des unités suivantes:

- Syndicat de la construction de Sherbrooke
- Syndicat Pulpe et Papier de Windsor
- Syndicat des Employés du Transport de Montréal
- Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal
- Syndicat de la construction de Thetford
- Syndicat des Professionnels du gouvernement du Québec

- Syndicat de Marine - Sorel
- Syndicat QIT - Sorel
- Syndicat Beloit
- Conseil Central de Sorel
- Syndicat de la construction de Hauterive
- Syndicat de l'Hôpital de Chicoutimi
- Secrétariat des S.N. de Chicoutimi
- Syndicat National du Cinéma
- Syndicat National des travailleurs de la Pulpe et du Papier de Kénogami
- Syndicat des Travailleurs du Papier de Clermont
- Syndicat du C.H. Robert Giffard
- Conseil Central de Montréal
- Conseil Central Saguenay-Lac-St-Jean
- Conseil Central de Québec

et toute autre unité pouvant s'ajouter pendant la durée de la présente convention.

- a) ont, s'ils satisfont aux exigences du comité de sélection, préférence d'emploi sur tous les candidats militants venant de l'extérieur. Cependant, un organisme peut opposer à ces candidats, un candidat militant et les dispositions prévues au paragraphe 9.06 s'appliquent.
- b) L'employé de bureau qui ne réussit pas le test technique a droit à une reprise après une période minimum de six mois.

ANNEXE D      FORMATION

D.01      Le salarié peut assister sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe A et B à toutes les sessions de formation organisées à son intention après avis à son supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

D.02      Tout nouveau salarié doit, comme condition d'obtention de sa permanence, suivre le ou les cours de formation appropriés suivants:

- Cons. synd. à l'organisation:  
Organisation, phases I et II
- Cons. synd. de Conseil Central:  
Organisation, phase I et II ainsi que grève
- Cons. synd. aux Grèves:  
Grève
- Cons. synd. de fédération:  
Négociation et Arbitrage
- Cons. synd. des autres services (tels que Génie Industriel, Education, Recherche, Action Politique, Information, Juridique, Vérification):  
Négociation
- Employé de bureau:  
Initiation au mouvement syndical

Un nouveau conseiller syndical doit suivre une période d'entraînement de quatre semaines avant de prendre charge de dossiers ou d'assumer un travail régulier. Lorsqu'il s'agit d'un employé de bureau, la période d'entraînement est d'une semaine. De plus, les salariés du mouvement doivent suivre à tous les trois ans, une des sessions de formation organisée à leur intension.

D.03

Les cours de formation prévus à la présente annexe sont élaborés et définis au comité permanent à la négociation dans le respect des orientations des instances du mouvement, de l'idéologie et des intérêts de la CSN.

LETTRE D'ENTENTE (16.06)

La salariée qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause .09:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute

Lettre d'entente (16.06) suite

indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50ième et la 30ième semaine précédant celle prévue de son accouchement, a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix semaines une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage, ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50ième et la 30ième semaine précédent celle prévue de son accouchement.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après

Lettre d'entente (16.06) suite

l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.