

BUREAU du COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL du TRAVAIL  
MONTREAL

BUREAU du COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL du TRAVAIL  
MONTREAL

21582-01

'31 OCT 16 14 44  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'81 OCT -1 13 58

intervenue

entre

LA CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES SALARIES DE LA C.S.D.

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 06 28  
M.T.M.S.R.

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 la 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 lui 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 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.

4.02 Le personnel à l'échelle  
Un personnel sera considéré à l'échelle tant qu'il n'a pas complété une période d'essai de deux (2) mois, après laquelle période, il est considéré comme personnel régulier.

4.03 Employé de bureau à l'échelle  
Un employé de bureau est considéré à l'échelle 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.

ARTICLE 4 - DEFINITIONS 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.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Les salariés visés par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer et demeurer membre 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.

6.02 Organisation du travail

a) Méthodes de travail

Les méthodes de travail sont établies après étude avec le personnel et les représentants de la C.S.D., compte tenu des affectations à un salarié, une fonction et une équipe de travail. C'est dans la réalisation de ces responsabilités qu'est reconnue l'efficacité professionnelle du personnel.

## 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) Droits 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) La 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 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

Scus 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 permanents le droit à la formation et au perfectionnement professionnels.

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

Le permanent régulier 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 Toute décision du Comité exécutif ayant trait au personnel et dans laquelle l'ancienneté peut être mise en cause ou invoquée, doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et la Centrale. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage.

8.02 Tout grief de l'ancienneté qui n'est pas réglé par le salarié et son responsable immédiat peut être soumis au Comité des griefs qui doit rendre sa décision dans les trente (30) jours. A défaut d'entente, le cas peut être déféré à l'arbitrage et le Code du Travail s'applique.

ARTICLE 8 - COMITE DE GRIEF

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 griefs. Ces salariés ainsi désignés sont mandatés pour discuter et régler tout grief en conformité avec la procédure des griefs et la convention.

Heures de travail de personnel de bureau (saison estivale)

8.02 Tout grief ou mécontentement qui n'est pas réglé entre le salarié et son responsable immédiat peut être soumis au Comité des griefs qui doit rendre sa décision dans les trente (30) jours. A défaut d'entente, le cas peut être déféré à l'arbitrage et le Code du travail s'applique.

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

8.03 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.

8.04 Le personnel 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'affiliation à un service, un fichier et une équipe de travail, les exigences de l'activité professionnelle.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

9.01 La semaine normale de travail pour le personnel de bureau est de trente-deux et demie (32 ½), du lundi au vendredi inclusivement, de:

09 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00

Heures de travail du personnel de bureau (saison estivale)

de la Saint-Jean Baptiste à la Fête du travail, du lundi au vendredi inclusivement, de

09 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 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 Tout salarié employé de bureau appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré au taux de temps 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 (21) heures, il reçoit une demi-heure 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 salariés 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 - FETES CHOMEES ET PAYEES

11.01 Pour tous les salariés

Les jours suivants sont des fêtes chômées et payées:

- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard;
- la Saint-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- ainsi que la période du 24 décembre au 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

Les salariés qui comptent moins d'un (1) an d'ancienneté le 1er mai de l'année en cours, a droit à une (1) journée de congé payée au taux de cent cinquante pourcent (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 1er mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de cent cinquante pourcent (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 1er mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de cent cinquante pourcent (150%) de son taux régulier de salaire en vigueur.

12.04 Le salarié qui compte vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté le 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 le salarié permanent syndical

Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) journées de congé payées au taux de deux cents pourcent (200%) de son salaire régulier alors en vigueur, pour chaque mois complet de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

12.06 Le salarié permanent syndical qui compte moins de cinq (5) ans d'ancienneté mais plus d'un (1) an le 1er mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de deux cents pourcent (200%) de son taux régulier de salaire en vigueur.

- 12.07 Le salarié qui compte cinq (5) ans et plus d'ancienneté le 1er mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de deux cents pourcent (200%) de son taux régulier de salaire alors en vigueur.
- 12.08 Le salarié qui compte vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté le 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.
- 12.09 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.
  - b) Salarié permanent syndical  
Le permanent choisit ses dates de vacances, selon les exigences de son affectation et de son programme de travail.
- 12.10 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 et 12.08 qui précèdent.
- 12.11 L'allocation de vacances est accessible au salarié le 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.
- 12.12 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) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables;
- 2) à l'occasion du mariage d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
- 3) à l'occasion du mariage d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère: un (1) jour;

### Naissance

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

### Décès

- 5) à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère: cinq (5) jours ouvrables;
- 6) à 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 (16ème) 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 (6ème) 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 maternité. 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 (14ème) 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.

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 ~~et du fonds de pension sans qu'aucune somme ne soit versée audit fonds pour la durée du congé sans solde.~~

- 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 (8ème) 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 bénéfice du personnel, le personnel a droit à un jour et quart ( $1 \frac{1}{4}$ ) de congé de maladie par mois de service, jours cumulatifs jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) jours.

Les permanents apparaissant à la liste de paie du 12 juin 1972 et ceux qui se sont ajoutés en date du 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 pourcent (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.

ARTICLE 17 - REGIME DE RENTE DU PERSONNEL

17.01 La C.S.D. convient de maintenir le régime de rente actuel.

qu'il aura reçu, s'il avait été au service de la C.S.D.

ARTICLE 18 - FONCTION DE JURE

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 LA CONVENTION

19.01 Les annexes A, B, C et D font partie intégrante de la présente convention. Il est convenu que la présente convention restera en vigueur jusqu'au 30 avril 1953 inclusivement.

19.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur et sont appliquées sans préjudice de toutes stipulations de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties susmentionnées ont apposé leurs signatures et sceaux, sous leur sceau corporatif, par l'entremise de leurs représentants légaux, dans les conditions susmentionnées, le 20 avril 1953, au jour du fait.

LA CENTRALE DES SYNDICATS  
DÉMOCRATIQUES

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

LE SYNDICAT DES SALAIRES DE  
L'ÉTAT

*[Signature]*  
*[Signature]*

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention collective entre en vigueur à partir du 1er mai 1981 et le demeure jusqu'au 30 avril 1983 inclusivement.
- 20.02 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, ce *Ving-t-quatrième* jour du mois de *septembre* 1981.

LA CENTRALE DES SYNDICATS  
DEMOCRATIQUES

*Jean-Paul Hébert*  
\_\_\_\_\_  
*Réal Laflamme*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES SALAIRES DE  
LA C.S.D.

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

A N N E X E "A"

E C H E L L E D E S A L A I R E

PERMANENT

	<u>A l'embauche</u>	<u>Après 1 an</u>
au 01/05/81	\$23,998.00	\$29,051.00
au 01/11/81	24,658.00	29,851.00
au 01/05/82	26,878.00	32,538.00
au 01/11/82	27,617.00	33,433.00

SECRETARE A LA DIRECTION

au 01/05/81	\$18,905.00
au 01/11/81	19,426.00
au 01/05/82	21,175.00
au 01/11/82	21,757.00

STENO-SECRETARE

	<u>au 01/05/81</u>	<u>au 01/11/81</u>	<u>au 01/05/82</u>	<u>au 01/11/82</u>
embauche	\$13,640.00	\$14,016.00	\$15,278.00	\$15,698.00
6 mois	14,638.00	15,041.00	16,395.00	16,846.00
1 an	15,636.00	16,067.00	17,513.00	17,995.00
1 an 6 mois	16,636.00	17,094.00	18,633.00	19,146.00
2 ans	17,634.00	18,120.00	19,751.00	20,295.00

COMMIS-DACTYLO

	<u>au 01/05/81</u>	<u>au 01/11/81</u>	<u>au 01/05/82</u>	<u>au 01/11/82</u>
embauche	\$11,819.00	\$12,144.00	\$13,237.00	\$13,602.00
6 mois	12,496.00	12,840.00	13,996.00	14,381.00
1 an	13,087.00	13,447.00	14,658.00	15,061.00
1 an 6 mois	13,865.00	14,247.00	15,530.00	15,957.00
2 ans	14,544.00	14,944.00	16,289.00	16,738.00

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 \$1,000.00. Cette prime est ajustée chaque année avec l'augmentation de salaire obtenue.

A N N E X E "B"

DEPENSES DE VOYAGE ET FRAIS DE DEPLACEMENT

- A) Les dépenses de voyage permises sont les suivantes:

	<u>Mai 1981</u>	<u>Mai 1982</u>
Coucher:	\$32 par soir	\$34 par soir
Dîner:	\$ 7	\$ 7
Souper:	\$ 7	\$ 8
Déjeuner:	\$ 3	\$ 3
Collation:	\$ 3	\$ 3

- B) Le maximum de dépenses permises dans la région de travail est de dix dollars (\$10) par jour à compter du 1er mai 1981, et de onze dollars (\$11) par jour à compter du 1er mai 1982.
- C) Les samedi, dimanche, jour férié: un minimum de dix dollars (\$10) et un maximum de seize dollars (\$16), lorsqu'il n'y a pas de coucher et ce, à compter du 1er mai 1981.
- Les samedi, dimanche, jour férié: un maximum de onze dollars (\$11) et un maximum de dix-sept dollars (\$17), lorsqu'il n'y a pas de coucher et ce, à compter du 1er mai 1982.
- D) Le maximum de vingt dollars (\$20), à compter du 1er mai 1981, et vingt et un dollars (\$21), à compter du 1er mai 1982, 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) 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) par jour, en plus des allocations de voyage habituelles.

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

- A) un montant de \$375.00 par mois à compter du 1er mai 1961 et de \$415 par mois à compter du 1er mai 1962, et tout excédent de 145,000 kilomètres, annuellement à l'excédent, à raison de 50.00 de mille;
- B) le permanent doit fournir mensuellement le kilométrage inscrit à l'opposant de sa voiture;
- C) Pour tout accident subi ou dommage causé par vandalisme dans l'exercice de ses fonctions, le C.S.O. accorde chaque année un montant de \$150.00;
- D) Une carte de crédit pour fins de consommation d'essence. (Seul durant la période des vacances annuelles)

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

- A) Assurance d'aires;
- B) Responsabilité civile: limite globale de \$500,000;
- C) Coassurance par véhicule: \$250;
- D) Coassurance combiné: feu-voil-parc-brise: \$50.

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

A N N E X E "C"

DEPENSES 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) un montant de \$375.00 par mois à compter du 1er mai 1981 et de \$415 par mois à compter du 1er mai 1982, et tout excédant de \$40,000 kilomètres, annuellement à l'odomètre, à raison de \$0.03 du mille.
- 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 \$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 \$500,000;
- C) Déductible sur collision: \$250;
- D) Déductible combiné: feu-vol-pare-brise: \$50.

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'ANCIENNETE

PERMANENTS

DATE D'ANCIENNETE

BARBE, Claude	01/08/50
BERTHIAUME, Georges	09/02/78
BLANCHETTE, Réjean	24/09/79
BOUCHER, Gilles	29/10/70
BROUSSEAU, Jean-Paul	20/08/62
CAREY, Renald	01/69
CARON, Joseph	01/11/68
CHABOT, Claude	07/10/74
DUBUC, Paul	30/10/61
FRENETTE, Armand	09/02/53
GARON, Yvan	18/01/80
GOULET, Laurier	10/02/69
GOULET, Laval	12/02/78
JEAN, Pierre	14/01/80
LABONTE, Jean-Louis	04/65
LAFONTAINE, Jean-Jacques	30/07/61
LAPIERRE, Robert	10/10/66
LEGARE, Robert	14/11/77
LETOURNEAU, Jacques	01/72
LORTIE, Raymond	10/02/70
MAILLOUX, Guy	11/06/79
MARCOTTE, Gilles	02/10/77
MARTIN, Arthur	14/03/77
MEUNIER, Roland	05/07/75
MULLER, Rosaire	23/11/64
PARENT, Gilles	01/70
PARENTEAU, Germain	12/02/78
POIRE, René	10/02/69
POULIOT, Ferdinand	25/06/69
RICHER, Augustin	03/01/78
SIMONEAU, Rolland	01/10/79
TARDIF, Jacques	05/54
TOURIGNY, Roland	09/02/76
TREMBLAY, Almas	05/10/67
TREMBLAY, Ernest	14/09/70
TROTTIER, Rosaire	12/02/76
TURCOTTE, Jean-Guy	22/07/70
VAUDREUIL, François	05/10/81

EMPLOYEES DE BUREAUDATE D'ANCIENNETE

BEDARD, Micheline	17/03/79
CARON, Cécile	17/01/63
CHARBONNEAU, Irène	26/02/64
CHOLETTE, Lucie	03/07/78
DESMARAIS, Solange	29/10/70
DUCHESNE, Raymonde P.	14/02/78
GAUDRY, Francine	03/01/78
GAUVIN, Jocelyne	07/02/66
GOULET, Jeannine	23/11/52
LACOMBE, Laurette	15/03/65
LATOURE, Carole L.	01/06/71
LEMIRE, Germaine	12/06/72
MALO, Ginette S.	21/04/81
NADEAU, Françoise	15/03/67
PINETTE, Louise	02/03/81
ROBITAILLE, Pierrette	19/02/68
ST-LOUIS, Diane	20/08/65
VILLENEUVE, Francine	21/09/81