No.	NOM
25708-01	Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (17970-01)

DÉPÔT 3782

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25708-01
Date	Signature: ?	Réception: 82-03-12	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Germain Directeur Général 221 Chemin Freeman Case postale 3000, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Nous demandons les signatures de l'employeur et du syndicat sur chaque entente.
- Date de signature S.V.P.
- Retour 5 ententes.

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Et. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01

'82 JAN -7 13 36

REÇU
AVR 20 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE L'OUTAOUAIS INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA B.C.P.O. (C.S.N.)

12-005 Microfilmé

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec en matière de conditions de travail aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la B. C. P. O. et le Syndicat.

3.00 DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec les stipulations de la présente convention.

3.02 L'employé prend ses directives de son supérieur.

4.00 JURIDICTION

4.01 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, qui définit l'unité d'accréditation comme suit: « Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire administrative et de l'agent de développement. »

5.00 DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'applications des dispositions de la présente convention, l'expression ou le mot:

5.01 « Employeur » désigne la corporation de la Bibliothèque centrale de prêt de l'Outaouais ou B. C. P. O.

5.02 Le terme « l'employé », « les employés » et « tout employé » signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégorie

suivante:

a) « employé permanent » désigne tout employé qui a complété six (6) mois consécutifs d'emplo comme employé à l'essai au service de l'Employeu

Il est convenu que l'annexe «A» des présentes constitue à la date de signature de cette convention la liste des employés ayant acquis le statut d'employé permanent.

b) « employé à l'essai » désigne tout employé embauché et qui compte moins de six (6) mois consécutifs d'emploi au service de l'Employeur. Pendant cette période d'essai, ledit employé est couvert par les dispositions de la présente convention sauf en ce qui concerne le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de renvoi et le fonds de pension s'il y a lieu.

c) « employé temporaire » désigne tout employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, pour un maximum de six (6) mois.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut embaucher un employé temporaire pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.

Ces employés ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

5.03 « Poste » désigne l'occupation principale d'un employé pour l'accomplissement des tâches que l'employeur lui assigne en compatibilité avec le plan de description des tâches adopté par le conseil d'administration de la B. C. P. O. dont copie est remise au syndicat à la signature des présentes. L'Employeur doit consulter le syndicat au moins trente (30) jours avant d'effectuer toute modification à ce plan de description des tâches.

5.04 « Représentant syndical ou autorisé » désigne le ou les employé (s) syndiqué (s), nommé (s) par ré-

solution de l'assemblée générale pour occuper les diverses fonctions syndicales se rattachant à l'application de la convention collective et à toutes autres affaires syndicales.
Lors de la signature de la présente convention, le syndicat informera l'Employeur des noms de ses officiers et par la suite des changements qui surviendront.

6.00 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout employé de la B. C. P. O. qui est membre du syndicat à la date de la signature de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve de la clause 6.03.

6.02 Après la date de signature de la présente convention tout candidat doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, signer une formule d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve de la clause 6.03.

6.03 Le fait pour un employé de se voir refuser l'adhésion syndicale ou d'en être expulsé ne peut affecter en rien ses conditions de travail avec la B. C. P. O. mais l'employé reste assujetti aux retenues syndicales.

6.04 Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivantes:

a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

7.00 COTISATION SYNDICALE

7.01 La B. C. P. O. s'engage à déduire sur chaque paie de tout employé une somme équivalente à la cotisation syndicale et en faire mensuellement remise intégrale au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, en fournissant à ce dernier les renseignements prévus à l'annexe «B».

7.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet dans les soixante (60) jours suivant la réception par la B. C. P. O. d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière.

7.03 Le jour de l'embauche d'un nouvel employé, la B. C. P. O. lui remet de main à main, la lettre prévue à l'annexe «C» et l'informe qu'il doit rencontrer le jour même, sur les heures de travail, le représentant du syndicat, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion. Cette rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes.

7.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste des employés visés par la clause 7.01 et à lui fournir tout changement porté à sa connaissance dans les meilleurs délais possibles.

7.05 La B. C. P. O. indique sur les formules d'impôts T-4 et TP-4 le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

8.00 LIBERATION POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Les représentants autorisés ou leur mandataire dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement, à l'occasion de:

1) la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage de la convention collective: deux (2) représentants;

2) discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou mésententes: un (1) représentant

3) audition de griefs par l'arbitre: un (1) représentant en plus des témoins, pour le temps requis par l'arbitre;

4) audition devant le Tribunal du Travail ou le Commissaire du travail, un (1) représentant en plus des témoins, pour le temps requis.

8.02 Nonobstant l'article 8.01, après avis préalable au supérieur, deux (2) représentants syndicaux, autorisés ou substituts, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtiennent une autorisation de s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical conduite sous les auspices du Syndicat. Le nombre de jours d'absence permissible

en vertu de cette clause est de dix (10) jours avec solde et de dix (10) jours sans solde, par année de convention, pour l'ensemble des officiers du Syndicat.

8.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur. Lors d'une rencontre demandée par l'employé, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.

8.04 Le Président du Syndicat peut être accompagné par un membre du Comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur.

9.00 ASSEMBLEES SYNDICALES

9.01 Toute réunion ou assemblée impliquant les employés se tient en dehors des heures de travail.

9.02 Sur consentement de l'Employeur, le Syndicat bénéficiera d'un local pour la tenue de ses réunions syndicales. Dans tous les cas, la demande du Syndicat est adressée à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. La réponse de l'Employeur est donné verbalement ou par écrit. Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local soit laissé en bon ordre.

10.00 AFFICHAGE

10.01 La B. C. P. O. met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage officiel où le Syndicat affiche tout document de nature professionnelle ou syndicale qu'il désire afficher. Tout document affiché par le Syndicat doit porter la signature du délégué syndical ou son substitut officiel.

Aucun texte ou document affiché sur ce tableau ne devra contenir des remarques diffamatoires à l'endroit de l'Employeur ou l'un de ses représentants.

10.02 Aucun document de nature syndicale ne peut être distribué sur les heures de travail.

11.00 HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures de travail de tout employé régi par les présentes sont de trente-cinq (35) heures par semaine réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement, de 8h30 à 12h00 heures et de 13h00 à 16:30 heures.

11.02 Toutefois, dans le cas des employés suivants, les heures régulières de travail sont comme suit:

a) les employés préposés au bibliobus doivent assurer trente-cinq (35) heures de travail par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, excluant en tout temps le samedi et le dimanche, selon un horaire flexible établi par le conducteur, au moins un mois à l'avance et accepté par son supérieur

La journée régulière de travail est d'au moins de quatre (4) heures consécutives et d'au plus douze (12) heures.

La semaine régulière de travail peut être complétée selon un horaire de quatre (4) jours.

b) le messager doit assurer trente-cinq (35) heures par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, excluant en tout temps le samedi et le dimanche, selon un horaire flexible établi par son supérieur. La journée régulière de travail est d'au moins quatre (4) heures consécutives et d'au plus douze (12) heures. La semaine régulière de travail peut être complétée selon un horaire de quatre (4) jours.

c) l'agent culturel doit assurer trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, selon un horaire flexible en fonction des tâches à accomplir et des priorités identifiées par son Employeur.

A la fin de chaque mois, l'agent culturel f rapport de son temps et de son horaire de travail.

d) dans le cas des employés mentionnés aux art cles 11.02 a) et 11.02 b), l'horaire du per nel régulier sera suivi lorsqu'aucun voyage n'est effectué, ceci jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine.

11.03 L'Employeur accorde à ses employés une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail vers le milieu de chaque demi-journée.

11.04 Nonobstant les dispositions des paragraphes 11.01 et 11.02, les heures de travail pour les mois de juin, juillet et août sont les suivantes: de 8:30 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:00 heures et ce sans perte de traitement.

11.05 Nonobstant les dispositions de l'article 12.03 les employés visés par la clause 11.02 a) b) c) peuvent être tenus d'effectuer jusqu'à cinq (5) heures de temps supplémentaires par semaine, sur demande de l'Employeur. Il est entendu que ces heures seront compensées selon les modalités prévues par la clause du temps supplémentaire.

Quand l'employé a effectué cinq (5) heures de temps supplémentaire, les dispositions de la clause 12.04 s'appliquent à son cas.

11.06 Toutefois, dans le cas des employés visés par la clause 11.02, les heures de travail par semaine y indiquées sont réduites de deux (2) heures et trente (30) minutes pendant les mois de juin, juillet et août et ce sans perte de traitement.

12.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Tout travail fait en plus du nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail, demandé ou accepté par l'Employeur, est considéré comme du travail supplémentaire.

12.02 Tout employé qui effectue un travail en temps sup plémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

a) au taux et demie (150%) de son salaire régulier en règle générale;

b) au taux double (200%) de son salaire régulier lorsque le travail en temps supplémentaire est effectué durant un

congé férié et ce, en plus du paiement du congé;

c) au taux double (200%) de son salaire régulier si le travail est exécuté un dimanche.

La rémunération pour le temps supplémentaire doit être versée à l'employé au fur et à mesure de l'accumulation de demi-journées complètes de temps supplémentaire, si le temps accumulé ne totalise pas au moins une demi-journée, ce temps accumulé est payable le 31 mars de chaque année.

Nonobstant les dispositions de la clause qui précède, l'employé a le choix d'être payé ou de recevoir l'équivalent de sa rémunération pour le temps supplémentaire en accumulant des heures et des jours de congés aux conditions suivantes:

1) avant de prendre son ou ses congé(s), l'employé doit s'entendre avec son supérieur quant au moment pour prendre son ou ses congé(s);

2) en tout temps un employé peut demander d'être payé en argent selon les modalités suivantes: lors d'une telle demande le temps accumulé doit être versé à l'employé au fur et à mesure de l'accumulation de demi-journées complètes de temps supplémentaire, si le temps accumulé ne totalise pas au moins une demi-journée, ce temps supplémentaire est payable le 31 mars de chaque année.

12.03 Un employé n'est pas obligé de faire du temps supplémentaire sauf dans le cas de force majeure, tel incendies, inondations. Si l'employé refuse, l'Employeur peut l'offrir à d'autres.

12.04 Le calcul du temps supplémentaire se fait de la façon suivante:

a) le temps supplémentaire se calcule à partir du nombre d'heures effectivement travaillées en dehors de la journée régulière de travail;

b) pour le personnel visé par la clause 11.02 a), b) et c), le temps supplémentaire se calcule

à partir du nombre d'heures effectivement travaillées en dehors de la semaine régulière de travail.

12.05 Dans le cas de travail supplémentaire effectué immédiatement après la journée régulière de travail, tout employé reçoit une allocation de repas selon les barèmes prévus à l'annexe «D», pourvu que la durée du travail supplémentaire atteigne un minimum de deux (2) heures. L'employé a droit à une période de trente (30) minutes de temps supplémentaire pour prendre un repas.

12.06 Les périodes de congé accumulées en vertu du présent article sont choisies par l'employé mais elles restent sujettes à l'approbation de l'Employeur.

13.00 JOURS ET FÊTES CHÔMES ET PAYÉS

13.01 Tout employé bénéficie des jours de fête suivants qui sont considérés comme étant des jours de fête chomés et payés;

- le premier de l'An
- le lendemain du premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- le jour de la fête de Dollard
- le jour de la Saint-Jean-Baptiste
- le jour de la confédération
- le jour de la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- la veille du jour de Noël
- le jour de Noël, le lendemain de Noël
- le surlendemain de Noël
- la veille du premier de l'An
- un congé mobile dont la date est choisie par le syndicat, et présentée à l'Employeur un mois à l'avance

13.02 Lorsque le congé tombe un samedi, un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire, le salarié ne perd pas ce congé. Il est reporté au premier jour ouvra qui suit ou tout autre date après entente entre les parties.

14.00 VACANCES ANNUELLES

14.01 Tout employé a droit:

a) s'il a moins d'un (1) an de service continu au premier mai d'une année, à un jour et un quart (1 1/4) de vacance, payé au taux régulier par mois de service consécutif:

b) s'il a un (1) an de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;

c) s'il a cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;

d) s'il a dix (10) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier.

14.02 Si pour une raison ou une autre, un employé vient à quitter le service de l'employeur ou décède, il a droit ou ses héritiers ont droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès conformément à la clause 14.01.

14.03 Tout employé reçoit avant son départ pour ses vacances annuelles son plein salaire pour la période de ses vacances.

14.04 L'employé victime d'un accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date qui devra être convenue entre lui et l'Employeur.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier peut prendre immédiatement à la fin de ses vacances ou à un autre moment la ou les journées additionnelles de vacances qui lui reviennent, ceci sur préavis de cinq (5) jours et entente avec l'Employeur.

14.06 a) Les vacances sont prises entre le premier mai

d'une année et le 30 avril de l'année suivante mais de préférence entre le premier mai et le 30 septembre de la même année.

b) Tout employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances d'une année à l'année suivante.

14.07 Le choix de la date des vacances se fait par ordre d'ancienneté avant le trente (30) avril de chaque année et est sujet à l'approbation de l'Employeur.

14.08 Aucune absence pour maladie ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances. La présente clause ne s'applique pas aux congés de maladie de plus de douze (12) mois, ni aux congés sans solde autres qu pour activités syndicales, ou congés de maternité.

Nonobstant ce qui précède, aucun employé absent ne peut recevoir plus de cinquante-deux (52) semaines de traitement net au cours d'une même année.

15.00 CONGES SOCIAUX

15.01 Tout employé peut bénéficier d'un maximum de huit (8) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, non cumulatifs, non monnayables dans les cas suivants:

a) lors du mariage de l'employé, cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

aa) à l'occasion du mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, sa soeur, son frère, le jour du mariage;

b) lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, cinq (5) jours ouvrables consécutifs suivant le jour du décès;

c) lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, trois (3) jours ouvrable ou non, consécutifs, suivant le jour du décès

d) lors du décès de son beau-père, sa belle-mère son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère, un (1) jour, celui des funérailles;

e) lors de la naissance ou l'adoption de son enfant, un (1) jour, le jour de l'un des événements;

f) lors du baptême de son enfant ou la sortie de l'hôpital, un (1) jour, le jour de l'un des événements;

g) lors du déménagement du lieu de son domicile, un (1) jour, le jour de l'événement;

h) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un employé à s'absenter de son travail;

i) l'Employeur permet aussi à un employé de s'absenter sans solde pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'Employeur juge valable, y compris les cas de maladie grave de son conjoint et de ses enfants.

15.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention, à l'exception du mariage de l'employé dont les congés sont accordés automatiquement.

15.03 Dans le cas où les événements prévus à l'article 15.01 ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles de la B. C. P. O., l'employé obtient un (1) jour additionnel de congé payé et ce congé est déduit de la Banque des congés sociaux alloués à 15.01.

15.04 Les congés énumérés à l'article 15.01 s'appliquent au concubin. Le terme concubin signifie toute personne qui vit comme mari et femme depuis plus d'un an.

16.00 REGIME COLLECTIF D'ASSURANCES

16.01 L'Employeur participe pour toute l'année 1982 et 1983 à un régime collectif d'assurances, unique pour l'ensemble de ses employés, en y versant une contribution ne dépassant pas trois pour cent (3%) de la masse salariale brut annuelle de l'ensemble des employés, laquelle est constituée pour les fins du présent article du montant total du salaire versé à chacun des employés entre le 1er janvier et le 31 décembre 1981 pour la participation de l'employeur en 1982, et entre le 1er janvier et le 31 décembre 1982 pour la participation de l'employeur en 1983, excluant le total du salaire effectivement versé à chacun des employés pour le temps supplémentaire.

16.02 Tout régime doit être approuvé par le Syndicat, mais administré par l'Employeur.

16.03 Les parties conviennent que le régime collectif d'assurances en vigueur depuis janvier 1980, se poursuivra intégralement jusqu'au 31 décembre 1981.

17.00 CONGES POUR MALADIE ET ACCIDENT

17.01 a) Le premier janvier 1982 et par la suite, le premier janvier de chaque année, douze (12) jours de congés de maladie sont portés au crédit de chaque employé:

b) Pour l'employé qui entre au service de l'Employeur au cours de l'année, un jour de congé-maladie par mois lui est crédité selon le nombre de mois entiers de calendrier qui restent à couvrir avant la fin de cette période.

Ces jours de congés-maladie ne sont ni monnoyables ni accumulables d'une année à l'autre.

c) Le paragraphe a) du présent article n'a pas pour effet d'annuler les congés-maladie au crédit de chaque employé au moment de la signature de la présente convention collective si celle-ci a lieu avant le 31 décembre 1981.

d) L'employé qui quitte au cours de l'année n'aura droit, après son avis à cet effet, qu'à un seul jour de congé-maladie pour sa période de travail postérieure à l'envoi de cet avis, ceci s'il n'avait pas antérieurement

épuisé sa Banque de congés de maladie.

17.02 Les jours de congé maladie sont octroyés sur une base horaire, une journée étant composée du nombre d'heures que constitue une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention

17.03 Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf les cas couverts par la Loi des Accidents du Travai l'Assurance chômage et l'Assurance collective, doivent être déduits des crédits en maladie de l'employé et ce en terme de jours entiers, de demi-journées ou en termes d'heures si l'absence représente toute autre fraction de jour.

17.04 Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un employé invalide d'occupe un poste dont les fonctions seraient considérées comme « travail de réadaptation » à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

17.05 L'application du présent régime de remplacement de salaire implique le gel des crédits de jours de congés maladie accumulés en vertu de l'ancien régime à leur niveau au 31-12-77, selon la liste prévue à l'annexe «E».

Pour chaque période d'absence pour maladie ou accident les jours ou parties de jour nécessaires sont d'abord puisés à même le crédit annuel prévu à l'article 17.01 et ensuite s'il y a lieu dans la banque de congés accumulés au 31 décembre 77 (17.05), et ce jusqu'à épuisement des jours accumulés dans ladite banque. Au départ d'un employé, s'il y a lieu, un maximum de dix (10) jours de congés de maladie de cette dite banque, lui sont remboursés au taux de son salaire lors de son départ.

18.00 ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé accidenté reçoit son plein salaire. Pour ce faire, l'employeur remet à l'employé son plein salaire jusqu'à ce qu'il reçoive de la Commission des Accidents de Travail ses chèques d'indemnité qui sont remis à l'Employeur. Par la suite, l'employé reçoit de l'Employeur, la différence entre son plein

salaire et la compensation de la Commission des Accidents du Travail.

18.02 Les dispositions de la clause 18.01 s'appliquent jusqu'à ce que le médecin de la Commission des Accidents du Travail fasse rapport que l'employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'il décide que l'employé peut reprendre son travail; toutefois le salarié doit collaborer avec la Commission et lui fournir tous les rapports nécessaires dans un délai raisonnable.

18.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, et sauf en cas d'urgence, le choix de l'hôpital, et de son médecin. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'Employeur.

18.04 L'employé blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.

18.05 Lorsque la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur avan de quitter son travail.

19.00 CONGE DE MATERNITE

19.01 L'employée a le droit de démissionner pour cause de maternité et ce, sans pénalité.

19.02 En cas de maternité, l'employée enceinte obtient un congé d'une durée variant entre dix-sept (17) et vingt (20) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée."

19.03 La B. C. P. O. verse sous forme de montant compensatoire, une somme de cent-cinquante ($150.00) dollars à l'employée ayant accouché, ce montant est versé à l'employée deux (2) mois après son retour au travail.

19.04 Advenant l'impossibilité d'un réaménagement du travail, réaménagement fait en collaboration avec le syndicat, la B.C.P.O. pourra exiger l'arrêt de travail d'un employé enceinte si l'état de santé de cette dernière devient inconciliable avec les exigences de son travail. Il faudra cependant que l'Employeur, à ses frais, fasse subir à l'employée concernée un examen médical avant d'invoquer le présent article.

19.05 Au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu au paragraphe 19.02, l'employée doit informer par écrit l'Employeur de son intention de reprendre son poste.

19.06 Au cours du congé de maternité, l'employée continue d'être couverte par les régimes d'Assurances collectives.

19.07 D'autre part, à la demande de l'employée, une partie de son congé de maternité peut être rénuméré moyennant déduction des crédits en maladie et des crédits en vacances déjà accumulés en sa faveur.

19.08 Durant le congé de maternité de toute employée, les avantages prévus aux présentes pour celles-ci sont maintenues, notamment les crédits de jours de congés-maladie et de vacances. Pour profiter de ce avantages, l'employee doit assurer une présence au travail d'au moins deux (2) mois suite à son accouchement, sauf si elle doit démissionner en raison d son état de santé ou celui de son enfant. Sur dema de de l'Employeur, l'employée doit fournir une attestation médicale. L'Employeur pourra requérrir un deuxième certificat d'une autre clinique médical au choix de l'employée.

20.00 REGLEMENTATION DES ABSENCES

20.01 L'employé ne doit, en aucune façon, utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées conformément à la présente convention.

20.02 A la demande de l'Employeur, l'employé doit fournir une attestation de ces faits sauf dans le cas des journées de maladie où une attestation ne peut être requise que pour le quatrième jour de maladie consécutif utilisé par l'employé.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où une ou des journées de congés sans solde sont utilisables pour des motifs de maladie, l'Employeur pourra à ses frais, s'il y a lieu, exiger une attestation médicale de la maladie.

20.03 Dans les cas d'absence, l'employé doit prévenir par écrit son supérieur avant son départ, à moins qu'il soit dans l'impossibilité de le faire auquel cas il l'informera dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le début de l'absence, à moins d'un cas de force majeure.

21.00 ANCIENNETE

21.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout employé régi par les présentes.

21.02 Six (6) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu.

21.03 L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:

a) démission volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;

b) congédiement pour juste cause.

21.04 Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.03 et pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ne constituent pas une interruption dans la computation de l'ancienneté. Cependant, l'employé conserve ses droits à l'ancienneté sans les accumuler dans les cas d'absence pour maladie ou accident excédant douze (12) mois et dans les cas de congés sans solde de plus de trois (3) mois, autres que les congés de maternité.

21.05 L'annexe «A» de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur à cette même date.

22.00 OUVERTURE DE POSTE

22.01 La B. C. P. O. n'est pas tenue de combler les postes vacants. Chaque fois que la B. C. P. O. désire combler un poste vacant ou une nouvelle fonction, elle affiche une copie de l'avis d'offre d'emploi au babillard officiel durant cinq (5)

jours ouvrables.

22.02 Les employés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de promotion ou de nomination dans le délai prévu à l'avis d'offre d'emploi.

22.03 La B. C. P. O. accorde les promotions ou nominations au candidat ayant le plus d'ancienneté en tenant compte des qualifications requises et des exigences normales de la tâche. Ces exigences et ses qualifications doivent être en relation directe avec la nature du poste à combler.

22.04 L'employé promu a une période d'adaptation ou d'essai de trois (3) mois. Si l'Employeur retourne l'employé à son ancien poste avant la fin de la période prescrite, il peut le faire mais si l'employé se croit lésé, il peut se prévaloir de la procédure de grief. L'employé ainsi retourné à son poste reprend le salaire qu'il recevait avant sa promotion. Durant cette période de trois (3) mois, l'employé peut également retourner de lui-même à son ancien poste en reprenant le salaire qu'il recevait avant sa promotion.

22.05 Lorsqu'un employé, sur demande écrite de l'Employeur, remplace d'une façon temporaire le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit à titre d'augmentation temporaire, la moitié de la différence entre son salaire et celui que recevait l'employé remplacé, pour la durée du remplacement.

22.06 L'Employeur fournit par écrit au candidat interne refusé, les raisons qui motivent son refus, dans les cinq (5) jours de l'embauche du candidat retenu.

23.00 DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYE

Le dossier personnel de l'employé porte sur des questions relatives aux mesures disciplinaires.

23.01 L'Employeur, avant de suspendre ou congédier un employé, doit fournir à cet employé un avis écrit

spécifiant la ou les raisons de cette suspension ou de ce congédiement. Copie de cet avis doit êtr envoyée simultanément au Syndicat.

23.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

23.03 Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrable.

23.04 Tout rapport disciplinaire ou mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois et ne peut être invoqué contre cet employé à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente, à moins qu'il ne s'agisse d'une offense similaire à l'intérieur dudit douze (12) mois; dans ce cas, tout rapport disciplinaire ou mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois de la dernière récidive.

23.05 Ledit dossier peut être vu par l'employé durant ses heures régulières de travail, sur rendez-vous, dans les dix (10) jours de la demande de l'employé

23.06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé;

23.07 Pour toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

23.08 Tout employé assigné devant l'Employeur pour une mesure disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Tout employé ainsi assigné doit recevoir un avis écrit vingt-quatre (24) heures avant sa rencontre avec l'Employeur, copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans le même délai.

23.09 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

24.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

24.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

24.02 Première étape

Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la date de l'évènement qui a donné naissance au grief ou de la connaissanc que l'employé en a eu. L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

24.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si l'Employeur fait défaut de répondre, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la première étape, référer le cas à l'arbitrage devant un arbitre unique nommé conformément aux dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

24.04 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et invalide aux fins de la présente convention.

24.05 Cependant le Syndicat et la B. C. P. O. peuvent convenir par écrit de prolonger le délai prévu à la clause 24.02.

24.06 Le grief est soumis sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe «F». L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et à titre indicatif le correctif proposé et ce, sans préjudice.

24.07 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affair

24.08 Les frais du président du tribunal sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le syndicat.

25.00 SECURITE D'EMPLOI

25.01 Aucun employé ne sera mis-à-pied ni ne subira de baisse de salaire pendant la durée de cette convention à moins d'une baisse de sept pourcent (7%) ou plus dans les revenus d'opération courante de la B.C.P.O. Les revenus d'opération courante étant composés, de la subvention statutaire annuelle du Ministère des Affaires culturelles du Québec et des cotisations normales reçues des Corporations municipales affiliées à la B.C.P.O.

25.02 Advenant le cas ou il y aurait baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus, la ou les mises à pied s'effectueront par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur du programme touché par cette baisse des revenus.
Dans le cas ou la baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus provient d'une baisse des subventions statutaires du MAC, la ou les mises à pied sont effectuées dans le programme dans lequel le MAC a diminué sa participation financière.
Dans le cas ou la baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus provient d'une baisse de cotisation municipales, le ou les mises à pied est ou sont effectuées dans le programme choisi par l'employeur.

Lorsqu'il y a mise à pied,

1) dans une classe d'emploi à l'intérieur d'un programme donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;

2) ce salarié peut déplacer (bumping)dans un autre programme le salarié de la même classe d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite

3) le salarié le mois ancien dans la classe d'emploi peut déplacer (bumping) dans une autre classe d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

   Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

   Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent article pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

b)

Les différents programmes ainsi que les postes et les employés qui y sont rattachés, sont identifiés à l'annexe "J".
Advenant un changement dans les dits programmes, l'Employeur fera part de ces changements au syndicat.
Nonobstant les paragraphes précédents, un poste de "bibliotechnicien" sera protégé en tenant compte de l'ancienneté des salariés occupant un poste de "bibliotechnicien".

25.03 Les employés bénéficiant de la sécurité d'emploi au sens du présent article, sont ceux qui ont acquis leur statut de permanence au sens de l'article 5 des présentes et dont le nom apparaît à l'annexe «A» mentionnée audit article, et ceux qui le deviennent par la suite.

26.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur va tenter, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou tranformations.

26.02 a) Par conséquent, aucun employé permanent n'est mis-à-pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

b) Cependant, tout employé s'engage à suivre un cours de recyclage ou d'entraînement, pour s'y adapter, à la demande et aux frais de l'Employeu et ce durant les heures normales de travail établies selon un horaire flexible s'il y a lieu, après entente entre les parties.

c) Si l'employé refuse ou abandonne volontairement le cours avant la fin, l'Employeur pourra alors procéder à la mise-à-pied de l'employé.

d) Quant à l'applicabilité des clauses 29.02 et 29.03 et leurs modalités, elles seront négociées entre les parties, le cas échéant.

27.00 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

27.01 Les parties conviennent de maintenir un régime supplémentaire de rentes, sur base individuelle et volontaire, auprès d'institutions financières reconnues, où l'Employeur et l'employé cotisant versent le même montant annuel, jusqu'à concurrence de cinq pour cent (5%) du salaire annuel brut de l'employé pour l'année civile précédante et ce, à partir du 1er janvier 1981.

27.02 L'Employeur verse sa contribution, une fois par année, au mois de février, sur présentation de pièces justificatives de l'employé attestant qu'il a effectivement versé, dans les douze (12) mois immédiatement précédant le mois de février, ses propres contributions dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé.

27.03 Advenant la mise-à-pied d'un employé, la part versée accumulée par l'Employeur dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé est versé à l'employé au moment du départ.
Advenant le départ d'un employé, la part versée accumulée par l'Employeur dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé est versé à l'employ au moment du départ à raison de 10% par année de cotisation.

27.04 Pour les employés déjà au service de la Bibliothèque à la signature de la convention, les années d'ancienneté déjà accumulées à leur crédit au 1er janvie 1981 seront considérées comme autant de demi-années de cotisation.

28.00 CLASSES D'EMPLOI ET SALAIRES

28.01 Les employés régis par la présente convention sont classifiés selon les classes d'emploi prévues à l'annexe «H» et reçoivent la rémunération attachée auxdites classes d'emplois selon l'échelle salariale prévue à l'annexe «J» des présentes.

28.02 L'employé qui n'a pas atteint le salaire maximal déterminé par l'échelle de salaire rattachée à sa classe d'emploi avance d'un échelon le 1er août de chaque année.

28.03 Afin d'atteindre la parité avec la fonction publique du Québec, le 1er août 1981, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de 12.8% et l'employeur paie un forfaitaire au montant de $878.77 à l'agent culturel.

28.04 Afin d'atteindre la parité avec la fonction publique du Québec, le 1er août 1982 jusqu'au 31 mars 1983, les échelles de traitement en vigueur au 31 juillet 1982, sont majorées selon l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada au mois de juillet 1982.

28.05 Le 1er avril 1983 les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 1983, sont majorées de façon à atteindre les nouvelles échelles de traitement correspondantes à celles de la prochaine convention collective de la Fonction Publique du Gouvernement du Québec, en vigueur pour cette période, sans les montants forfaitaires.

Suite à l'application de la présente formule, l'échelle de traitement du poste de messager est augmentée d'un pourcentage égale à la moyenne de l'augmentation de l'ensemble des employés de la B.C.P.O.

28.06 L'Employeur distribue la paie à chaque employé tous les deux jeudis à la pause du matin. Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, le salaire est versé la veille.

28.07 La liste des employés apparaissant à l'annexe «A» fournit, à la date de signature de cette convention, les attributions des personnes à l'emploi de la B. C. P. O. en termes de classification, d'échelon et de salaire.

28.08 L'Employeur avise tout nouvel employé du statut qui lui est accordé et copie de cet avis, comprenan nom, traitement, classification, statut et date d'entrée en service de cet employé, est transmise au Syndicat.

28.09 L'Employeur peut engager un employé à un échelon autre que l'échelon minimum en raison de compétence ou expérience supérieure ou d'années de scolarité supérieures à celle normalement exigée pour le poste.

29.00 PERFECTIONNEMENT

29.01 Un employé pourra adresser à la B. C. P. O. une demande de participation au financement d'un cours de perfectionnement en relation avec son travail. La B. C. P. O. pourra verser un montant pouvant couvrir jusqu'à cent pourcent (100%) des frais d'inscription et de scolarité, à la fin du cours, moyennant la réussite du cours par cet employé.

29.02 L'employé qui aura bénéficié d'un financement de cours s'engage à demeurer au service de la B. C. P. O. pour une période d'un (1) an après la fin du cours.

29.03 Si l'employé quitte la B. C. P. O. avant la fin de cette période d'une (1) année, il doit lui rembourser la fraction des coûts versés par la B. C. P. O. et correspondant à la fraction de l'année alors due à la B. C. P. O., à moins que le départ ne soit dû à un accident, ou un accident de travail ou une maladie, ou en raison de maternité ou une mise à pied. Dans ce cas, aucun déboursé ne peut être exigé par l'Employeur.

29.04 Sur demande écrite, l'Employeur peut accorder à tout employé un congé sans solde ou avec solde dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique pertinente à son travail en poursuivant des cours ou des études spécialisées. Tout refus de la part de l'Employeur sera accompagné des raisons du refus.

30.00 HYGIENE ET SECURITE

30.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils doivent voir à assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employ

31.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

31.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

32.00 DROITS ACQUIS

32.01 Les droits acquis suivants seront assurés pendant la durée de la présente convention:

1. une aire de stationnement gratuite à la disposition des employés.

2. l'utilisation de la cuisinette par les employé: pour repas et pauses.

3. la récupération du surtemps accumulé avant la signature de la présente convention, par chaque employé, selon les modalités de l'ancien convention, le tout conformément à la liste apparaissant à l'annexe "K".

33.00 DEMISSION

33.01 L'employé qui quitte volontairement son emploi à la B. C. P. O. doit en aviser par écrit l'Employe dans un délai d'au moins deux (2) semaines précédan la date prévue pour le départ.

34.00 RENVOI

34.01 En cas de renvoi d'un employé, pour cause, l'Employeur en avise par écrit l'employé dans un délai d'au moins deux (2) semaines précédant la date prévue pour le départ de l'employé.

35.00 MISE A PIED ET RAPPEL

35.01 En cas de mise à pied d'un employé, l'Employeur en avise par écrit l'employé dans un délai d'au moins quatre (4) semaines précédant la date prévue pour le départ de l'employé.

Nonobstant 17.01 d), l'employé mis à pied reçoit à la date de mise à pied, une compensation en argent correspondant à la moitié des jours de congés-maladie qui sont encore disponibles dans sa banque de congés-maladie.

35.02 S' il ouvre un poste, l'Employeur a l'obligation de l'offrir à/aux employés qui ont été mis à pied au cours des douze (12) derniers mois de cette ouverture de poste et qui occupaient un poste compatible avec ce nouveau poste.

L'employé qui avait le plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied et qui remplit les exigences normales de la tâche obtient le poste.

36.00 FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

36.01 L'Employeur rembourse à tout employé les frais réels encourus lors des déplacements pour fin de travail selon les règles prévues à l'annexe «D».

37.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

37.01 L'Employeur s'engage à imprimer à ses frais le texte de la présente convention et des annexes dans les trente (30) jours ouvrables de la signature des présentes et à les remettre au Syndicat en trente-cinq (35) copies.

38.01 DUREE

38.01 La présente convention entreen vigueur au moment de la signature des parties et le demeure jusqu'au 31 décembre 1983. En cas de dénonciation lors du renouvellement, les conditions de travail et de salaire de la présente convention sont maintenues jusqu'à nouvelle entente.

Cependant, la présente convention est rétroactive au ler août 1981 en ce qui regarde les salaires, les frais de millage et les congés de maternité.

Le paiement des diverses rétroactivités devant se faire avant le 30 janvier 1982.

38.02 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 31 décembre 1983;

a) l'Employeur n'imposera pas de lock-out;

b) Il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni de « journée d'étude », ni d'autre action similaire de la part des employés.

c) ni le Syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

39.00 ANNEXES

39.01 Toutes les annexes et lettres d'entente de la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A HULL, ce 15 ième jour du mois de décembre 1981

Pour le Syndicat

Pour l'employeur

A N N E X E « C »

ANNEXE CONCERNANT LA CLAUSE 7.03

Lettre à remettre à chacun des nouveaux salariés sous la signature de l'Employeur:

Monsieur,
Madame,

En vertu de la clause 7.03 de la convention collective, vous devez rencontrer un(e) représentant(e) du syndicat afin d'adhérer au Syndicat des Employés de la B. C. P. O. (CSN).

Veuillez donc vous présentez aujourd'hui, pendant les heures de travail, à Monsieur, Madame, Mademoiselle (représentant(e) du Syndicat), qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au syndicat.

Signature de l'Employeur

A N N E X E « D »

REGLEMENTS POUR LES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

01. Définition

Aux fins des présentes, un voyage constitue un déplacement autorisé, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de subsistance et de logement.

02. Autorisation de voyage

Une autorisation de voyage permanente est accordée à l'employé dont la fonction habituelle requiert des déplacements réguliers et fréquents pour l'accomplissements de son travail: personnel du bibliobus, personnel de la camionnette, l'agent culturel et le préposé au courrier.

03. Les autres employés doivent, avant le départ en voyage, obtenir une autorisation signée du supérieur pour que la réclamation pour les frais encourus soit recevable.

04. Avance

A la demande de l'employé, l'Employeur lui verse une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à encourir pour ce voyage.

05. Présentation

Les comptes de dépenses doivent être présentés dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de voyage et si possible pas plus d'un (1) mois après ce voyage.

Les comptes doivent être appuyés des pièces justificatives originales complétées et des renseignements exigés dans les présents règlements ou requis sur la formule prescrite

Ces comptes devront être acquittés par l'Employeur si possible dans les quinze (15) jours de leur réception mais dans un délai ne dépassant pas les trente (30) jours.

NOM _____

ASS. SOCIALE _____

A L'ESSAI: ___

PERMANENT: ___

SALAIRE
AN _____ M _____ 2 SEM. _____ HRE _____ DATE _____
_____ _____ _____ _____ _____
_____ _____ _____ _____ _____

ADRESSE _____

_____

_____

% COTISATION _____

DATE D'ENTREE _____

DATE DE CHANGEMENT DE POSTE ___ PROMOTION ___ _____

DATE DE DEPART _____

26 paies, ajustements , rétroactivités

PERIODE	SALAIRE	COTISATION	COTISATION ACCUMULEE	NOTES :

ANNEXE "B" CONCERNANT LA CLAUSE 7.01

ANNEXE " A " LISTE DES EMPLOYES ET DE LEURS COORDONNEES

NOM	CLASSIFICATION	ANCIENNETE	PERMANENCE	SALAIRE 1981		ECHELON 82	ECHELON 1983
				ECHELON	SALAIRE		
Beauvais, Lise	Agent de bureau-nominal	05.07.71	oui	9	17,840.	--	--
(après le 1.4.82)	Auxiliaire de bureau-nominal	05.07.71	oui	1	12,999.	1	1
Bélanger, Suzanne	Auxiliaire de bureau-nominal	17.01.71	oui	1	12,999.	1	1
Boucher, Johanne	Bibliotechnicienne	26.09.77	oui	5	18,087.	6	7
Brassard-Blais, Marjolaine	Dactylographe-auxiliaire-de-bureau	14.10.74	oui	3	13,453.	3	3
Castrillo, Claire	Agent de bureau-nominal	11.11.68	oui	9	17,840.	9	9
Clément, Jacques	Agent culturel	21.03.75	oui	7	27,546.	7	7
Deschênes, Claudette	Auxiliaire de bureau-principal	02.02.73	oui	4	15,739.	4	4
Guytard, Yves	Préposé à l'imprimerie	22.08.77	oui	6	16,460.	7	8
Huard, Monique	Dactylographe-auxiliaire-bureau	17.09.69	oui	3	13,453.	3	3
Laurin, Gaétan	Conducteur de bibliobus	11.12.72	oui	6	20,730.	--	--
	Messager(après 1er avril 82)	11.12.72	oui	8	19,950.	8	8
Levesque-Ouimet,Micheline	Bibliotechnicienne	24.01.79	oui	4	17,367.	5	6
Noël, Doris	Auxiliaire de bureau-nominal	07.10.74	oui	1	12,999.	--	--
Martel, Ginette	Dactylographe-Auxiliaire bureau	18.10.74	oui	3	13,453.	3	3
Sauvé, Danielle	~~Dactylographe-Auxiliaire bureau~~ Agent dactylographe + de soutien	23.09.74	oui	3	~~13,453~~. 13882	~~3~~ 4	~~3~~ 5
Saint-Arneault, Jean	Messager	15.11.76	oui	5	17,483.	--	--

A N N E X E « D » (suite)

06. Preuves de voyage et de séjour

Les seules preuves de voyage et de séjour jugées acceptables et satisfaisantes sont des pièces justificatives (factures acquittées, reçus) relatives aux services de transport, de logement et de subsistance, obtenues pendant un voyage et faisant l'objet de réclamation. Elles sont:

- le reçu officiel émis par l'hôtellier;
- le billet aller-retour d'un transport public;
- reçus de repas;
- service de l'automobile;
- reçu d'inscription à un congrès, conférence, etc...
- programme d'activités dans lequel le réclamant est mentionné comme participant.

Lorsque le voyage comporte plusieurs couchers et que le motif en est un de travail régulier pour l'organisme, aucune preuve de voyage ne sera requise pour les frais de repas.

07. Moyens de transport

07-1 Automobile

Le parcours admissible est établi à partir du millage réellement parcouru.

Les frais de déplacement aller-retour de la résidenc à la Bibliothèque centrale ne sont pas admis;

Les frais de déplacement aller-retour d'un point de travail à la résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admis;

L'employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exe cice d'une fonction exigée par la Bibliothèque centr de prêt, une compensation pour la première année de présente convention de $0.28 du mille et de $0.32 po les autres années de cette convention.

Les taux prévus tiennent lieu de toute compensation. Si sa fonction l'exige ou si l'autorisation d'utilis l'automobile était subordonnée à cette condition, l' ployé est tenu de transporter les personnes désignée pour l'accompagner.

A N N E X E « D » (Suite)

07-2 Taxi

La Bibliothèque centrale de prêt remboursera à tout employé les frais réels encours lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit être justifiée et réservée à des courses de courte distance dont il faut indiquer le point de départ et de destination. L'employé doit présenter une pièce justificative si les frais d'une course excèdent trois dollars ($3.00).

07-3 Transport en commun

La Bibliothèque centrale remboursera à l'employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun.

L'employé requis d'utiliser un transport en commun mais qui utilise plutôt une automobile personnelle, n'aura droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

07-4 Divers

Les frais de déplacement préalables et consécutifs à l'utilisation de transports en commun encourus par un employé dans l'exercice de ses fonctions, sont admis pour fins de remboursement;

Frais de stationnement et péage: la bibliothèque remboursera à l'employé les frais réellement et nécessairement encourus pour péage et stationnement d'automobile dans le cours d'un déplacement autoris

L'employé doit présenter des pièces justificatives lorsqu'il y a utilisation de stationnement.

08. Frais de séjour - repas: Conditions de remboursement:

08-1 Les repas sont remboursables:

- à l'employé qui lors d'un déplacement pour fins

A N N E X E « D » (suite)

professionnelles se trouve en dehors du territoire immédiat de la Bibliothèque centrale; i.e. 5 milles ou 8 kilomètres de rayon en droite ligne.

- à l'employé qui est requis de coucher à l'extérieur;

- lorsque le départ en voyage s'effectue AVANT

  - 7 heures le matin pour le remboursement de déjeuners;

  - 11 heures 30 le matin pour le remboursement de dîners;

  - 17 heures 30 l'après-midi pour le remboursement de soupers.

et lorsque le retour de voyage s'effectue APRES

  - 13 heures 30 l'après-midi pour le remboursement de dîners;

  - 18 heures 30 le soir pour le remboursement de soupers.

Les repas normalement et effectivement pris après les heures de départ et avant les heures de retour mentionnées seront admis pour fins de remboursement.

08.2 Modes de remboursement

Frais réels

Les frais réellement encourus, incluant les taxes et pourboires, sont seuls remboursables.

Le montant pour chaque repas ne peut excéder le montant maximum admissible, établi respectivement à:

- première année de la convention
  - $3.00 pour le déjeuner
  - $6.00 pour le dîner
  - $8.00 pour le souper

A N N E X E « D » (suite)

- deuxième et troisième années:
  - $3.50 pour le déjeuner
  - $6.75 pour le dîner
  - $9.00 pour le souper

Pour chaque période complète de vingt-quatre (24) heures, la réclamation totale (per diem) pour frais de repas ne peut excéder $17.00 pour la première année et $19.25 pour les deuxième et troisième années de la présente convention, à moins que l'administrateur délégué n'autorise une dépense supplémentaire.

Allocations fixes

Des allocations fixes ainsi établies:

- pour la première année: - déjeuner $1.75
  - dîner $3.50
  - souper $4.25

- pour les deuxième et troisième années de la présente convention: - déjeuner $2.25
  - dîner $4.25
  - souper $5.25

tiennent lieu de remboursement de frais de repas admissibles et seront payables à l'employé qui, lors d'un voyage,

a) apporte tels repas de sa résidence;
b) défraie le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place;

Présentation de pièces justificatives

L'employé doit indiquer sur son compte la localité où a été pris chaque repas.

Pour un voyage comprenant au moins un coucher: l'employé n'est pas tenu de présenter de pièces justificatives de repas;

Pour un voyage ne comprenant pas de coucher: l'employé est tenu de présenter des pièces justificativ de repas, sauf s'il peut produire une pièce justifi cative prouvant la durée de son déplacement.

A N N E X E « D » (Suite)

09. Frais de séjour - coucher

La Bibliothèque remboursera les frais réels encourus dans un établissement hôtelier pour frais de logement jusqu'à concurrence pour la première année de la présente convention de $28.00 et pour la deuxième année $31.00 et pour la troisième année de la présente convention $34.00 par nuit sur présentation de pièces justificatives.

La Bibliothèque versera une allocation fixe de $6.00 pour la première année de la présente convention et de $7.00 pour les deuxième et troisième années de cette convention pour une nuitée hors d'un établissement officiel d'hébergement.

10. Frais de séjour - frais incidentaires

La Bibliothèque accordera une allocation quotidienne pouvant s'élever jusqu'à $3.00 pour la première année de la présente convention, $3.25 pour la deuxième année et $3.50 pour la troisième année de la présente convention à tout employé qui effectue un voyage comportant un coucher pour couvrir les frais de buanderie, pourboire, appels téléphoniques et frais divers sans pièce justificative.

11. Frais de déplacement annuels

L'agent culturel attaché au siège social de Hull reçoit un montant forfaitaire de $350.00 pour la première année de la présente convention, $400.00 pour la deuxième année et $450.00 pour la troisième année de la présente convention, ceci annuellement en guise de dédommagement pour tous les déplacements effectués à l'intérieur de la ville de Hull. Ce montant forfaitaire lui sera versé en janvie de chaque année à partir du 1er janvier 1982. Il sera remboursé au pro-rata des mois non écoulés si l'employé quitte la Bibliothèque en cours d'année.

A N N E X E « E »

- BANQUE DE CONGES MALADIE 1977

Beauvais, Lise	3h30
Boucher, Johanne	5jrs 45m
Clément, Jacques	20 jours
Laurin , Gaétan	10 jours ½

A N N E X E « F »

FORMULAIRE DE GRIEF

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA B. C. P. O. (CSN)

Employé: _____

Service: _____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Supérieur: _____

Description du grief: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Description de la réclamation: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

et tous les autres droits que me donne la Convention Collective du Travail.

Date: _____ Signature de l'employé: _____

Rapport sur le grief: _____

_____

_____

_____

_____

Représentant patronal: _____

_____

DATE: _____ Représentant des employés: _____

_____

A N N E X E « H »

. CLASSES D'EMPLOI

- Bibliotechniciens
- Agent culturel
- Conducteur de bibliobus
- Messager
- Préposé à l'imprimerie
- Agent de bureau .classe nominale
  .classe principale
- Dactylographes auxiliaires de bureau
- Auxiliaires de bureau . classe nominale
  . classe principale

A N N E X E « I »

LETTRE D'ENTENTE

Entre la B. C. P. O. inc. et le Syndicat des Employés de la B. C. P. O. (CSN)

La B. C. P. O. procédera à la reclassification des employés Lise Beauvais (agent de bureau) et Gaétan Laurin (conducteur de bibliobus), le 1er avril 1982.

Le 1er avril 1982, Lise Beauvais occupera le poste « d'auxiliaire de bureau » et à la même date, Gaétan Laurin occupera le poste de « messager » à l'échelon 8.

En conséquence, le 1er avril 1982, Lise Beauvais recevra une compensation en argent de $1,500.00 et Gaétan Laurin recevra une compensation en argent de $750.00.

De plus, la B. C. P. O. procédera aux mises à pied de Jean Saint-Arneault et de Doris Noel le 31 mars 1982, sans que le Syndicat ni les employés concernés n'utilisent les moyens que leur permet la présente convention collective de travail.

Les parties ont signé à Hull, ce 15ième jour de décembre 1981

Pour la B. C. P. O.

Pour le Syndicat.

A N N E X E "J"

PROGRAMMES, POSTES ET TITULAIRES A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION

---

1. mandat de base de la B.C.P.O.

   - agent culturel - Jacques Clément
   - agent de bureau-nominal - Claire Castrillo
   - auxiliaire de bureau-nominal - Doris Noël
   - bibliotechnicien - Johanne Boucher
   - dactylographe-auxiliaire de bureau - Monique Huard et Danielle Sauvé
   - messager - Jean St-Arneault

2. bibliobus

   - agent de bureau-nominal - Lise Beauvais
   - conducteur du bibliobus - Gaétan Laurin

3. services techniques centralisés

   - auxiliaire de bureau - principal - Claudette Deschênes
   - auxiliaire de bureau - nominal - Suzanne Bélanger
   - bibliotechnicien - Micheline Lévesque-Ouimet
   - dactylographe -auxiliaire de bureau - Marjolaine Brassard-Blais Ginette Martel
   - imprimeur - Yves Guytard

4. service aux villes

   - auxiliaire de bureau ; déjà identifié dans le mandat de base.

A N N E X E "K"

Surtemps établi au 27 novembre 1981

Beauvais, Lise	13h30
Boucher, Johanne	10h23
Clément, Jacques	1h10
Huard, Monique	1h35
Laurin, Gaétan	16h35
Noël, Doris	13m

ANNEXE " L "

ECHELLES DES SALAIRES

1981-82

		1980	1981(12.8%)	1982	1983
BIBLIOTECHNICIEN	I	13,606.	15,348.		
	2	14,209.	16,028		
	3	14,793.	16,687.		
	4	15,396.	17,367.		
	5	16,035.	18,087.		
	6	16,674.	18,808.		
	7	17,350.	19,571.		
	8	18,117.	20,504.		
	9	18,847.	21,259.		
	10	19,633.	22,146.		
	11	20,400.	23,011.		
	12	21,258.	23,979.		
		37.5h	37.5h		
AGENT CULTUREL	1	19,596.	22,104.		
	2	20,339.	22,942.		
	3	21,103.	23,804.		
	4	21,871.	24,670.		
	5	22,692.	25,597.		
	6	23,542.	26,555.		
	7	24,420.	27,546.		
CONDUCTEUR DU BIBLIOBUS	1	15,267.	17,221.		
	2	15,918.	17,956.		
	3	16,497.	18,609.		
	4	17,148.	19,343.		
	5	17,727.	19,996.		
	6	18,378.	20,730.		

1982 - 1983

		1980	1981
MESSAGER	1	12,917.	14,570.
	2	13,526.	15,257.
	3	14,162.	15,975.
	4	14,831.	16,729.
	5	15,499.	17,483.
	6	16,195.	18,268.
	7	16,925.	19,091.
	8	17,686.	19,950.
IMPRIMERIE PREPOSE A L'	1	12,035.	13,575.
	2	12,492.	14,090.
	3	12,985	14,617.
	4	13,496.	15,223.
	5	14,008.	15,801.
	6	14,592.	16,460.
	7	15,122.	17,058.
	8	15,724.	17,737.
AGENT DE BUREAU			
. classe nominale	1	11,652.	13,143.
	2	12,090.	13,639.
	3	12,601.	14,214.
	4	13,095.	14,771.
	5	13,569.	15,306.
	6	14,117.	15,924.
	7	14,647.	16,522.
	8	15,213.	17,160.
	9	15,816.	17,840.
.classe principale	I	16,966.	19,138.
	2	17,587.	19,838.
	3	18,208.	20,539.
	4	18,847.	21,259.
	5	19,468.	21,960.

		1980	1981	1982	1983
DACTYLOGRAPHE-AUXILIAIRE DE BUREAU	1	11,570.	13,051.		
	2	11,743.	13,246.		
	3	11,926.	13,453.		
AUXILIAIRE DE BUREAU					
. Classe nôminale	1	11,524.	12,999.		
. Classe principale	1	12,437.	14,029.		
	2	12,948.	14,605.		
	3	13,423.	15,141.		
	4	13,953.	15,739.		

SALAIRES 1981-82

	1980-81		1981-82		
Bélanger, Suxanne	1	11,524.	1	12,999.	
Beauvais,Lise	9	15,816.	9 *	17,840.	
Boucher, Johanne	4	15,396.	5	18,087.	
Brassard-Blais, Marjolaine	3	11,926.	3	13,453.	
Castrillo, Claire	9	15,816.	9	17,840.	
Clément, Jacques	7	24,420.	7	27,546.	
Deschênes, Claudette	4	13,953.	4	15,739.	
Guytard, Yves	5	14,008.	6	16,460.	
Huard, Monique	3	11,926.	3	13,453.	
Laurin, Gaétan	6	18,378.	6*	20,730.	
Levesque-Ouimet, Micheline	3	14,793.	4	17,367.	
Martel, Ginette	3	11,926.	3	13,453.	
Noël , Doris	1	11,524.	1	12,999.	
Saint-Arneault , Jean	4	14,831.	5	17,483.	
Sauvé,Danielle	3	11,926.	3	~~13,453~~. 13,883	

* Changement de classe en cours d'année

ANNEXE "M"

Lettre d'entente

entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO(CSN)

Nonobstant l'article 36.00 et l'annexe D de la présente convention,

l'employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit une compensation de $0.29 du mille pour le millage parcouru entre le 1er décembre 1981 et le 31 juillet 1982.

Les parties ont signé à Hull, ce 15 décembre 1981

pour la BCPO

pour le Syndicat

ANNEXE " N "

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) .

Vu le litige séparant l'employeur et le Syndicat relativement à la classe d'emploi dans laquelle se situe Danielle Dauvé, le Syndicat réclamant la classe d'employé de secrétariat et l'employeur offrant la classe d'"agent dactylographe et de soutien" à l'échelle de salaire suivante :

1981-82 5 échelons

5 - 14,727

4 - 14,298

3 - 13,882 - 3ème échelon - Danielle Sauvé

2 - 13,477

1 - 13,085

L'avancement surviendra de la même façon que le messager .

Les parties conviennent, qu' à défaut d'entente sur la classe de Danielle Sauvé, un mois après la signature des présentes, un arbitre sera nommé pour trancher le litige et choisir entre ces deux positions. Sa décision étant exécutoire.

Les parties ont signé à Hull, ce 15 décembre 1981

pour la BCPO pour le Syndicat

12-005

25708-01

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

'82 MAR 12 15 16

15 janvier 1982

Monsieur Jacques Clément
Président du Syndicat
B.C.P.O.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1018
M.T.M.S.R.

Monsieur le Président,

Je voudrais, par la présente, faire état de l'entente suivante entre le Syndicat des Employés et la B.C.P.O., soit:

> Que Mlle Louise Bourgeois réintègre , en date du 15 janvier 1982, les services de la B.C.P.O. à titre d'employée à l'essai occupant la fonction de Bibliotechnicienne, 4e échelon. Cependant, pour la computation des vacances annuelles et la participation au fond de pension, sa date d'entrée en fonction est établie au 26-10-79.

Si les termes sont conformes à l'entente convenue lors de nos échanges à ce sujet, la co-signature de la présente entérinerait ladite entente.

Jacques Clément, Prés.
Syndicat des employés B.C.P.O.

Micheline Dugas-Gauthier, Adjointe
pour la B.C.P.O.

En vous remerciant de la diligence ayant prévalue au règlement de cette question.

Micheline Dugas-Gauthier
Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe-au Directeur général

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1V7, tél: 771-7345

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J. M. Harman

Président

BCPO

Syndicat

82 MAR 12 15 17

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement au régime d'assurances collectives

---

Il est convenu par la présente que la BCPO maintient le régime d'assurances collectives en vigueur le 31 décembre 1981 jusqu'au renouvellement de ce régime par le Syndicat sans dépasser toutefois le 31 mars 1982.

Les parties ont signé cette lettre d'entente à Hull

ce 21 janvier 1982.

B.C.P.O. Syndicat

12-005 BP Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais 35708-01

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1018
M.T.M.S.R.

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J.M. Auman

BCPO

Syndicat

JAN 25 11

12-005

25708.01

Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe au directeur général
BCPO
Hull (Québec)

Bibliothèque centrale du
Prêt de l'Outaouais

Micheline,

Le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) acquiesce à la demande d'accepter des changements d'horaires des employés réguliers sans que celui soit considéré comme du temps supplémentaire dans le cadre du projet "Mise à jour des fichiers".

Il est entendu que les changements d'horaires ne s'appliqueront qu'aux employés réguliers consentants seulement après l'utilisation des 15 jours/personnes de temps supplémentaires que la direction autorise à cet effet.

En esprit de collaboration

Président du Syndicat
des employés de la BCPO (CSN)

REÇU
MAI 4 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

Micheline Dugas-Gauthier
22-1-82 Adjointe au Directeur
B.C.P.O.

25708-01

Bibliothèque Centrale de Pêches Ontarien B-12-005

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement à la conversion des frais de millage en frais de kilométrage.

Les parties s'entendent pour ajouter aux taux de remboursement prévus à la clause # 07-1 de l'annexe D et la l'annexe M de la convention collective en vigueur , des taux établis au kilomètre comme suit :

- $0.28 du mille équivaut à $0.174 du kilomètre
- $0.29 du mille équivaut à $0.18 du kilomètre
- $0.32 du mille équivaut à $0.198 du kilomètre

Les réclamations pourront toutefois être calculées à partir de l'un ou l'autre des deux(2) taux, millage ou kilométrage.

Les parties ont signé à Hull ce 15 mars 1982.

B.C.P.O. Syndicat

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0111
M.T.M.S.R.

'82 MAR 23 11 31

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (17970-01)

DÉPÔT 3782

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25708-01
Date	Signature: 82-01-22	Réception: 82-04-06	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la B.C.P.O. (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant B.C.P.O. Att: Micheline Dupas-Gauthier Case postale 3000 221 Chemin Freeman Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

Et. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

- Entente: "Mise à jour des fichiers"

- Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat.

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE L'OUTAOUAIS INC
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-04-14

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

003 (011)

RECHERCHE

Micheline Ungas - Gauthier
Adjointe au directeur général
BCPO
Hull (Québec)

25-708-01 (17970-01)

Micheline,

Le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) acquiesce à la demande d'accepter des changements d'horaires des employés réguliers sans que celui soit considéré comme du temps supplémentaire dans le cadre du projet "Mise à jour des fichiers".

Il est entendu que les changements d'horaires ne s'appliqueront que aux employés réguliers pourvu que seulement après l'utilisation des 15 jours/personnes de temps supplémentaire que la direction autorise à cet effet.

En esprit de collaboration,

Président du Syndicat
des employés de la BCPO (CSN)

Micheline Ungas-Gauthier
12-1-82 Adjointe au Directeur
B.C.P.O.

'82 DEC 12 15 17

'82 APR -6 13 29

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 3782 Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1797C-01
Date	Signature: 81-04-24 / Reception: 81-04-30	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des empl. de la bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 17 rue Ste-Bernadette Hull, Qué J8X 2C4	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de prêt de l'Outaouais et des Laurentides Inc Att.: M. Jean-Pierre Gervais Case Postale 3000 221 Ch. Freeman Hull, Qué J8Z 1W7

Unité de négociation

Articles 25.02, 27.02

Région	Activité	Affiliation
07-01	8510 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Bureau Date: 81-05-13

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

003(080)

COPIE 4

M-17970-01

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

27 avril 1981

Commissaire général du travail
255 est, rue Crémazie
2ème étage
Montréal, Qué.
H2N 1L5

Monsieur le Commissaire,

Au nom de la BCPOL inc., je dépose à votre bureau 5 copies d'une lettre d'entente intervenue entre la Bibliothèque centrale de prêt de l'Outaouais et des Laurentides inc., employeur , et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN).

Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective en vigueur. Les 5 copies portent des signatures originales.

Je vous adresse, Monsieur le Commissaire, mes salutations distinguées.

Jean-Pierre Germain
Directeur général

C.C. Président du Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

'81 AVR 30 13 30

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1V7, tél: 771-7345

'81 AVR 30 13 30

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REORGANISATION DU PERSONNEL SYNDIQUE SUITE A LA REDUCTION DU TERRITOIRE DE LA B.C.P.O.L.

Face aux contraintes fixées par l'Employeur et en l'absence d'emprise légale du Syndicat pour y changer quoi que ce soit, celui-ci convient avec l'Employeur d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de travail qui lie les deux parties jusqu'au 31 juillet 1981, ou jusqu'à la reconduction d'une nouvelle entente après cette date.

1) Article 25.02

Les parties conviennent de ce qui suit et ce nonobstant l'article 25.02 de la convention collective:

"Etant donné la baisse de revenu d'opération de plus de 10% subie par la B.C.P.O.L., les mises-à-pied s'effectueront par ordre inverse d'ancienneté en commençant par l'employé qui en a le moins, sauf en ce qui concerne les employés des classes de bibliotechniciens, agent culturel, commis pressier et auxiliaire principal. Dans ces classes d'emplois, les mises à pied s'effectueront s'il y a lieu, par ordre d'ancienneté, en commençant par l'employé qui en a le moins dans chacune de ces classes."

Les parties conviennent ainsi que le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. jusqu'au 31 mai 1981, sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES ET CATALOGAGE

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Louise Bourgeois	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principale
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau
Doris Noel	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

.../2

SERVICE DES ROTATIONS

Renée Latourelle	Bibliotechnicienne
Louise Moncion	Dactylo auxiliaire de bureau
Chantal Lanthier	Auxiliaire de bureau

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

PERSONNE VOLANTE

James MacMillan	Auxiliaire de bureau

ANIMATION

Jacques Clément	Agent culturel
Claude Vadeboncoeur	Agent culturel

SERVICE DE LA DISCOTHEQUE

Monique Huard	Agent de bureau

SERVICE DE LA CINEMATHEQUE

Claire Castrillo	Agent de bureau

SECRETARIAT

Lorraine Bouvrette	Secrétaire-dactylographe

BIBLIOBUS

Gaétan Laurin	Conducteur du bibliobus
Lise Beauvais	Agent de bureau

MESSAGERIE

Jean St-Arneault	Messager

.../3

A compter du 1er juin 1981, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

Même liste du personnel syndiqué occupant les mêmes titres d'emplois tel que mentionné précédemment, moins Chantal Lanthier.

A compter du 1er août 1981, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principal
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

SERVICE DES ROTATIONS DE LIVRES, DISQUES, JOUETS

Claire Castrillo	Agent de bureau
Monique Huard	Dactylo auxiliaire de bureau échelon 3
Doris Noel	Auxiliaire de bureau
Jean St-Arneault	Messager

PERSONNE VOLANTE

Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau

ANIMATION ET ARTOTHEQUE

Jacques Clément	Agent culturel

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES, FILMS, FOURNITURES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

BIBLIOBUS

Gaétan Laurin	Conducteur du bibliobus
Lise Beauvais	Agent de bureau

.../4

A compter du 1er avril 1982, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principal
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

SERVICE DES ROTATIONS DE LIVRES, DISQUES, JOUETS

Claire Castrillo	Agent de bureau
Monique Huard	Dactylo auxiliaire de bureau échelon 3
Lise Beauvais	Auxiliaire de bureau échelon 1
Gaétan Laurin	Messager échelon 8

PERSONNE VOLANTE

Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau

ANIMATION ET ARTOTHEQUE

Jacques Clément	Agent culturel

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES, FILMS, FOURNITURES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

Il est entendu que les pertes de salaire subits par Monique Huard, Lise Beauvais et Gaétan Laurin résultant de cette réorganisation du personnel, seront compensées par les montants d'argent suivants:

Monique Huard $1,500.00
Lise Beauvais $1,500.00
Gaétan Laurin $750.00

Ces montants d'argent sont versés aux employés concernés le jour même ou la réorganisation du personnel affecte leur classe d'emploi respective.

.../5

2) Article 27.03

Les parties conviennent de ce qui suit nonobstant l'article 27.03 de la convention collective: "La part versée par l'employeur dans le régime supplémentaire de rentes de chacun des employés mis à pied suite à la réorganisation du personnel est conservée entièrement par ceux-ci au moment de leur départ."

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail présentement en vigueur.

En foi de quoi, les deux parties ont signé à Buckingham, en ce 24 jour de avril 1981.

Pour la B.C.P.O.L.

Pour le Syndicat

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (17970-01)

DÉPÔT

3782-0

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25708-01
Date	Signature: 82-01-14 / Réception: 82-01-25	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Gennain Directeur Général Case postale 3000 221 Chemin Freeman, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Entente: Agent culturel

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Lt. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

Pour le commissaire général du travail

Signature: Ginette David — Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25-708-01 (17970-01)

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J. M. Thurman

Jacques Clément

BCPO

Syndicat

82 JAN 25 11 25

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (17770-01)

DÉPÔT

37820

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25703-01
Date	Signature: voir détails 82-03-12 / Réception:	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Germain Directeur Général Case postale 3000 221 Chemin Freeman, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Entente: Date d'entrée en fonction de Louise Bourgeois signée 82-01-17
- Entente: Accumulation d'heures de travail par l'agent culturel signée 82-01-14
  Cette entente a déjà été déposée.
- Entente: Régime d'assurances collectives signée 82-01-21

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Et. visés: 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01

3 ententes

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

'82 MAR 12 15 16

15 janvier 1982

Monsieur Jacques Clément
Président du Syndicat
B.C.P.O.

Monsieur le Président,

Je voudrais, par la présente, faire état de l'entente suivante entre le Syndicat des Employés et la B.C.P.O., soit:

> Que Mlle Louise Bourgeois réintègre , en date du 15 janvier 1982, les services de la B.C.P.O. à titre d'employée à l'essai occupant la fonction de Bibliotechnicienne, 4e échelon. Cependant, pour la computation des vacances annuelles et la participation au fond de pension, sa date d'entrée en fonction est établie au 26-10-79.

Si les termes sont conformes à l'entente convenue lors de nos échanges à ce sujet, la co-signature de la présente entérinerait ladite entente.

Jacques Clément, Prés.
Syndicat des employés B.C.P.O.

Micheline Dugas-Gauthier, Adjointe
pour la B.C.P.O.

En vous remerciant de la diligence ayant prévalue au règlement de cette question.

Micheline Dugas-Gauthier
Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe au Directeur général

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1V7, tél: 771-7345

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J.M. Harman

Président

BCPO

Syndicat

82 JAN 12 15 17

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement au régime d'assurances collectives

---

Il est convenu par la présente que la BCPO maintient le régime d'assurances collectives en vigueur le 31 décembre 1981 jusqu'au renouvellement de ce régime par le Syndicat sans dépasser toutefois le 31 mars 1982.

Les parties ont signé cette lettre d'entente à Hull

ce 21 janvier 1982.

M Herman

B.C.P.O.

Syndicat

'82 MAR 12 15 17

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (17970-01)

DÉPÔT 37820 Dépôt N°:

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[x] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25703-01	
Date	Signature: 82-03-15	Réception: 82-03-23	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des employés de la B.C.P.O. 221 Chemin Freeman, C.P. 3000 Hull, Qué J8Z 1V7	[ ] Déposant B.C.P.O. Case Postale 3000 221 Ch. Freeman Hull, Qué J8Z 1V7

Unité de négociation

E.V.: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

ENTENTE: Conversion des taux de millage en taux au kilomètre

- Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat. Merci

Région	**Activité**	**Affiliation**
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5 [ ] 6 [ ] 7 [ ] 8 [ ] 9 [ ] 10 [ ] 11 — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont:- Bibliothèque Centrale de prêt de l'Outaouais Inc et Syndicat des employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Yvette Baird — Date: 82-03-26

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01 (17970-01)

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement à la conversion des frais de millage en frais de kilométrage.

Les parties s'entendent pour ajouter aux taux de remboursement prévus à la clause # 07-1 de l'annexe D et la l'annexe M de la convention collective en vigueur , des taux établis au kilomètre comme suit :

- $0.28 du mille équivaut à $0.174 du kilomètre
- $0.29 du mille équivaut à $0.18 du kilomètre
- $0.32 du mille équivaut à $0.198 du kilomètre

Les réclamations pourront toutefois être calculées à partir de l'un ou l'autre des deux(2) taux, millage ou kilométrage.

Les parties ont signé à Hull ce 15 mars 1982.

B.C.P.O.

Syndicat

82 JUIN 23 11 31

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (17970-01)

DÉPÔT 3782 Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25708-01
Date	Signature: 7	Réception: 82-03-12	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Germain Directeur Général 221 Chemin Freeman Case postale 3000, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Nous demandons les signatures de l'employeur et du syndicat sur chaque entente.
- Date de signature S.V.P.
- Retour 5 ententes.

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

Et. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette Ouellet Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01

'82 JAN -7 13 36

REÇU
AVR 20 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE L'OUTAOUAIS INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA B.C.P.O. (C.S.N.)

12-005

Microfilmé

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent de négociation et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec en matière de conditions de travail aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la B. C. P. O. et le Syndicat.

3.00 DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec les stipulations de la présente convention.

3.02 L'employé prend ses directives de son supérieur.

4.00 JURIDICTION

4.01 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, qui définit l'unité d'accréditation comme suit: « Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire administrative et de l'agent de développement. »

5.00 DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'applications des dispositions de la présente convention, l'expression ou le mot:

5.01 « Employeur » désigne la corporation de la Bibliothèque centrale de prêt de l'Outaouais ou B. C. P. O.

5.02 Le terme « l'employé », « les employés » et « tout employé » signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégorie

suivante:

a) « employé permanent » désigne tout employé qui a complété six (6) mois consécutifs d'emplo comme employé à l'essai au service de l'Employeu

Il est convenu que l'annexe «A» des présentes constitue à la date de signature de cette convention la liste des employés ayant acquis le statut d'employé permanent.

b) « employé à l'essai » désigne tout employé embauché et qui compte moins de six (6) mois consécutifs d'emploi au service de l'Employeur. Pendant cette période d'essai, ledit employé est couvert par les dispositions de la présente convention sauf en ce qui concerne le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de renvoi et le fonds de pension s'il y a lieu.

c) « employé temporaire » désigne tout employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu, pour un maximum de six (6) mois.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut embaucher un employé temporaire pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.

Ces employés ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

5.03 « Poste » désigne l'occupation principale d'un employé pour l'accomplissement des tâches que l'employeur lui assigne en compatibilité avec le plan de description des tâches adopté par le conseil d'administration de la B. C. P. O. dont copie est remise au syndicat à la signature des présentes. L'Employeur doit consulter le syndicat au moins trente (30) jours avant d'effectuer toute modification à ce plan de description des tâches.

5.04 « Représentant syndical ou autorisé » désigne le ou les employé (s) syndiqué (s), nommé (s) par ré-

solution de l'assemblée générale pour occuper les diverses fonctions syndicales se rattachant à l'application de la convention collective et à toutes autres affaires syndicales.
Lors de la signature de la présente convention, le syndicat informera l'Employeur des noms de ses officiers et par la suite des changements qui surviendront.

6.00 REGIME SYNDICAL

6.01 Tout employé de la B. C. P. O. qui est membre du syndicat à la date de la signature de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve de la clause 6.03.

6.02 Après la date de signature de la présente convention tout candidat doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, signer une formule d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve de la clause 6.03.

6.03 Le fait pour un employé de se voir refuser l'adhésion syndicale ou d'en être expulsé ne peut affecter en rien ses conditions de travail avec la B. C. P. O. mais l'employé reste assujetti aux retenues syndicales.

6.04 Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivantes:

a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

7.00 COTISATION SYNDICALE

7.01 La B. C. P. O. s'engage à déduire sur chaque paie de tout employé une somme équivalente à la cotisation syndicale et en faire mensuellement remise intégrale au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, en fournissant à ce dernier les renseignements prévus à l'annexe «B».

7.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet dans les soixante (60) jours suivant la réception par la B. C. P. O. d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière.

7.03 Le jour de l'embauche d'un nouvel employé, la B. C. P. O. lui remet de main à main, la lettre prévue à l'annexe «C» et l'informe qu'il doit rencontrer le jour même, sur les heures de travail, le représentant du syndicat, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion. Cette rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes.

7.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste des employés visés par la clause 7.01 et à lui fournir tout changement porté à sa connaissance dans les meilleurs délais possibles.

7.05 La B. C. P. O. indique sur les formules d'impôts T-4 et TP-4 le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

8.00 LIBERATION POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Les représentants autorisés ou leur mandataire dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement, à l'occasion de:

1) la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage de la convention collective: deux (2) représentants;

2) discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou mésententes: un (1) représentant

3) audition de griefs par l'arbitre: un (1) représentant en plus des témoins, pour le temps requis par l'arbitre;

4) audition devant le Tribunal du Travail ou le Commissaire du travail, un (1) représentant en plus des témoins, pour le temps requis.

8.02 Nonobstant l'article 8.01, après avis préalable au supérieur, deux (2) représentants syndicaux, autorisés ou substituts, avec l'assentiment écrit du Syndicat, obtiennent une autorisation de s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical conduite sous les auspices du Syndicat. Le nombre de jours d'absence permissible

en vertu de cette clause est de dix (10) jours avec solde et de dix (10) jours sans solde, par année de convention, pour l'ensemble des officiers du Syndicat.

8.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur. Lors d'une rencontre demandée par l'employé, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.

8.04 Le Président du Syndicat peut être accompagné par un membre du Comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur.

9.00 ASSEMBLEES SYNDICALES

9.01 Toute réunion ou assemblée impliquant les employés se tient en dehors des heures de travail.

9.02 Sur consentement de l'Employeur, le Syndicat bénéficiera d'un local pour la tenue de ses réunions syndicales. Dans tous les cas, la demande du Syndicat est adressée à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. La réponse de l'Employeur est donné verbalement ou par écrit. Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local soit laissé en bon ordre.

10.00 AFFICHAGE

10.01 La B. C. P. O. met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage officiel où le Syndicat affiche tout document de nature professionnelle ou syndicale qu'il désire afficher. Tout document affiché par le Syndicat doit porter la signature du délégué syndical ou son substitut officiel.

Aucun texte ou document affiché sur ce tableau ne devra contenir des remarques diffamatoires à l'endroit de l'Employeur ou l'un de ses représentants.

10.02 Aucun document de nature syndicale ne peut être distribué sur les heures de travail.

11.00 HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures de travail de tout employé régi par les présentes sont de trente-cinq (35) heures par semaine réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement, de 8h30 à 12h00 heures et de 13h00 à 16:30 heures.

11.02 Toutefois, dans le cas des employés suivants, les heures régulières de travail sont comme suit:

a) les employés préposés au bibliobus doivent assurer trente-cinq (35) heures de travail par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, excluant en tout temps le samedi et le dimanche, selon un horaire flexible établi par le conducteur, au moins un mois à l'avance et accepté par son supérieur.

La journée régulière de travail est d'au moins de quatre (4) heures consécutives et d'au plus douze (12) heures.

La semaine régulière de travail peut être complétée selon un horaire de quatre (4) jours.

b) le messager doit assurer trente-cinq (35) heures par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, excluant en tout temps le samedi et le dimanche, selon un horaire flexible établi par son supérieur. La journée régulière de travail est d'au moins quatre (4) heures consécutives et d'au plus douze (12) heures. La semaine régulière de travail peut être complétée selon un horaire de quatre (4) jours.

c) l'agent culturel doit assurer trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, généralement réparties du lundi au vendredi inclusivement, selon un horaire flexible en fonction des tâches à accomplir et des priorités identifiées par son Employeur.

A la fin de chaque mois, l'agent culturel f rapport de son temps et de son horaire de travail.

d) dans le cas des employés mentionnés aux art cles 11.02 a) et 11.02 b), l'horaire du per nel régulier sera suivi lorsqu'aucun voyage n'est effectué, ceci jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine.

11.03 L'Employeur accorde à ses employés une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail vers le milieu de chaque demi-journée.

11.04 Nonobstant les dispositions des paragraphes 11.01 et 11.02, les heures de travail pour les mois de juin, juillet et août sont les suivantes: de 8:30 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:00 heures et ce sans perte de traitement.

11.05 Nonobstant les dispositions de l'article 12.03 les employés visés par la clause 11.02 a) b) c) peuvent être tenus d'effectuer jusqu'à cinq (5) heures de temps supplémentaires par semaine, sur demande de l'Employeur. Il est entendu que ces heures seront compensées selon les modalités prévues par la clause du temps supplémentaire.

Quand l'employé a effectué cinq (5) heures de temps supplémentaire, les dispositions de la clause 12.04 s'appliquent à son cas.

11.06 Toutefois, dans le cas des employés visés par la clause 11.02, les heures de travail par semaine y indiquées sont réduites de deux (2) heures et trente (30) minutes pendant les mois de juin, juillet et août et ce sans perte de traitement.

12.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Tout travail fait en plus du nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail, demandé ou accepté par l'Employeur, est considéré comme du travail supplémentaire.

12.02 Tout employé qui effectue un travail en temps sup plémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

a) au taux et demie (150%) de son salaire régulier en règle générale;

b) au taux double (200%) de son salaire régulier lorsque le travail en temps supplémentaire est effectué durant un

congé férié et ce, en plus du paiement du congé;

c) au taux double (200%) de son salaire régulier si le travail est exécuté un dimanche.

La rémunération pour le temps supplémentaire doit être versée à l'employé au fur et à mesure de l'accumulation de demi-journées complètes de temps supplémentaire, si le temps accumulé ne totalise pas au moins une demi-journée, ce temps accumulé est payable le 31 mars de chaque année.

Nonobstant les dispositions de la clause qui précède, l'employé a le choix d'être payé ou de recevoir l'équivalent de sa rémunération pour le temps supplémentaire en accumulant des heures et des jours de congés aux conditions suivantes:

1) avant de prendre son ou ses congé(s), l'employé doit s'entendre avec son supérieur quant au moment pour prendre son ou ses congé(s);

2) en tout temps un employé peut demander d'être payé en argent selon les modalités suivantes: lors d'une telle demande le temps accumulé doit être versé à l'employé au fur et à mesure de l'accumulation de demi-journées complètes de temps supplémentaire, si le temps accumulé ne totalise pas au moins une demi-journée, ce temps supplémentaire est payable le 31 mars de chaque année.

12.03 Un employé n'est pas obligé de faire du temps supplémentaire sauf dans le cas de force majeure, tel incendies, inondations. Si l'employé refuse, l'Employeur peut l'offrir à d'autres.

12.04 Le calcul du temps supplémentaire se fait de la façon suivante:

a) le temps supplémentaire se calcule à partir du nombre d'heures effectivement travaillées en dehors de la journée régulière de travail;

b) pour le personnel visé par la clause 11.02 a), b) et c), le temps supplémentaire se calcule

à partir du nombre d'heures effectivement travaillées en dehors de la semaine régulière de travail.

12.05 Dans le cas de travail supplémentaire effectué immédiatement après la journée régulière de travail, tout employé reçoit une allocation de repas selon les barèmes prévus à l'annexe «D», pourvu que la durée du travail supplémentaire atteigne un minimum de deux (2) heures. L'employé a droit à une période de trente (30) minutes de temps supplémentaire pour prendre un repas.

12.06 Les périodes de congé accumulées en vertu du présent article sont choisies par l'employé mais elles restent sujettes à l'approbation de l'Employeur.

13.00 JOURS ET FÊTES CHÔMES ET PAYÉS

13.01 Tout employé bénéficie des jours de fête suivants qui sont considérés comme étant des jours de fête chomés et payés;

- le premier de l'An
- le lendemain du premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- le jour de la fête de Dollard
- le jour de la Saint-Jean-Baptiste
- le jour de la confédération
- le jour de la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- la veille du jour de Noël
- le jour de Noël, le lendemain de Noël
- le surlendemain de Noël
- la veille du premier de l'An
- un congé mobile dont la date est choisie par le syndicat, et présentée à l'Employeur un mois à l'avance

13.02 Lorsque le congé tombe un samedi, un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire, le salarié ne perd pas ce congé. Il est reporté au premier jour ouvra qui suit ou tout autre date après entente entre les parties.

14.00 VACANCES ANNUELLES

14.01 Tout employé a droit:

a) s'il a moins d'un (1) an de service continu au premier mai d'une année, à un jour et un quart (1 1/4) de vacance, payé au taux régulier par mois de service consécutif;

b) s'il a un (1) an de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;

c) s'il a cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;

d) s'il a dix (10) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier.

14.02 Si pour une raison ou une autre, un employé vient à quitter le service de l'employeur ou décède, il a droit ou ses héritiers ont droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès conformément à la clause 14.01.

14.03 Tout employé reçoit avant son départ pour ses vacances annuelles son plein salaire pour la période de ses vacances.

14.04 L'employé victime d'un accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date qui devra être convenue entre lui et l'Employeur.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier peut prendre immédiatement à la fin de ses vacances ou à un autre moment la ou les journées additionnelles de vacances qui lui reviennent, ceci sur préavis de cinq (5) jours et entente avec l'Employeur.

14.06 a) Les vacances sont prises entre le premier mai

d'une année et le 30 avril de l'année suivante mais de préférence entre le premier mai et le 30 septembre de la même année.

b) Tout employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances d'une année à l'année suivante.

14.07 Le choix de la date des vacances se fait par ordre d'ancienneté avant le trente (30) avril de chaque année et est sujet à l'approbation de l'Employeur.

14.08 Aucune absence pour maladie ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances. La présente clause ne s'applique pas aux congés de maladie de plus de douze (12) mois, ni aux congés sans solde autres qu pour activités syndicales, ou congés de maternité.

Nonobstant ce qui précède, aucun employé absent ne peut recevoir plus de cinquante-deux (52) semaines de traitement net au cours d'une même année.

15.00 CONGES SOCIAUX

15.01 Tout employé peut bénéficier d'un maximum de huit (8) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, non cumulatifs, non monnayables dans les cas suivants:

a) lors du mariage de l'employé, cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

aa) à l'occasion du mariage de son père, sa mère, son fils, sa fille, sa soeur, son frère, le jour du mariage;

b) lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, cinq (5) jours ouvrables consécutifs suivant le jour du décès;

c) lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, trois (3) jours ouvrable ou non, consécutifs, suivant le jour du décès

d) lors du décès de son beau-père, sa belle-mère son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son grand-père, sa grand-mère, un (1) jour, celui des funérailles;

e) lors de la naissance ou l'adoption de son enfant, un (1) jour, le jour de l'un des événements;

f) lors du baptême de son enfant ou la sortie de l'hôpital, un (1) jour, le jour de l'un des événements;

g) lors du déménagement du lieu de son domicile, un (1) jour, le jour de l'événement;

h) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un employé à s'absenter de son travail;

i) l'Employeur permet aussi à un employé de s'absenter sans solde pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'Employeur juge valable, y compris les cas de maladie grave de son conjoint et de ses enfants.

15.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention, à l'exception du mariage de l'employé dont les congés sont accordés automatiquement.

15.03 Dans le cas où les événements prévus à l'article 15.01 ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles de la B. C. P. O., l'employé obtient un (1) jour additionnel de congé payé et ce congé est déduit de la Banque des congés sociaux alloués à 15.01.

15.04 Les congés énumérés à l'article 15.01 s'appliquent au concubin. Le terme concubin signifie toute personne qui vit comme mari et femme depuis plus d'un an.

16.00 REGIME COLLECTIF D'ASSURANCES

16.01 L'Employeur participe pour toute l'année 1982et 1983 à un régime collectif d'assurances, unique pour l'ensemble de ses employés, en y versant une contribution ne dépassant pas trois pour cent (3%) de la masse salariale brut annuelle de l'ensemble des employés, laquelle est constituée pour les fins du présent article du montant total du salaire versé à chacun des employés entre le 1er janvier et le 31 décembre 1981pour la participation de l'employeur en 1982, et entre le 1er janvier et le 31 décembre 1982 pour la participation de l'employeur en 1983, excluant le total du salaire effectivement versé à chacun des employés pour le temps supplémentaire.

16.02 Tout régime doit être approuvé par le Syndicat, mais administré par l'Employeur.

16.03 Les parties conviennent que le régime collectif d'assurances en vigueur depuis janvier 1980, se poursuivra intégralement jusqu'au 31 décembre 1981.

17.00 CONGES POUR MALADIE ET ACCIDENT

17.01 a) Le premier janvier 1982 et par la suite, le premier janvier de chaque année, douze (12) jours de congés de maladie sont portés au crédit de chaque employé:

b) Pour l'employé qui entre au service de l'Employeur au cours de l'année, un jour de congé-maladie par mois lui est crédité selon le nombr de mois entiers de calendrier qui restent à couvrir avant la fin de cette période.

Ces jours de congés-maladie ne sont ni monnoyables ni accumulables d'une année à l'autre.

c) Le paragraphe a) du présent article n'a pas pour effet d'annuler les congés-maladie au crédit de chaque employé au moment de la signature de la présente convention collective si celle-ci a lieu avant le 31 décembre 1981.

d) L'employé qui quitte au cours de l'année n'aura droit, après son avis à cet effet, qu'à un seul jour de congé-maladie pour sa période de travail postérieure à l'envoi de cet avis, ceci s'il n'avait pas antérieurement

épuisé sa Banque de congés de maladie.

17.02 Les jours de congé maladie sont octroyés sur une base horaire, une journée étant composée du nombre d'heures que constitue une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention

17.03 Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf les cas couverts par la Loi des Accidents du Travai l'Assurance chômage et l'Assurance collective, doivent être déduits des crédits en maladie de l'employé et ce en terme de jours entiers, de demi-journées ou en termes d'heures si l'absence représente toute autre fraction de jour.

17.04 Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un employé invalide d'occuper un poste dont les fonctions seraient considérées comme « travail de réadaptation » à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

17.05 L'application du présent régime de remplacement de salaire implique le gel des crédits de jours de congés maladie accumulés en vertu de l'ancien régime à leur niveau au 31-12-77, selon la liste prévue à l'annexe «E».

Pour chaque période d'absence pour maladie ou accident les jours ou parties de jour nécessaires sont d'abord puisés à même le crédit annuel prévu à l'article 17.01 et ensuite s'il y a lieu dans la banque de congés accumulés au 31 décembre 77 (17.05), et ce jusqu'à épuisement des jours accumulés dans ladite banque. Au départ d'un employé, s'il y a lieu, un maximum de dix (10) jours de congés de maladie de cette dite banque, lui sont remboursés au taux de son salaire lors de son départ.

18.00 ACCIDENTS DE TRAVAIL

18.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé accidenté reçoit son plein salaire. Pour ce faire, l'employeur remet à l'employé son plein salaire jusqu'à ce qu'il reçoive de la Commission des Accidents de Travail ses chèques d'indemnité qui sont remis à l'Employeur. Par la suite, l'employé reçoit de l'Employeur, la différence entre son plein

salaire et la compensation de la Commission des Accidents du Travail.

18.02 Les dispositions de la clause 18.01 s'appliquent jusqu'à ce que le médecin de la Commission des Accidents du Travail fasse rapport que l'employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'il décide que l'employé peut reprendre son travail; toutefois le salarié doit collaborer avec la Commission et lui fournir tous les rapports nécessaires dans un délai raisonnable.

18.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, et sauf en cas d'urgence, le choix de l'hôpital, et de son médecin. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'Employeur.

18.04 L'employé blessé a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.

18.05 Lorsque la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur avan de quitter son travail.

19.00 CONGE DE MATERNITE

19.01 L'employée a le droit de démissionner pour cause de maternité et ce, sans pénalité.

19.02 En cas de maternité, l'employée enceinte obtient un congé d'une durée variant entre dix-sept (17) et vingt (20) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, aptient à l'employée concernée."

19.03 La B. C. P. O. verse sous forme de montant compensatoire, une somme de cent-cinquante ($150.00) dollars à l'employée ayant accouché, ce montant est versé à l'employée deux (2) mois après son retour au travail.

19.04 Advenant l'impossibilité d'un réaménagement du travail, réaménagement fait en collaboration avec le syndicat, la B.C.P.O. pourra exiger l'arrêt de travail d'un employé enceinte si l'état de santé de cette dernière devient inconciliable avec les exigences de son travail. Il faudra cependant que l'Employeur, à ses frais, fasse subir à l'employée concernée un examen médical avant d'invoquer le présent article.

19.05 Au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu au paragraphe 19.02, l'employée doit informer par écrit l'Employeur de son intention de reprendre son poste.

19.06 Au cours du congé de maternité, l'employée continue d'être couverte par les régimes d'Assurances collectives.

19.07 D'autre part, à la demande de l'employée, une partie de son congé de maternité peut être rénuméré moyennant déduction des crédits en maladie et des crédits en vacances déjà accumulés en sa faveur.

19.08 Durant le congé de maternité de toute employée, les avantages prévus aux présentes pour celles-ci sont maintenues, notamment les crédits de jours de congés-maladie et de vacances. Pour profiter de ce avantages, l'employee doit assurer une présence au travail d'au moins deux (2) mois suite à son accouchement, sauf si elle doit démissionner en raison d son état de santé ou celui de son enfant. Sur dema de de l'Employeur, l'employée doit fournir une attestation médicale. L'Employeur pourra requérrir un deuxième certificat d'une autre clinique médical au choix de l'employée.

20.00 REGLEMENTATION DES ABSENCES

20.01 L'employé ne doit, en aucune façon, utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées conformément à la présente convention.

20.02 A la demande de l'Employeur, l'employé doit fournir une attestation de ces faits sauf dans le cas des journées de maladie où une attestation ne peut être requise que pour le quatrième jour de maladie consécutif utilisé par l'employé.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où une ou des journées de congés sans solde sont utilisables pour des motifs de maladie, l'Employeur pourra à ses frais, s'il y a lieu, exiger une attestation médicale de la maladie.

20.03 Dans les cas d'absence, l'employé doit prévenir par écrit son supérieur avant son départ, à moins qu'il soit dans l'impossibilité de le faire auquel cas il l'informera dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le début de l'absence, à moins d'un cas de force majeure.

21.00 ANCIENNETE

21.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout employé régi par les présentes.

21.02 Six (6) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu.

21.03 L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:

a) démission volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;

b) congédiement pour juste cause.

21.04 Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.03 et pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ne constituent pas une interruption dans la computation de l'ancienneté. Cependant, l'employé conserve ses droits à l'ancienneté sans les accumuler dans les cas d'absence pour maladie ou accident excédant douze (12) mois et dans les cas de congés sans solde de plus de trois (3) mois, autres que les congés de maternité.

21.05 L'annexe «A» de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur à cette même date.

22.00 OUVERTURE DE POSTE

22.01 La B. C. P. O. n'est pas tenue de combler les postes vacants. Chaque fois que la B. C. P. O. désire combler un poste vacant ou une nouvelle fonction, elle affiche une copie de l'avis d'offre d'emploi au babillard officiel durant cinq (5)

jours ouvrables.

22.02 Les employés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de promotion ou de nomination dans le délai prévu à l'avis d'offre d'emploi.

22.03 La B. C. P. O. accorde les promotions ou nominations au candidat ayant le plus d'ancienneté en tenant compte des qualifications requises et des exigences normales de la tâche. Ces exigences et ses qualifications doivent être en relation directe avec la nature du poste à combler.

22.04 L'employé promu a une période d'adaptation ou d'essai de trois (3) mois. Si l'Employeur retourne l'employé à son ancien poste avant la fin de la période prescrite, il peut le faire mais si l'employé se croit lésé, il peut se prévaloir de la procédure de grief. L'employé ainsi retourné à son poste reprend le salaire qu'il recevait avant sa promotion. Durant cette période de trois (3) mois, l'employé peut également retourner de lui-même à son ancien poste en reprenant le salaire qu'il recevait avant sa promotion.

22.05 Lorsqu'un employé, sur demande écrite de l'Employeur, remplace d'une façon temporaire le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit à titre d'augmentation temporaire, la moitié de la différence entre son salaire et celui que recevait l'employé remplacé, pour la durée du remplacement.

22.06 L'Employeur fournit par écrit au candidat interne refusé, les raisons qui motivent son refus, dans les cinq (5) jours de l'embauche du candidat retenu.

23.00 DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYE

Le dossier personnel de l'employé porte sur des questions relatives aux mesures disciplinaires.

23.01 L'Employeur, avant de suspendre ou congédier un employé, doit fournir à cet employé un avis écrit

spécifiant la ou les raisons de cette suspension ou de ce congédiement. Copie de cet avis doit êtr envoyée simultanément au Syndicat.

23.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

23.03 Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrable.

23.04 Tout rapport disciplinaire ou mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois et ne peut être invoqué contre cet employé à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente, à moins qu'il ne s'agisse d'une offense similaire à l'intérieur dudit douze (12) mois; dans ce cas, tout rapport disciplinaire ou mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois de la dernière récidive.

23.05 Ledit dossier peut être vu par l'employé durant ses heures régulières de travail, sur rendez-vous, dans les dix (10) jours de la demande de l'employé

23.06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé;

23.07 Pour toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

23.08 Tout employé assigné devant l'Employeur pour une mesure disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Tout employé ainsi assigné doit recevoir un avis écrit vingt-quatre (24) heures avant sa rencontre avec l'Employeur, copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans le même délai.

23.09 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

24.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

24.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

24.02 Première étape

Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la date de l'évènement qui a donné naissance au grief ou de la connaissanc que l'employé en a eu. L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

24.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si l'Employeur fait défaut de répondre, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la première étape, référer le cas à l'arbitrage devant un arbitre unique nommé conformément aux dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

24.04 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et invalide aux fins de la présente convention.

24.05 Cependant le Syndicat et la B. C. P. O. peuvent convenir par écrit de prolonger le délai prévu à la clause 24.02.

24.06 Le grief est soumis sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe «F». L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et à titre indicatif le correctif proposé et ce, sans préjudice.

24.07 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affair

24.08 Les frais du président du tribunal sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le syndicat.

25.00 SECURITE D'EMPLOI

25.01 Aucun employé ne sera mis-à-pied ni ne subira de baisse de salaire pendant la durée de cette convention à moins d'une baisse de sept pourcent (7%) ou plus dans les revenus d'opération courante de la B.C.P.O. Les revenus d'opération courante étant composés, de la subvention statutaire annuelle du Ministère des Affaires culturelles du Québec et des cotisations normales reçues des Corporations municipales affiliées à la B.C.P.O.

25.02 Advenant le cas ou il y aurait baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus, la ou les mises à pied s'effectueront par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur du programme touché par cette baisse des revenus.
Dans le cas ou la baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus provient d'une baisse des subventions statutaires du MAC, la ou les mises à pied sont effectuées dans le programme dans lequel le MAC a diminué sa participation financière.
Dans le cas ou la baisse des revenus d'opération courante de sept pourcent (7%) ou plus provient d'une baisse de cotisation municipales, le ou les mises à pied est ou sont effectuées dans le programme choisi par l'employeur.

Lorsqu'il y a mise à pied,

1) dans une classe d'emploi à l'intérieur d'un programme donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté;

2) ce salarié peut déplacer (bumping)dans un autre programme le salarié de la même classe d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite

3) le salarié le mois ancien dans la classe d'emploi peut déplacer (bumping) dans une autre classe d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

   Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

   Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent article pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

b)

Les différents programmes ainsi que les postes et les employés qui y sont rattachés, sont identifiés à l'annexe "J".
Advenant un changement dans les dits programmes, l'Employeur fera part de ces changements au syndicat.
Nonobstant les paragraphes précédents, un poste de "bibliotechnicien" sera protégé en tenant compte de l'ancienneté des salariés occupant un poste de "bibliotechnicien".

25.03 Les employés bénéficiant de la sécurité d'emploi au sens du présent article, sont ceux qui ont acquis leur statut de permanence au sens de l'article 5 des présentes et dont le nom apparaît à l'annexe «A» mentionnée audit article, et ceux qui le deviennent par la suite.

26.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur va tenter, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou tranformations.

26.02 a) Par conséquent, aucun employé permanent n'est mis-à-pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

b) Cependant, tout employé s'engage à suivre un cours de recyclage ou d'entraînement, pour s'y adapter, à la demande et aux frais de l'Employeu et ce durant les heures normales de travail établies selon un horaire flexible s'il y a lieu, après entente entre les parties.

c) Si l'employé refuse ou abandonne volontairement le cours avant la fin, l'Employeur pourra alors procéder à la mise-à-pied de l'employé.

d) Quant à l'applicabilité des clauses 29.02 et 29.03 et leurs modalités, elles seront négociées entre les parties, le cas échéant.

27.00 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

27.01 Les parties conviennent de maintenir un régime supplémentaire de rentes, sur base individuelle et volontaire, auprès d'institutions financières reconnues, où l'Employeur et l'employé cotisant versent le même montant annuel, jusqu'à concurrence de cinq pour cent (5%) du salaire annuel brut de l'employé pour l'année civile précédante et ce, à partir du 1er janvier 1981.

27.02 L'Employeur verse sa contribution, une fois par année, au mois de février, sur présentation de pièces justificatives de l'employé attestant qu'il a effectivement versé, dans les douze (12) mois immédiatement précédant le mois de février, ses propres contributions dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé.

27.03 Advenant la mise-à-pied d'un employé, la part versée accumulée par l'Employeur dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé est versé à l'employé au moment du départ.
Advenant le départ d'un employé, la part versée accumulée par l'Employeur dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé est versé à l'employ au moment du départ à raison de 10% par année de cotisation.

27.04 Pour les employés déjà au service de la Bibliothèque à la signature de la convention, les années d'ancienneté déjà accumulées à leur crédit au 1er janvie 1981 seront considérées comme autant de demi-années de cotisation.

28.00 CLASSES D'EMPLOI ET SALAIRES

28.01 Les employés régis par la présente convention sont classifiés selon les classes d'emploi prévues à l'annexe «H» et reçoivent la rémunération attachée auxdites classes d'emplois selon l'échelle salariale prévue à l'annexe «J» des présentes.

28.02 L'employé qui n'a pas atteint le salaire maximal déterminé par l'échelle de salaire rattachée à sa classe d'emploi avance d'un échelon le 1er août de chaque année..

28.03 Afin d'atteindre la parité avec la fonction publique du Québec, le 1er août 1981, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de 12.8% et l'employeur paie un forfaitaire au montant de $878.77 à l'agent culturel.

28.04 Afin d'atteindre la parité avec la fonction publique du Québec, le 1er août 1982 jusqu'au 31 mars 1983, les échelles de traitement en vigueur au 31 juillet 1982, sont majorées selon l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada au mois de juillet 1982.

28.05 Le 1er avril 1983 les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 1983, sont majorées de façon à atteindre les nouvelles échelles de traitement correspondantes à celles de la prochaine convention collective de la Fonction Publique du Gouvernement du Québec, en vigueur pour cette période, sans les montants forfaitaires.

Suite à l'application de la présente formule, l'échelle de traitement du poste de messager est augmentée d'un pourcentage égale à la moyenne de l'augmentation de l'ensemble des employés de la B.C.P.O.

28.06 L'Employeur distribue la paie à chaque employé tous les deux jeudis à la pause du matin. Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, le salaire est versé la veille.

28.07 La liste des employés apparaissant à l'annexe «A» fournit, à la date de signature de cette convention, les attributions des personnes à l'emploi de la B. C. P. O. en termes de classification, d'échelon et de salaire.

28.08 L'Employeur avise tout nouvel employé du statut qui lui est accordé et copie de cet avis, comprenan nom, traitement, classification, statut et date d'entrée en service de cet employé, est transmise au Syndicat.

28.09 L'Employeur peut engager un employé à un échelon autre que l'échelon minimum en raison de compétence ou expérience supérieure ou d'années de scolarité supérieures à celle normalement exigée pour le poste.

29.00 PERFECTIONNEMENT

29.01 Un employé pourra adresser à la B. C. P. O. une demande de participation au financement d'un cours de perfectionnement en relation avec son travail. La B. C. P. O. pourra verser un montant pouvant couvrir jusqu'à cent pourcent (100%) des frais d'inscription et de scolarité, à la fin du cours, moyennant la réussite du cours par cet employé.

29.02 L'employé qui aura bénéficié d'un financement de cours s'engage à demeurer au service de la B. C. P. O. pour une période d'un (1) an après la fin du cours.

29.03 Si l'employé quitte la B. C. P. O. avant la fin de cette période d'une (1) année, il doit lui rembourser la fraction des coûts versés par la B. C. P. O. et correspondant à la fraction de l'année alors due à la B. C. P. O., à moins que le départ ne soit dû à un accident, ou un accident de travail ou une maladie, ou en raison de maternité ou une mise à pied. Dans ce cas, aucun déboursé ne peut être exigé par l'Employeur.

29.04 Sur demande écrite, l'Employeur peut accorder à tout employé un congé sans solde ou avec solde dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique pertinente à son travail en poursuivant des cours ou des études spécialisées. Tout refus de la part de l'Employeur sera accompagné des raisons du refus.

30.00 HYGIENE ET SECURITE

30.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils doivent voir à assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employ

31.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

31.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

32.00 DROITS ACQUIS

32.01 Les droits acquis suivants seront assurés pendant la durée de la présente convention:

1. une aire de stationnement gratuite à la disposition des employés.

2. l'utilisation de la cuisinette par les employé: pour repas et pauses.

3. la récupération du surtemps accumulé avant la signature de la présente convention, par chaque employé, selon les modalités de l'ancien convention, le tout conformément à la liste apparaissant à l'annexe "K".

33.00 DEMISSION

33.01 L'employé qui quitte volontairement son emploi à la B. C. P. O. doit en aviser par écrit l'Employe dans un délai d'au moins deux (2) semaines précédan la date prévue pour le départ.

34.00 RENVOI

34.01 En cas de renvoi d'un employé, pour cause, l'Employeur en avise par écrit l'employé dans un délai d'au moins deux (2) semaines précédant la date prévue pour le départ de l'employé.

35.00 MISE A PIED ET RAPPEL

35.01 En cas de mise à pied d'un employé, l'Employeur en avise par écrit l'employé dans un délai d'au moins quatre (4) semaines précédant la date prévue pour le départ de l'employé.

Nonobstant 17.01 d), l'employé mis à pied reçoit à la date de mise à pied, une compensation en argent correspondant à la moitié des jours de congés-maladie qui sont encore disponibles dans sa banque de congés-maladie.

35.02 S' il ouvre un poste, l'Employeur a l'obligation de l'offrir à/aux employés qui ont été mis à pied au cours des douze (12) derniers mois de cette ouverture de poste et qui occupaient un poste compatible avec ce nouveau poste.

L'employé qui avait le plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied et qui remplit les exigences normales de la tâche obtient le poste.

36.00 FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

36.01 L'Employeur rembourse à tout employé les frais réels encourus lors des déplacements pour fin de travail selon les règles prévues à l'annexe «D».

37.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

37.01 L'Employeur s'engage à imprimer à ses frais le texte de la présente convention et des annexes dans les trente (30) jours ouvrables de la signature des présentes et à les remettre au Syndicat en trente-cinq (35) copies.

38.01 DUREE

38.01 La présente convention entreen vigueur au moment de la signature des parties et le demeure jusqu'au 31 décembre 1983. En cas de dénonciation lors du renouvellement, les conditions de travail et de salaire de la présente convention sont maintenues jusqu'à nouvelle entente.

Cependant, la présente convention est rétroactive au 1er août 1981 en ce qui regarde les salaires, les frais de millage et les congés de maternité.

Le paiement des diverses rétroactivités devant se faire avant le 30 janvier 1982.

38.02 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 31 décembre 1983;

a) l'Employeur n'imposera pas de lock-out;

b) Il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni de « journée d'étude », ni d'autre action similaire de la part des employés.

c) ni le Syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

39.00 ANNEXES

39.01 Toutes les annexes et lettres d'entente de la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A HULL, ce 15 ième jour du mois de décembre 1981

Pour le Syndicat

Pour l'employeur

A N N E X E « C »

ANNEXE CONCERNANT LA CLAUSE 7.03

Lettre à remettre à chacun des nouveaux salariés sous la signature de l'Employeur:

Monsieur,
Madame,

En vertu de la clause 7.03 de la convention collective, vous devez rencontrer un(e) représentant(e) du syndicat afin d'adhérer au Syndicat des Employés de la B. C. P. O. (CSN).

Veuillez donc vous présentez aujourd'hui, pendant les heures de travail, à Monsieur, Madame, Mademoiselle (représentant(e) du Syndicat), qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au syndicat.

_____

Signature de l'Employeur

A N N E X E « D »

REGLEMENTS POUR LES FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

01. Définition

Aux fins des présentes, un voyage constitue un déplacement autorisé, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il encourt des frais de transport, de subsistance et de logement.

02. Autorisation de voyage

Une autorisation de voyage permanente est accordée à l'employé dont la fonction habituelle requiert des déplacements réguliers et fréquents pour l'accomplissements de son travail: personnel du bibliobus, personnel de la camionnette, l'agent culturel et le préposé au courrier.

03. Les autres employés doivent, avant le départ en voyage, obtenir une autorisation signée du supérieur pour que la réclamation pour les frais encourus soit recevable.

04. Avance

A la demande de l'employé, l'Employeur lui verse une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à encourir pour ce voyage.

05. Présentation

Les comptes de dépenses doivent être présentés dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de voyage et si possible pas plus d'un (1) mois après ce voyage.

Les comptes doivent être appuyés des pièces justificatives originales complétées et des renseignements exigés dans les présents règlements ou requis sur la formule prescrite

Ces comptes devront être acquittés par l'Employeur si possible dans les quinze (15) jours de leur réception mais dans un délai ne dépassant pas les trente (30) jours.

NOM _____

ASS. SOCIALE _____

A L'ESSAI: ___

PERMANENT: ___

SALAIRE
AN _____ M _____ 2 SEM. _____ HRE _____ DATE _____
_____ _____ _____ _____ _____
_____ _____ _____ _____ _____

ADRESSE _____

_____

_____

% COTISATION ____

DATE D'ENTREE _____

DATE DE CHANGEMENT DE POSTE ___ PROMOTION ___ _____

DATE DE DEPART _____

26 paies, ajustements , rétroactivités

PERIODE	SALAIRE	COTISATION	COTISATION ACCUMULEE	NOTES :

ANNEXE "B" CONCERNANT LA CLAUSE 7.01

ANNEXE " A " LISTE DES EMPLOYES ET DE LEURS COORDONNEES

NOM	CLASSIFICATION	ANCIENNETE	PERMANENCE	SALAIRE 1981 ECHELON	SALAIRE 1981 SALAIRE	ECHELON 82	ECHELON 1983
Beauvais, Lise	Agent de bureau-nominal	05.07.71	oui	9	17,840.	--	--
(après le 1.4.82)	Auxiliaire de bureau-nominal	05.07.71	oui	1	12,999.	1	1
Bélanger, Suzanne	Auxiliaire de bureau-nominal	17.01.71	oui	1	12,999.	1	1
Boucher, Johanne	Bibliotechnicienne	26.09.77	oui	5	18,087.	6	7
Brassard-Blais, Marjolaine	Dactylographe-auxiliaire-de-bureau	14.10.74	oui	3	13,453.	3	3
Castrillo, Claire	Agent de bureau-nominal	11.11.68	oui	9	17,840.	9	9
Clément, Jacques	Agent culturel	21.03.75	oui	7	27,546.	7	7
Deschênes, Claudette	Auxiliaire de bureau-principal	02.02.73	oui	4	15,739.	4	4
Guytard, Yves	Préposé à l'imprimerie	22.08.77	oui	6	16,460.	7	8
Huard, Monique	Dactylographe-auxiliaire-bureau	17.09.69	oui	3	13,453.	3	3
Laurin, Gaétan	Conducteur de bibliobus	11.12.72	oui	6	20,730.	--	--
	Messager(après 1er avril 82)	11.12.72	oui	8	19,950.	8	8
Levesque-Ouimet,Micheline	Bibliotechnicienne	24.01.79	oui	4	17,367.	5	6
Noël, Doris	Auxiliaire de bureau-nominal	07.10.74	oui	1	12,999.	--	--
Martel, Ginette	Dactylographe-Auxiliaire bureau	18.10.74	oui	3	13,453.	3	3
Sauvé, Danielle	~~Dactylographe-Auxiliaire bureau~~ Agent dactylographe I de soutien	23.09.74	oui	3	~~13,453~~ 13882.	~~3~~ 4	~~3~~ 5
Saint-Arneault, Jean	Messager	15.11.76	oui	5	17,483.	--	--

ANNEXE « D » (suite)

06. Preuves de voyage et de séjour

Les seules preuves de voyage et de séjour jugées acceptables et satisfaisantes sont des pièces justificatives (factures acquittées, reçus) relatives aux services de transport, de logement et de subsistance, obtenues pendant un voyage et faisant l'objet de réclamation. Elles sont:

- le reçu officiel émis par l'hôtellier;
- le billet aller-retour d'un transport public;
- reçus de repas;
- service de l'automobile;
- reçu d'inscription à un congrès, conférence, etc...
- programme d'activités dans lequel le réclamant est mentionné comme participant.

Lorsque le voyage comporte plusieurs couchers et que le motif en est un de travail régulier pour l'organisme, aucune preuve de voyage ne sera requise pour les frais de repas.

07. Moyens de transport

07-1 Automobile

Le parcours admissible est établi à partir du millage réellement parcouru.

Les frais de déplacement aller-retour de la résidenc à la Bibliothèque centrale ne sont pas admis;

Les frais de déplacement aller-retour d'un point de travail à la résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admis;

L'employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exe cice d'une fonction exigée par la Bibliothèque centr de prêt, une compensation pour la première année de présente convention de $0.28 du mille et de $0.32 po les autres années de cette convention.

Les taux prévus tiennent lieu de toute compensation. Si sa fonction l'exige ou si l'autorisation d'utilis l'automobile était subordonnée à cette condition, l' ployé est tenu de transporter les personnes désignée pour l'accompagner.

A N N E X E « D » (Suite)

07-2 Taxi

La Bibliothèque centrale de prêt remboursera à tout employé les frais réels encours lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit être justifiée et réservée à des courses de courte distance dont il faut indiquer le point de départ et de destination. L'employé doit présenter une pièce justificative si les frais d'une course excèdent trois dollars ($3.00).

07-3 Transport en commun

La Bibliothèque centrale remboursera à l'employé les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun.

L'employé requis d'utiliser un transport en commun mais qui utilise plutôt une automobile personnelle, n'aura droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

07-4 Divers

Les frais de déplacement préalables et consécutifs à l'utilisation de transports en commun encourus par un employé dans l'exercice de ses fonctions, sont admis pour fins de remboursement;

Frais de stationnement et péage: la bibliothèque remboursera à l'employé les frais réellement et nécessairement encourus pour péage et stationnement d'automobile dans le cours d'un déplacement autoris

L'employé doit présenter des pièces justificatives lorsqu'il y a utilisation de stationnement.

08. Frais de séjour - repas: Conditions de remboursement:

08-1 Les repas sont remboursables:

- à l'employé qui lors d'un déplacement pour fins

ANNEXE « D » (suite)

professionnelles se trouve en dehors du territoire immédiat de la Bibliothèque centrale; i.e. 5 milles ou 8 kilomètres de rayon en droite ligne.

- à l'employé qui est requis de coucher à l'extérieur;

- lorsque le départ en voyage s'effectue AVANT

  - 7 heures le matin pour le remboursement de déjeuners;

  - 11 heures 30 le matin pour le remboursement de dîners;

  - 17 heures 30 l'après-midi pour le remboursement de soupers.

et lorsque le retour de voyage s'effectue APRES

  - 13 heures 30 l'après-midi pour le remboursement de dîners;

  - 18 heures 30 le soir pour le remboursement de soupers.

Les repas normalement et effectivement pris après les heures de départ et avant les heures de retour mentionnées seront admis pour fins de remboursement.

08.2 Modes de remboursement

Frais réels

Les frais réellement encourus, incluant les taxes et pourboires, sont seuls remboursables.

Le montant pour chaque repas ne peut excéder le montant maximum admissible, établi respectivement à:

- première année de la convention
  - $3.00 pour le déjeuner
  - $6.00 pour le dîner
  - $8.00 pour le souper

A N N E X E « D » (suite)

- deuxième et troisième années:
  - $3.50 pour le déjeuner
  - $6.75 pour le dîner
  - $9.00 pour le souper

Pour chaque période complète de vingt-quatre (24) heures, la réclamation totale (per diem) pour frais de repas ne peut excéder $17.00 pour la première année et $19.25 pour les deuxième et troisième années de la présente convention, à moins que l'administrateur délégué n'autorise une dépense supplémentaire.

Allocations fixes

Des allocations fixes ainsi établies:

- pour la première année:
  - déjeuner $1.75
  - dîner $3.50
  - souper $4.25

- pour les deuxième et troisième années de la présente convention:
  - déjeuner $2.25
  - dîner $4.25
  - souper $5.25

tiennent lieu de remboursement de frais de repas admissibles et seront payables à l'employé qui, lors d'un voyage,

a) apporte tels repas de sa résidence;
b) défraie le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place;

Présentation de pièces justificatives

L'employé doit indiquer sur son compte la localité où a été pris chaque repas.

Pour un voyage comprenant au moins un coucher: l'employé n'est pas tenu de présenter de pièces justificatives de repas;

Pour un voyage ne comprenant pas de coucher: l'employé est tenu de présenter des pièces justificativ de repas, sauf s'il peut produire une pièce justifi cative prouvant la durée de son déplacement.

ANNEXE « D » (Suite)

09. Frais de séjour - coucher

La Bibliothèque remboursera les frais réels encourus dans un établissement hôtelier pour frais de logement jusqu'à concurrence pour la première année de la présente convention de $28.00 et pour la deuxième année $31.00 et pour la troisième année de la présente convention $34.00 par nuit sur présentation de pièces justificatives.

La Bibliothèque versera une allocation fixe de $6.00 pour la première année de la présente convention et de $7.00 pour les deuxième et troisième années de cette convention pour une nuitée hors d'un établissement officiel d'hébergement.

10. Frais de séjour - frais incidentaires

La Bibliothèque accordera une allocation quotidienne pouvant s'élever jusqu'à $3.00 pour la première année de la présente convention, $3.25 pour la deuxième année et $3.50 pour la troisième année de la présente convention à tout employé qui effectue un voyage comportant un coucher pour couvrir les frais de buanderie, pourboire, appels téléphoniques et frais divers sans pièce justificative.

11. Frais de déplacement annuels

L'agent culturel attaché au siège social de Hull reçoit un montant forfaitaire de $350.00 pour la première année de la présente convention, $400.00 pour la deuxième année et $450.00 pour la troisième année de la présente convention, ceci annuellement en guise de dédommagement pour tous les déplacements effectués à l'intérieur de la ville de Hull. Ce montant forfaitaire lui sera versé en janvie de chaque année à partir du 1er janvier 1982. Il sera remboursé au pro-rata des mois non écoulés si l'employé quitte la Bibliothèque en cours d'année.

A N N E X E « E »

- BANQUE DE CONGES MALADIE 1977

Beauvais, Lise	3h30
Boucher, Johanne	5jrs 45m
Clément, Jacques	20 jours
Laurin , Gaétan	10 jours ¼

A N N E X E « F »

FORMULAIRE DE GRIEF

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA B. C. P. O. (CSN)

Employé: _____

Service: _____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Supérieur: _____

Description du grief: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Description de la réclamation: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

et tous les autres droits que me donne la Convention Collective du Travail.

Date: _____ Signature de l'employé: _____

Rapport sur le grief: _____

_____

_____

_____

_____

Représentant patronal: _____

_____

DATE: _____ Représentant des employés: _____

_____

A N N E X E « H »

CLASSES D'EMPLOI

- Bibliotechniciens
- Agent culturel
- Conducteur de bibliobus
- Messager
- Préposé à l'imprimerie
- Agent de bureau .classe nominale
  .classe principale
- Dactylographes auxiliaires de bureau
- Auxiliaires de bureau . classe nominale
  . classe principale

A N N E X E « I »

LETTRE D'ENTENTE

Entre la B. C. P. O. inc. et le Syndicat des Employés de la B. C. P. O. (CSN)

La B. C. P. O. procédera à la reclassification des employés Lise Beauvais (agent de bureau) et Gaétan Laurin (conducteur de bibliobus), le 1er avril 1982.

Le 1er avril 1982, Lise Beauvais occupera le poste « d'auxiliaire de bureau » et à la même date, Gaétan Laurin occupera le poste de « messager » à l'échelon 8.

En conséquence, le 1er avril 1982, Lise Beauvais recevra une compensation en argent de $1,500.00 et Gaétan Laurin recevra une compensation en argent de $750.00.

De plus, la B. C. P. O. procédera aux mises à pied de Jean Saint-Arneault et de Doris Noel le 31 mars 1982, sans que le Syndicat ni les employés concernés n'utilisent les moyens que leur permet la présente convention collective de travail.

Les parties ont signé à Hull, ce 15ième jour de décembre 1981

Pour la B. C. P. O.

Pour le Syndicat.

A N N E X E "J"

PROGRAMMES, POSTES ET TITULAIRES A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION

---

1. mandat de base de la B.C.P.O.

   - agent culturel - Jacques Clément
   - agent de bureau-nominal - Claire Castrillo
   - auxiliaire de bureau-nominal - Doris Noël
   - bibliotechnicien - Johanne Boucher
   - dactylographe-auxiliaire de bureau - Monique Huard et Danielle Sauvé
   - messager - Jean St-Arneault

2. bibliobus

   - agent de bureau-nominal - Lise Beauvais
   - conducteur du bibliobus - Gaétan Laurin

3. services techniques centralisés

   - auxiliaire de bureau - principal - Claudette Deschênes
   - auxiliaire de bureau - nominal - Suzanne Bélanger
   - bibliotechnicien - Micheline Lévesque-Ouimet
   - dactylographe -auxiliaire de bureau - Marjolaine Brassard-Blais Ginette Martel
   - imprimeur - Yves Guytard

4. service aux villes

   - auxiliaire de bureau ; déjà identifié dans le mandat de base.

A N N E X E "K"

Surtemps établi au 27 novembre 1981

Beauvais, Lise	13h30
Boucher, Johanne	10h23
Clément, Jacques	1h10
Huard, Monique	1h35
Laurin, Gaétan	16h35
Noël, Doris	13m

ANNEXE " L "

ECHELLES DES SALAIRES

1981-82

		1980	1981 (12.8%)	1982	1983
BIBLIOTECHNICIEN	I	13,606.	15,348.		
	2	14,209.	16,028		
	3	14,793.	16,687.		
	4	15,396.	17,367.		
	5	16,035.	18,087.		
	6	16,674.	18,808.		
	7	17,350.	19,571.		
	8	18,117.	20,504.		
	9	18,847.	21,259.		
	10	19,633.	22,146.		
	11	20,400.	23,011.		
	12	21,258.	23,979.		
		37.5h	37.5h		
AGENT CULTUREL	1	19,596.	22,104.		
	2	20,339.	22,942.		
	3	21,103.	23,804.		
	4	21,871.	24,670.		
	5	22,692.	25,597.		
	6	23,542.	26,555.		
	7	24,420.	27,546.		
CONDUCTEUR DU BIBLIOBUS	1	15,267.	17,221.		
	2	15,918.	17,956.		
	3	16,497.	18,609.		
	4	17,148.	19,343.		
	5	17,727.	19,996.		
	6	18,378.	20,730.		

1982 - 1983

		1980	1981
MESSAGER	1	12,917.	14,570.
	2	13,526.	15,257.
	3	14,162.	15,975.
	4	14,831.	16,729.
	5	15,499.	17,483.
	6	16,195.	18,268.
	7	16,925.	19,091.
	8	17,686.	19,950.
IMPRIMERIE			
PREPOSE A L'	1	12,035.	13,575.
	2	12,492.	14,090.
	3	12,985	14,617.
	4	13,496.	15,223.
	5	14,008.	15,801.
	6	14,592.	16,460.
	7	15,122.	17,058.
	8	15,724.	17,737.
AGENT DE BUREAU			
. classe nominale	1	11,652.	13,143.
	2	12,090.	13,639.
	3	12,601.	14,214.
	4	13,095.	14,771.
	5	13,569.	15,306.
	6	14,117.	15,924.
	7	14,647.	16,522.
	8	15,213.	17,160.
	9	15,816.	17,840.
.classe principale	I	16,966.	19,138.
	2	17,587.	19,838.
	3	18,208.	20,539.
	4	18,847.	21,259.
	5	19,468.	21,960.

		1980	1981	1982	1983
DACTYLOGRAPHE-AUXILIAIRE DE BUREAU	1	11,570.	13,051.		
	2	11,743.	13,246.		
	3	11,926.	13,453.		
AUXILIAIRE DE BUREAU					
. Classe nôminale	1	11,524.	12,999.		
. Classe principale	1	12,437.	14,029.		
	2	12,948.	14,605.		
	3	13,423.	15,141.		
	4	13,953.	15,739.		

SALAIRES 1981-82

	1980-81		1981-82	
Bélanger, Suxanne	1	11,524.	1	12,999.
Beauvais,Lise	9	15,816.	9 *	17,840.
Boucher, Johanne	4	15,396.	5	18,087.
Brassard-Blais, Marjolaine	3	11,926.	3	13,453.
Castrillo, Claire	9	15,816.	9	17,840.
Clément, Jacques	7	24,420.	7	27,546.
Deschênes, Claudette	4	13,953.	4	15,739.
Guytard, Yves	5	14,008.	6	16,460.
Huard, Monique	3	11,926.	3	13,453.
Laurin, Gaétan	6	18,378.	6*	20,730.
Levesque-Ouimet, Micheline	3	14,793.	4	17,367.
Martel, Ginette	3	11,926.	3	13,453.
Noël , Doris	1	11,524.	1	12,999.
Saint-Arneault , Jean	4	14,831.	5	17,483.
Sauvé,Danielle	3	11,926.	3	~~13,453~~. 13,883

* Changement de classe en cours d'année

ANNEXE "M"

Lettre d'entente

entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO(CSN)

Nonobstant l'article 36.00 et l'annexe D de la présente convention,

l'employé autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit une compensation de $0.29 du mille pour le millage parcouru entre le 1er décembre 1981 et le 31 juillet 1982.

Les parties ont signé à Hull, ce 15 décembre 1981

pour la BCPO

pour le Syndicat

ANNEXE " N "

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) .

Vu le litige séparant l'employeur et le Syndicat relativement à la classe d'emploi dans laquelle se situe Danielle Dauvé, le Syndicat réclamant la classe d'employé de secrétariat et l'employeur offrant la classe d''agent dactylographe et de soutien" à l'échelle de salaire suivante :

1981-82 5 échelons

5 -	14,727	
4 -	14,298	
3 -	13,882	- 3ème échelon - Danielle Sauvé
2 -	13,477	
1 -	13,085	

L'avancement surviendra de la même façon que le messager .

Les parties conviennent, qu' à défaut d'entente sur la classe de Danielle Sauvé, un mois après la signature des présentes, un arbitre sera nommé pour trancher le litige et choisir entre ces deux positions. Sa décision étant exécutoire.

Les parties ont signé à Hull, ce 15 décembre 1981

pour la BCPO

pour le Syndicat

12-005

25708-01

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

'82 MAR 12 15 16

15 janvier 1982

Monsieur Jacques Clément
Président du Syndicat
B.C.P.O.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1018
M.T.M.S.R.

Monsieur le Président,

Je voudrais, par la présente, faire état de l'entente suivante entre le Syndicat des Employés et la B.C.P.O., soit:

> Que Mlle Louise Bourgeois réintègre , en date du 15 janvier 1982, les services de la B.C.P.O. à titre d'employée à l'essai occupant la fonction de Bibliotechnicienne, 4e échelon. Cependant, pour la computation des vacances annuelles et la participation au fond de pension, sa date d'entrée en fonction est établie au 26-10-79.

Si les termes sont conformes à l'entente convenue lors de nos échanges à ce sujet, la co-signature de la présente entérinerait ladite entente.

Jacques Clément, Prés.
Syndicat des employés B.C.P.O.

Micheline Dugas-Gauthier, Adjointe
pour la B.C.P.O.

En vous remerciant de la diligence ayant prévalue au règlement de cette question.

Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe au Directeur général

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1V7, tél: 771-7345

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J.P. Harman

Président

BCPO

Syndicat

82 MAR 12 15 17

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement au régime d'assurances collectives

---

Il est convenu par la présente que la BCPO maintient le régime d'assurances collectives en vigueur le 31 décembre 1981 jusqu'au renouvellement de ce régime par le Syndicat sans dépasser toutefois le 31 mars 1982.

Les parties ont signé cette lettre d'entente à Hull

ce 21 janvier 1982.

B.C.P.O. Syndicat

12-005 Bibliothèque centrale de prêt de l'Outaouais 25708-01

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1018
M.T.M.S.R.

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J M Armand — Jacques Clément

BCPO — Syndicat

JAN 25 11

12-005

25708.01

Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe au directeur général
BCPO
Hull (Québec)

Bibliothèque centrale du
Prêt de l'Outaouais

Micheline,

Le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) acquiesce à la demande d'accepter des changements d'horaires des employés réguliers sans que celui soit considéré comme du temps supplémentaire dans le cadre du projet "Mise à jour des fichiers".

Il est entendu que les changements d'horaires ne s'appliqueront que aux employés réguliers pourvu que seulement après l'utilisation des 15 jours/personnes de temps supplémentaires que la direction autorise à cet effet.

En esprit de collaboration,

Président du Syndicat
des employés de la BCPO (CSN)

REÇU
MAI 4 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

Micheline Dugas-Gauthier
22-1-82 Adjointe au Directeur
B.C.P.O.

25708-01

Bibliothèque Centrale de Pêches Outaouais B-12-005

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement à la conversion des frais de millage en frais de kilométrage.

Les parties s'entendent pour ajouter aux taux de remboursement prévus à la clause # 07-1 de l'annexe D et la l'annexe M de la convention collective en vigueur , des taux établis au kilomètre comme suit :

- $0.28 du mille équivaut à $0.174 du kilomètre
- $0.29 du mille équivaut à $0.18 du kilomètre
- $0.32 du mille équivaut à $0.198 du kilomètre

Les réclamations pourront toutefois être calculées à partir de l'un ou l'autre des deux(2) taux, millage ou kilométrage.

Les parties ont signé à Hull ce 15 mars 1982.

B.C.P.O.

Syndicat

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0111
M.T.M.S.R.

'82 MAR 23 11 31

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. Nº (17970-01)

DÉPÔT 3782

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25708-01
Date	Signature: 82-01-22 / Réception: 82-04-06	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la B.C.P.O. (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant B.C.P.O. Att: Micheline Dugas-Gauthier Case postale 3000 221 Chemin Freeman Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

Et. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

- Entente: "Mise à jour des fichiers"

- Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat.

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE L'OUTAOUAIS INC
Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Paulette David — Date: 82-04-14

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

003 (011)

RECHERCHE

25-708-01 (17970-01)

Micheline Dugas - Gauthier
Adjointe au directeur général
BCPO
Hull (Québec)

Micheline,

Le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) acquiesce à la demande d'accepter des changements d'horaires des employés réguliers sans que celui soit considéré comme du temps supplémentaire dans le cadre du projet "Mise à jour des fichiers".

Il est entendu que les changements d'horaires ne s'appliqueront que aux employés réguliers pourvu que seulement après l'utilisation des 15 jours / personnes de temps supplémentaires que la direction autorise à cet effet.

En esprit de collaboration,

Président du Syndicat
des employés de la BCPO (CSN)

Micheline Dugas-Gauthier
22-1-82 Adjointe au Directeur
B.C.P.O.

'82 APR 12 15 17

'82 APR -6 13 49

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 3782

Dépôt N°:

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 ☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17970-01

Date Signature: 81-04-24 | Réception: 81-04-30 | **Durée** Du: | Au: | **Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des empl. de la bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 17 rue Ste-Bernadette Hull, Qué J8X 2C4	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de prêt de l'Outaouais et des Laurentides Inc Att.: M. Jean-Pierre Gervais Case Postale 3000 221 Ch. Freeman Hull, Qué J8Z 1W7

Unité de négociation

Articles 25.02, 27.03

Région 07-01 | **Activité** 8310 (10) | **Affiliation** 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Bureau | Date: 81-05-13

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

003(080)

COPIE 4

M-17970-01

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

27 avril 1981

Commissaire général du travail
255 est, rue Crémazie
2ème étage
Montréal, Qué.
H2N 1L5

Monsieur le Commissaire,

Au nom de la BCPOL inc., je dépose à votre bureau 5 copies d'une lettre d'entente intervenue entre la Bibliothèque centrale de prêt de l'Outaouais et des Laurentides inc., employeur , et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN).

Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective en vigueur. Les 5 copies portent des signatures originales.

Je vous adresse, Monsieur le Commissaire, mes salutations distinguées.

Jean-Pierre Germain
Directeur général

C.C. Président du Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

'81 AVR 30 13 30

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1V7, tél: 771-7345

'81 AVR 30 13 30

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REORGANISATION DU PERSONNEL SYNDIQUE SUITE A LA REDUCTION DU TERRITOIRE DE LA B.C.P.O.L.

Face aux contraintes fixées par l'Employeur et en l'absence d'emprise légale du Syndicat pour y changer quoi que ce soit, celui-ci convient avec l'Employeur d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de travail qui lie les deux parties jusqu'au 31 juillet 1981, ou jusqu'à la reconduction d'une nouvelle entente après cette date.

1) Article 25.02

Les parties conviennent de ce qui suit et ce nonobstant l'article 25.02 de la convention collective:

"Etant donné la baisse de revenu d'opération de plus de 10% subie par la B.C.P.O.L., les mises-à-pied s'effectueront par ordre inverse d'ancienneté en commençant par l'employé qui en a le moins, sauf en ce qui concerne les employés des classes de bibliotechniciens, agent culturel, commis pressier et auxiliaire principal. Dans ces classes d'emplois, les mises à pied s'effectueront s'il y a lieu, par ordre d'ancienneté, en commençant par l'employé qui en a le moins dans chacune de ces classes."

Les parties conviennent ainsi que le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. jusqu'au 31 mai 1981, sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES ET CATALOGAGE

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Louise Bourgeois	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principale
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau
Doris Noel	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

.../2

SERVICE DES ROTATIONS

Renée Latourelle	Bibliotechnicienne
Louise Moncion	Dactylo auxiliaire de bureau
Chantal Lanthier	Auxiliaire de bureau

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

PERSONNE VOLANTE

James MacMillan	Auxiliaire de bureau

ANIMATION

Jacques Clément	Agent culturel
Claude Vadeboncoeur	Agent culturel

SERVICE DE LA DISCOTHEQUE

Monique Huard	Agent de bureau

SERVICE DE LA CINEMATHEQUE

Claire Castrillo	Agent de bureau

SECRETARIAT

Lorraine Bouvrette	Secrétaire-dactylographe

BIBLIOBUS

Gaétan Laurin	Conducteur du bibliobus
Lise Beauvais	Agent de bureau

MESSAGERIE

Jean St-Arneault	Messager

.../3

A compter du 1er juin 1981, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

Même liste du personnel syndiqué occupant les mêmes titres d'emplois tel que mentionné précédemment, moins Chantal Lanthier.

A compter du 1er août 1981, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principal
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

SERVICE DES ROTATIONS DE LIVRES, DISQUES, JOUETS

Claire Castrillo	Agent de bureau
Monique Huard	Dactylo auxiliaire de bureau échelon 3
Doris Noel	Auxiliaire de bureau
Jean St-Arneault	Messager

PERSONNE VOLANTE

Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau

ANIMATION ET ARTOTHEQUE

Jacques Clément	Agent culturel

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES, FILMS, FOURNITURES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

BIBLIOBUS

Gaétan Laurin	Conducteur du bibliobus
Lise Beauvais	Agent de bureau

.../4

A compter du 1er avril 1982, le personnel syndiqué de la B.C.P.O.L. sera formé des personnes suivantes:

SERVICES TECHNIQUES CENTRALISES

Micheline Levesque-Ouimet	Bibliotechnicienne
Claudette Deschênes	Auxiliaire de bureau principal
Marjolaine Brassard-Blais	Dactylo auxiliaire de bureau
Ginette Martel	Dactylo auxiliaire de bureau
Suzanne Bélanger	Auxiliaire de bureau
Yves Guytard	Commis pressier

SERVICE DES ROTATIONS DE LIVRES, DISQUES, JOUETS

Claire Castrillo	Agent de bureau
Monique Huard	Dactylo auxiliaire de bureau échelon 3
Lise Beauvais	Auxiliaire de bureau échelon 1
Gaétan Laurin	Messager échelon 8

PERSONNE VOLANTE

Danielle Sauvé	Dactylo auxiliaire de bureau

ANIMATION ET ARTOTHEQUE

Jacques Clément	Agent culturel

SERVICE DES DEMANDES SPECIALES, FILMS, FOURNITURES

Johanne Boucher	Bibliotechnicienne

Il est entendu que les pertes de salaire subits par Monique Huard, Lise Beauvais et Gaétan Laurin résultant de cette réorganisation du personnel, seront compensées par les montants d'argent suivants:

Monique Huard $1,500.00
Lise Beauvais $1,500.00
Gaétan Laurin $750.00

Ces montants d'argent sont versés aux employés concernés le jour même ou la réorganisation du personnel affecte leur classe d'emploi respective.

.../5

2) Article 27.03

Les parties conviennent de ce qui suit nonobstant l'article 27.03 de la convention collective: "La part versée par l'employeur dans le régime supplémentaire de rentes de chacun des employés mis à pied suite à la réorganisation du personnel est conservée entièrement par ceux-ci au moment de leur départ."

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail présentement en vigueur.

En foi de quoi, les deux parties ont signé à Buckingham, en ce 24 jour de avril 1981.

Pour la B.C.P.O.L.

Pour le Syndicat

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (17970-01)

DÉPÔT

3782-0

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25708-01	
Date	Signature: 82-01-14	Réception: 82-01-25	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	☒ Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Germain Directeur Général Case postale 3000 221 Chemin Freeman, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Entente: Agent culturel

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Et. visés: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25-708-01 (17970-01)

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J. M. Thurman

BCPO

Syndicat

'82 JAN 25 11 25

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (17970-01)

DÉPÔT

37820

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25708-01
Date	Signature: voir détails 82-03-12 / Réception:	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
☐ Déposant	☒ Déposant
Syndicat des Employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN) 221 Chemin Freeman C.P. 3000 Hull, Qué. J8Z 1V7	Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Outaouais Inc Att: M. Jean Pierre Germain Directeur Général Case postale 3000 221 Chemin Freeman, Hull, Qué. J8Z 1V7

Unité de négociation

- Entente: Date d'entrée en fonction de Louise Bourgeois signée 82-01-17
- Entente: Accumulation d'heures de travail par l'agent culturel signée 82-01-14
  Cette entente a déjà été déposée.
- Entente: Régime d'assurances collectives signée 82-01-21

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Et. visés: Hull et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David — Date: 82-03-19

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01

3 ententes

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE L'OUTAOUAIS - LAURENTIDES INC.

'82 MAR 12 15 16

15 janvier 1982

Monsieur Jacques Clément
Président du Syndicat
B.C.P.O.

Monsieur le Président,

Je voudrais, par la présente, faire état de l'entente suivante entre le Syndicat des Employés et la B.C.P.O., soit:

> Que Mlle Louise Bourgeois réintègre , en date du 15 janvier 1982, les services de la B.C.P.O. à titre d'employée à l'essai occupant la fonction de Bibliotechnicienne, 4e échelon. Cependant, pour la computation des vacances annuelles et la participation au fond de pension, sa date d'entrée en fonction est établie au 26-10-79.

Si les termes sont conformes à l'entente convenue lors de nos échanges à ce sujet, la co-signature de la présente entérinerait ladite entente.

Jacques Clément, Prés.
Syndicat des employés B.C.P.O.

Micheline Dugas-Gauthier, Adjointe
pour la B.C.P.O.

En vous remerciant de la diligence ayant prévalue au règlement de cette question.

Micheline Dugas-Gauthier
Micheline Dugas-Gauthier
Adjointe au Directeur général

C.P.3000, 221 Chemin Freeman, Hull, Qué., J8Z 1W7, tél: 771-7345

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN)

La BCPO et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

La BCPO reconnaît que l'agent culturel a accumulé 44 heures 20 minutes de travail en plus de ses semaines régulières de travail au cours des mois de septembre , octobre et novembre 1981, lors de sa tournée des bibliothèques du réseau.

La BCPO et l'agent culturel conviennent que l'agent reprenne ces heures de travail en temps simple au cours des mois de janvier à la fin-mai 1982 en autant que les absences n'entravent pas le cours normal des opérations du service d'animation et de la BCPO.

La BCPO et le Syndicat conviennent que cette entente ne constitue pas un précédant et que les articles 11.00 et 12.00 de la convention collective s'appliquent et continuent à s'appliquer au temps supplémentaire de l'agent culturel.

Les parties ont signé à Hull ce 14 janvier 1982

J.M. Harman

Président

BCPO

Syndicat

'82 MAR 12

Lettre d'entente entre la BCPO inc. et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement au régime d'assurances collectives

---

Il est convenu par la présente que la BCPO maintient le régime d'assurances collectives en vigueur le 31 décembre 1981 jusqu'au renouvellement de ce régime par le Syndicat sans dépasser toutefois le 31 mars 1982.

Les parties ont signé cette lettre d'entente à Hull

ce 21 janvier 1982.

B.C.P.O. Syndicat

82 MAR 12 1517

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (17970-01) **DÉPÔT** 37820 Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-25708-01	
Date	Signature: 82-03-15	Réception: 82-03-23	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des employés de la B.C.P.O. 221 Chemin Freeman, C.P. 3000 Hull, Qué J8Z 1V7	☐ Déposant B.C.P.O. Case Postale 3000 221 Ch. Freeman Hull, Qué J8Z 1V7

Unité de négociation

E.V.: Même et 3751 Mont Sauvage, Ste-Adèle

ENTENTE: Conversion des taux de millage en taux au kilomètre

- Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat. Merci

Région	Activité	Affiliation
07-01	8310 (10)	1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont:- Bibliothèque Centrale de prêt de l'Outaouais Inc et Syndicat des employés de la Bibliothèque Centrale de l'Outaouais (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout chaggement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature: Yvette David Date: 82-03-26

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

003 (011)

RECHERCHE

25708-01 (17970-01)

Lettre d'entente entre la BCPO et le Syndicat des employés de la BCPO (CSN) relativement à la conversion des frais de millage en frais de kilométrage.

Les parties s'entendent pour ajouter aux taux de remboursement prévus à la clause # 07-1 de l'annexe D et la l'annexe M de la convention collective en vigueur , des taux établis au kilomètre comme suit :

- $0.28 du mille équivaut à $0.174 du kilomètre
- $0.29 du mille équivaut à $0.18 du kilomètre
- $0.32 du mille équivaut à $0.198 du kilomètre

Les réclamations pourront toutefois être calculées à partir de l'un ou l'autre des deux(2) taux, millage ou kilométrage.

Les parties ont signé à Hull ce 15 mars 1982.

B.C.P.O.

Syndicat

82 HULL 23 11 31