

'82 SEP -2 13 59

ARTICLE 1

DEFINITIONS

"Employeur" désigne l'Association pour la Défense des Droits Sociaux du Montréal Métropolitain.

"Syndicat" désigne le Syndicat des employés de syndicat et des organismes collectifs du Québec (SESOCQ).

1.03 "Employé" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur et moyennant rémunération.

1.04 "Employé à temps plein" désigne l'employé engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche équivalente à une semaine normale de travail.

1.05 "Employé à temps partiel" désigne l'employé engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche équivalente à moins d'une semaine normale de travail.

1.06 "Employé permanent" désigne l'employé qui a complété sa période de probation.

1.07 Probation désigne la période de 90 jours de calendrier pendant laquelle tout nouvel employé est à l'essai. Toutefois, si au cours de cette période, l'employé n'a pas accompli 60 jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli 60 jours de travail. Tous les congés payés en vertu des



dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

- 1.08 "Ancienneté" désigne le temps passé au service de l'employeur comme employé permanent, temporaire ou à temps partiel.
- 1.09 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1.10 "Mésentente" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autre qu'un grief.
- 1.11 "Conjoint" désigne l'époux, l'épouse ou le (la) concubin (e) désigné (e) comme tel par l'employé au moment de son engagement. Tout changement survenu au cours de l'emploi doit être signalé par écrit à l'employeur.

ARTICLE 2 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du code du travail.

- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au commissaire du travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 2.03 La présente convention s'applique en son entier à tous les employés de l'A.D.D.S.M.M.
- 2.04 Toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective et toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention concernant un ou des employés doit faire objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.02 Tout employé qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit le devenir dans les quinze (15) jours et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.

- 3.03 Tout employé en règle du syndicat qui quitte le service et qui le reprend par la suite au cours de la même convention doit adhérer au syndicat et maintenir son adhésion pendant la durée de la dite convention comme condition du maintien de son emploi.
- 3.04 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier de son embauche comme condition du maintien de son emploi.
- 3.05 L'employeur doit remettre à tout nouvel employé une copie de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 4 RETENUE SYNDICALE

- 4.01 Le syndicat indique par un avis écrit à l'employeur le montant de la cotisation syndicale. Cette cotisation est déduite à compter du moment fixé par le syndicat. Le montant de la cotisation peut être modifié en tout temps durant l'année.
- 4.02 L'employeur retient sur la paye de chaque employé la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet une fois par mois cette cotisation selon les politiques du SESOCQ.
- 4.03 L'employeur remet au syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les employés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseigne-

ments suivants: nom, statut, date d'embauche, ancienneté.

- 4.04 L'employeur transmet sur demande et ce dans un délai de dix (10) jours tout renseignement relatif à un employé (date d'embauche, statut ...)

ARTICLE 5 DROIT DE REUNION

- 5.01 Le syndicat a le droit de tenir, sans frais pour le syndicat, des réunions d'ordre syndical dans les locaux de l'employeur.

ARTICLE 6 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Les délégués du syndicat peuvent, sur avis du syndicat à l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participer aux réunions du syndicat.
- 6.02 Le plaignant, le représentant syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire par le syndicat.
- 6.03 Une fois l'an, les employés sont libérés sur demande pour participer au congrès de leur syndicat.
- 6.04 Lorsqu'un employé est appelé par une instance syndicale à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois mois au minimum et un an au maximum), il obtient sur demande du syndicat un congé sans solde.

6.05 Pour l'obtention d'un congé selon la clause 6.04, le syndicat doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance et lui fournir les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence.

6.06 L'employeur permet l'utilisation des ressources du secrétariat et de l'imprimerie pour les besoins de fonctionnement de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

7.01 Dans le cas des griefs ou de mécontentes concernant les conditions de travail des employés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

7.02 Tout employé accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief ou une mécontente de tenter de régler son problème avec l'employeur. A défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief ou sa mécontente selon la procédure suivante

a) Première étape

Tout employé qui se sent lésé, soumet par écrit son grief ou sa mécontente au délégué du syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail si nécessaire et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief et la mécontente.

b) Deuxième étape

Le grief ou la mésentente que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au comité de lutte responsable des relations de travail. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief ou de la mésentente, l'employeur ou son représentant reçoit le (s) délégué (s) du syndicat.

c) Troisième étape

Si le grief ou la mésentente n'est pas réglé à l'étape précédente, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat de sa décision, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec le (s) délégué (s) du syndicat. A défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou la mésentente à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 8.

- 7.03 Les délais déterminés à la clause 7.02 peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et l'employeur
- 7.04 Malgré la clause 7.02, le syndicat a le loisir de soumettre directement à l'arbitrage tout grief ou mésentente relatifs aux traitements et aux conditions de travail. En ce cas, les deuxième et troisième étapes de la procédure de grief ne s'appliquent pas.
- 7.05 Une erreur technique dans la formulation du grief

n'affecte pas sa validité.

7.06 L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord, par entente écrite, modifier la présente procédure.

7.07 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que le dit aveu n'ait été signé en présence du représentant du syndicat.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 A défaut d'une réponse dans les délais prévus à la clause 7.02, troisième étape, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier doit aviser par écrit l'employeur de sa décision de soumettre le grief ou la mésentente à l'arbitrage.

8.02 Le syndicat et l'employeur doivent s'entendre pour nommer un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de l'expédition de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 8.01. A défaut d'entente, le syndicat soumet la demande de nomination d'un arbitre au Ministère du Travail selon les dispositions prévues au Code du Travail.

8.03 L'arbitre doit rendre une décision dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la fin de l'audition du grief.

- 8.04 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en tout ou en partie.
- 8.05 Dans tout cas de grief ou mécontentement, l'arbitre a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou un privilège, partiellement ou totalement.
- 8.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis en suivant l'esprit et la lettre de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

ARTICLE 9 ENGAGEMENT

- 9.01 L'employeur, avant de se prononcer sur des critères d'embauche, doit prendre connaissance des tâches à effectuer sur le poste, faire un bilan de ce poste, en compagnie des employés.
- 9.02 A la suite de ce bilan, des critères d'embauche doivent être établis par un comité composé de deux employés et trois représentants de l'employeur.
- 9.03 Un comité de sélection formé de trois représentants de l'employeur et de deux employés verra à rencontrer les candidats et à vérifier s'ils remplissent les critères établis par le comité dont il est fait mention à l'ar-

ticle 9.02.

- 9.04 L'employeur doit prendre sa décision quant au choix de la personne en prenant en considération les rapports rendus par le comité de sélection en conformité avec les critères préalablement établis par le comité dont il est fait mention à 9.02.

ARTICLE 10 CONGEDIEMENT

- 10.01 Tout employé ne peut être congédié que pour une cause juste et suffisante.
- 10.02 Cependant, avant de congédier un employé, l'employeur doit donner un avis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables au syndicat qui peut faire des représentations.
- 10.03 Au moment de son congédiement ou de sa mise à pied, l'employé congédié ou mis à pied doit connaître les raisons de son congédiement et les avoir par écrit de l'employeur.
- 10.04 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement peut soumettre son grief ou la mécontente menant à son congédiement ou la raison de sa mise à pied, directement à l'arbitrage, à la condition de le faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception des raisons de son congédiement ou de sa mise à pied.

ARTICLE 11. ANCIENNETE

- 11.01 Pour l'employé à temps plein, l'ancienneté s'exprime en années et en mois à compter de la date d'entrée en service de l'employé. Pour l'employé à temps partiel temporaire, l'ancienneté se calcule de la même façon que pour l'employé à temps plein.
- 11.02 L'employeur fournit au syndicat en avril de chaque année, une liste indiquant leur ancienneté.
- 11.03 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) durant une absence pour maladie ou accident sauf stipulation contraire
 - b) durant un congé pour activité syndicale
 - c) durant un congé parental
 - d) durant les congés sociaux
 - e) durant les congés fériés
 - f) durant les vacances
 - g) durant les congés sans solde n'excédant pas six (6) mois
- 11.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais reste au crédit de l'employé dans le cas d'un congé maladie ou accident excédant douze (12) mois ou dans le cas de mise à pied temporaire.
- 11.05 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire
- b) congédiement non contesté ou confirmé par un tribunal d'arbitrage

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La journée normale de travail commence à 9 :30 et se termine à 4 :30.
- 12.02 Avec le consentement de l'employé, la journée de travail peut être prolongée s'il y a urgence.
- 12.03 Cependant, dans un tel cas, l'employé pourra réduire ses heures de travail au moment qu'il jugera opportun, avec l'accord de l'employeur.
- 12.04 Les employés tiendront un tableau de temps ayant pour effet d'informer l'employeur sur le temps réellement travaillé et la banque d'heures de temps supplémentaire accompli par le ou les employé (s).

ARTICLE 13 CONGES FERIES ET PAVES

- 13.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés et payés suivants:
- . le vendredi saint
 - . le lundi de Pâques
 - . la fête de Dollard
 - . la Saint-Jean-Baptiste
 - . la Confédération
 - . la fête du travail
 - . l'action de grâce
 - . la période coïncidant avec le congé scolaire de la

CECM du temps des fêtes, soit la période comprise entre le 23 décembre et le 7 janvier, en conservant 2 jours de permanence entre le 23 décembre et le 3 janvier.

Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté au lundi suivant.

- 13.02 Le 1er mai est considéré comme congé spécial. Si l'ADDS prépare des actions, l'employé prendra son congé au moment jugé opportun par les deux parties.

ARTICLE 14 VANCANCES

- 14.01 Tout employé a droit chaque année à quatre (4) semaines de vacances payées. Un employé qui n'a pas travaillé une année entière sera payé au prorata du temps travaillé dans l'année.
- 14.02 La rémunération des vacances est remise à chaque employé en même temps que la paye qui précède son départ pour ses vacances. Les vacances doivent être prises durant juillet et août.
- 14.03 La période d'acquisition des vacances se situe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX

- 15.01 L'employeur accorde à l'employé les jours de congé suivants sans perte de traitement
. dix (10) jours ouvrables à l'occasion du décès

de son conjoint ou de son enfant.

. trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère.

. un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère ou de grands-parents.

15.02 Pour des raisons personnelles, l'employé peut prendre cinq (5) jours de congé personnel sans perte de traitement.

ARTICLE 16 CONGE POUR MALADIE

16.01 L'employeur accorde à l'employé le 1er avril de chaque année une banque de 15 jours ouvrables pour maladie. Ces jours sont accumulables d'année en année jusqu'à un maximum de 30.

16.02 L'employé fournit un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 17 CONGES PARENTAUX

17.01 Il est interdit à l'employeur de congédier une employée ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

17.02 L'employée enceinte obtient, sur avis écrit adressé à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ, un congé de maternité de 20 semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, dont 5 semaines sont aux frais de l'employeur.

(60% du salaire), appartient à l'employée.

- 17.03 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son congé de maternité, l'employée bénéficie des dispositions des congés pour maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 17.04 Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances et tous les autres avantages de la convention collective comme si elle était au travail.
- 17.05 L'employée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 6-12 mois.
- 17.06 L'employée doit aviser l'employeur au moins deux semaines avant la date où elle doit reprendre son travail.
- 17.07 A l'occasion de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse de sa conjointe, l'employé a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables pris dans sa banque de congés de maladie.

ARTICLE 18 REMUNERATION

18.01 L'employé à temps plein reçoit un salaire hebdomadaire de base de \$291.00. L'employé à temps partiel reçoit un salaire équivalent à la fraction de la semaine de travail pendant laquelle il est à l'emploi de l'Association pour la défense des droits sociaux du Montréal métropolitain.

18.02 Le taux de salaire prévu dans la clause 18.01 est indexé selon le pourcentage du coût de la vie pour les mois allant du 1er avril au 31 mars de chaque année selon les calculs de Statistiques Canada et dépendant de la subvention.

ARTICLE 19 FRAIS

19.01 L'employé qui utilise son automobile dans l'exercice de ses fonctions pour des déplacements au service de l'ADDS reçoit une compensation équivalente à celle prévue pour tout militant du mouvement.

ARTICLE 20 SECURITE D'EMPLOI

- 20.01 Avant une mise à pied pour des raisons financières, l'employé mis à pied sera le premier rappelé et conservera tous les droits que lui accorde la présente convention.
- 20.02 La clause 20.01 s'applique obligatoirement dans tous les cas où des octrois supplémentaires permettent le rappel d'un employé.

ARTICLE 21 GESTION ET ORGANISATION DU TRAVAIL

- 21.01 Le syndicat, par son représentant au comité de lutte peut faire valoir ses positions sur tout problème relatif aux relations de travail.
- 21.02 Le syndicat, par son délégué, tend à régler avec le comité de lutte responsable des relations de travail tout problème d'application de la convention collective. Si nécessaire, il va au comité de lutte à l'item de l'ordre du jour relatif aux relations de travail.
- 21.03 Tout changement administratif pouvant entraîner une réduction de la masse salariale et/ou l'abolition d'un ou de plusieurs postes par suite d'une diminution des sources de financement et/ou d'une décision d'une instance de l'ADDS devra faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention collective est rétroactive

au 1er avril 1982 et se termine le 30 mars 1983.

Signée à Montréal, le 22 juin 1982

Pour l'A.D.D.S.M.M.

Pour le SYNDICAT

Jeanne D'Arcy

Serge Maltais

Gerard Lachance

Gilles Lumeau

1718683-01.

Francis

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1984 05 09

M.T.M.S.R.

ARTICLE I

DEFENITION

- I.01 "Employeur" désigne ~~l'Association pour la~~ Défense des Droits Sociaux du Montréal Métropolitain.
- I.02 "Syndicat" désigne le syndicat des Employés de Syndicats et d'Organismes Collectifs du Québec (SESOCQ)
- I.03 "Employé" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur et moyennant rémunération.
- I.04 "Employé à temps plein" désigne l'employé engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche équivalente à une semaine normale de travail.
- I.05 "Employé à temps partiel" désigne l'employé engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche équivalente à moins d'une semaine normale de travail.
- I.06 "Employé permanent" désigne l'employé qui a terminé sa période de probation.
- I.07 "Probation" désigne la période de 90 jours de calendrier pendant laquelle tout nouvel employé est à l'essai. Toutefois, si au cours de cette période, l'employé n'a pas accompli 60 jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli 60 jours de travail. Tous les congés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.
- I.08 "Ancienneté" désigne le temps passé au service de l'employeur comme employé permanent, temporaire ou à temps partiel.
- I.09 "Grief" désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- I.10 "Mécontentement" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés, autre qu'un grief.
- I.11 "Conjoint" désigne l'époux, l'épouse ou le (la) concubin(e) désigné comme tel par l'employé au moment de son engagement. Tout changement survenu au cours de l'emploi doit être signalé par écrit à l'employeur.

104 JUN 20 13 40

ARTICLE 2 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du code du travail
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au commissaire du travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 2.03 La présente convention s'applique en son entier à tous les employés de l'A.D.D.S.M.M.
- 2.04 Toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective et toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective concernant un ou des employés doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.02 Tout employé qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit le devenir dans les 15 jours et maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.
- 3.03 Tout employé en règle du syndicat qui quitte le service et qui le reprend par la suite au cours de la même convention doit adhérer au syndicat et maintenir son adhésion pendant la durée de la dite convention comme condition de maintien de son emploi.
- 3.04 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat dans les 15 jours de calendrier de son embauche comme condition de maintien de son emploi.
- 3.05 L'employeur doit remettre à tout nouvel employé une copie de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 4 RETENUE SYNDICAL

- 4.01 Le syndicat indique par un avis écrit à l'employeur le montant de la cotisation syndical. Cette cotisation est déduite à compter du moment fixé par le syndicat. Le montant de la cotisation peut être modifié en tout temps durant l'année.
- 4.02 L'employeur retient sur la paye de chaque employé la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet une fois par mois cette cotisation selon les politiques du SESOCQ.
- 4.03 L'employeur remet au syndicat, dans un délai de 30 jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les employés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, statut, date d'embauche, ancienneté.
- 4.04 L'employeur transmet sur demande et ce, dans un délai de 10 jours tout renseignement relatif à un employé.(date d'embauche,statut,etc...)

ARTICLE 5 DROIT DE REUNION

- 5.01 Le syndicat a le droit de tenir, sans frais par le syndicat, des réunions d'ordre syndical dans les bureaux de l'employeur.
- 5.02 L'employeur permet aux employés de se réunir durant les heures de travail n'excédant pas 2 heures par mois.

ARTICLE 6 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 Les délégués du syndicat peuvent, sur avis du syndicat à l'employeur s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participer aux réunions syndicales.
- 6.02 Le plaignant, le représentant syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire par le syndicat.
- 6.03 Une fois l'an, les employés sont libérés sur demande pour participer au congrès de leur syndicat.
- 6.04 Lorsqu'un employé est appelé par un instance syndicale à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (3 mois au minimum, 1 an au maximum), il obtient sur demande du syndicat un congé sans solde.
- 6.05 Pour l'obtention d'un congé selon la clause 6.04, le syndicat doit en fai-

re la demande par écrit à l'employeur au moins 30 jours ouvrables à l'avance et lui fournir les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence.

6.06 L'employeur permet l'utilisation des ressources du secrétariat et de l'imprimerie pour les besoins de fonctionnement de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

7.01 Dans le cas des griefs ou des mécontentements concernant les conditions de travail des employés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

7.02 Tout employé accompagné de son représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief ou un mécontentement, de tenter de régler son problème avec l'employeur. A défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief ou son mécontentement selon la procédure suivante :

a) Première étape :

Tout employé qui se sent lésé soumet par écrit son grief ou son mécontentement au délégué du syndicat. Lequel l'étudie, effectue l'enquête requise durant les heures de travail si nécessaire et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ou le mécontentement.

b) Deuxième étape :

Le grief ou le mécontentement que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au comité responsable des relations de travail. Dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief ou du mécontentement, l'employeur ou son représentant reçoit les délégués du syndicat.

c) Troisième étape :

Si le grief ou le mécontentement n'est pas réglé à l'étape précédente, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat de sa décision dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date d'entrevue avec le délégué syndical. A défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou le mécontentement à l'arbitrage selon la procédure indiquée par l'article 8.

7.03 Les délais terminés à la clause 7.02 peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

7.04 Malgré la clause 7.02, le syndicat a le loisir de soumettre directement à l'arbitrage tout grief ou mécontentement relatif au traitement et aux conditions de travail. En ce cas, la deuxième et la troisième étape de la procédure de grief ne s'applique pas.

- 7.05 Une erreur technique dans la formulation du grief n'affecte pas sa validité.
- 7.06 L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord, par entente écrite, modifier la présente procédure.
- 7.07 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que le dit aveu n'ait été signé en présence du représentant du syndicat.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 A défaut d'une réponse dans les délais prévus à la clause 7.02, troisième étape, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier doit aviser par écrit l'employeur de sa décision de soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage.
- 8.02 Le syndicat et l'employeur doivent s'entendre pour nommer un arbitre dans les délais de 10 jours ouvrables à partir de l'expédition de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 8.01. A défaut d'entente, le syndicat soumet la demande de nomination d'un arbitre au ministère du travail selon les dispositions prévues au code du travail.
- 8.03 L'arbitre doit rendre une décision dans les 60 jours de calendrier suivant la fin de l'audition du grief.
- 8.04 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien fondé d'un grief a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en tout ou en partie.
- 8.05 Dans tout cas de grief ou de mécontente, l'arbitre a le pouvoir nécessaire pour établir une compensation ou rétablir un droit ou un privilège partiellement ou totalement.
- 8.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis en suivant l'esprit et la lettre de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

ARTICLE 9 ENGAGEMENT

- 9.01 L'employeur, avant de se prononcer sur des critères d'embauche, doit prendre connaissance des tâches à effectuer sur le poste, faire un bilan de ce poste en compagnie des employés.

- 9.02 A la suite de ce bilan, des critères d'embauche doivent être établis par un comité composé de 2 employés et de 2 représentants de l'employeur.
- 9.03 Un comité de sélection formé de 2 représentants de l'employeur et d'un employé verra à rencontrer les candidats et à vérifier s'ils remplissent les critères établis par le comité dont il est fait mention à l'article 9.02.
- 9.04 L'employeur doit prendre sa décision quant au choix de la personne en prenant en considération les rapports rendus par le comité de sélection en conformité avec les critères préalablement établis par le comité dont il est fait mention à l'article 9.02.

ARTICLE 10 CONGEDIEMENT

- 10.01 Tout employé ne peut être congédié ou mis à pied que pour une cause juste et suffisante.
- 10.02 Cependant, avant un congédiement ou une mise à pied, l'employeur doit donner un avis écrit d'au moins 20 jours ouvrables au syndicat qui peut faire de la représentation.
- 10.03 Au moment de son congédiement ou de sa mise à pied, l'employé congédié ou mise à pied doit connaître les raisons et les avoir par écrit de l'employeur.
- 10.04 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement ou d'une mise à pied, peut soumettre son grief ou sa mécontente, menant à son congédiement ou à sa mise à pied directement à l'arbitrage, à la condition de la faire dans les 20 jours ouvrables suivant la réception des raisons de son congédiement ou de sa mise à pied.

Article II ANCIENNETE

- II.01 Pour l'employé à temps plein, l'ancienneté s'exprime en années et en mois à compter de la date d'entrée en service de l'employé. Pour l'employé à temps partiel temporaire, l'ancienneté se calcule de la même façon.
- II.02 L'employeur fournit au syndicat en avril de chaque année, une liste indiquant leur ancienneté.
- II.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :
a) durant une absence de maladie ou accident sauf stipulation contraire.
b) durant un congé pour activité syndicale

- c) durant un congé parental
- d) durant les congés sociaux
- e) durant les congés fériés
- f) durant les vacances
- g) durant les congés sans solde n'excédant pas 12 mois

II.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais reste au crédit de l'employé dans le cas d'un congé maladie ou d'un accident excédant 12 mois ou dans la cas d'une mise à pied temporaire.

II.05 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
a) abandon volontaire
b) congédiement non contesté ou confirmé par le tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.01 La journée normale de travail commence à 9:30 et se termine à 4:30.

12.02 Avec le consentement de l'employé, la journée de travail peut être prolongée, s'il y a urgence.

12.03 Cependant, dans un tel cas, l'employé pourra réduire ses heures de travail au moment qu'il le jugera opportun.

12.04 Les employés tiendront un tableau de temps ayant pour effet d'informer l'employeur sur le temps réellement travaillé et la banque d'heures de temps supplémentaire accompli par l'employé.

ARTICLE 13 CONGES FERIES ET PAYES

13.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés et payés suivants :

- a) Le 1^{er} mai
- b) Le vendredi saint
- c) le lundi de pâques
- d) la fête de dollard
- e) la St-Jean Baptiste
- f) la confédération
- g) la fête du travail
- h) l'action de grâce
- i) le 8 mars pour les travailleuses de l'A.D.D.S.
- j) la période coïncidant avec le congé scolaire de la CECM du temps des fêtes, soit entre le 23 décembre et le 7 janvier

ARTICLE 14 VACANCES

- I4.01 Dans le cas de non indexation de salaires, tout employé a droit à chaque année à 5 semaines de vacances (4 avec indexation) payées. Un employé qui n'a pas travaillé une année entière sera payée au prorata du temps travaillé dans l'année.
- I4.02 La rémunération des vacances est remise à chaque employé en même temps que la paye qui précède le départ pour les vacances. Les vacances doivent être prises durant juillet et août à l'exception d'une semaine que l'employé peut prendre en tout temps, en respectant les besoins du mouvement et avec le consentement de l'employeur.
- I4.03 La période d'acquisition des vacances se situe entre le 1^{er} Juillet d'une année au 30 juin de l'autre.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX

- I5.01 L'employeur accorde à l'employé les jours de congé suivants sans perte de traitement :
- 10 jours ouvrables à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant
 - 3 jours ouvrables à l'occasion du décès du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-frère ou de la belle-soeur, ou des grands parents,
- I5.02 Pour des raisons personnelles, l'employé peut prendre 5 jours de congés personnels sans perte de traitement.

ARTICLE 16 CONGE POUR MALADIE

- I6.01 L'employeur accorde à l'employé le 1^{er} avril de chaque année une banque de 15 jours ouvrables de congés maladie. Ces jours sont accumulables d'années en années jusqu'à concurrence de 30 jours.

ARTICLE 17 CONGES PARENTAUX

- I7.01 Il est interdit à l'employeur de congédier un employé ou d'exercer à son endroit quelque discrimination que ce soit pour cause de grossesse.
- I7.02 L'employée enceinte obtient, sur avis écrit adressé à l'employeur au moins 30 jours ouvrables avant son départ, un congé de maternité de 20 semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, dont 5 semaines sont aux frais de l'employeur (60% du salaire), appartient à l'employé.

- 17.03 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors de son congé de maternité, l'employés bénéficie des dispositions pour congés maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 17.04 Pendant les congés de maternité, l'employée continue d'accumuler ancienneté, expérience et vacances et tous les autres avantages sociaux de la convention collective comme si elle était au travail.
- 17.05 L'employée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois.
- 17.06 L'employée doit aviser l'employeur au moins deux semaines avant la date où elle doit reprendre son travail.
- 17.07 A l'occasion de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse, de sa conjointe, l'employé a le droit à un congé payé de 5 jours ouvrables pris dans sa banque de congés maladie.

ARTICLE 18 CONGE SANS SOLDE

- 18.01 L'employeur s'engage à accorder un congé sans solde n'excédant pas 12 mois. Les modalités du congé sans solde devant être négociés.

ARTICLE 19 ABSENCE

- 19.01 Dans le cas de congédiement, de démission ou d'absence prolongée de l'employé (après 10 jours ouvrables), l'employeur s'engage à combler le poste vacant. Dans la cas d'absence prolongée, le poste est comblé par un employé temporaire jusqu'au retour de l'employé régulier. Priorité est donné aux membres du syndicat des travailleurs de l'A.D.D.S.

ARTICLE 20 RENUMERATION

- 20.01 L'employé à temps plein reçoit un salaire hebdomadaire de base de \$291.00. L'employé à temps partiel reçoit un salaire équivalent à la fraction de la semaine de travail pendant laquelle il est à l'emploi de l'ADDS. Cependant, lorsque l'A.D.D.S. recevra d'autres fonds, la partie patronale s'engage à verser 30% de ce montant en indexation salariale pour l'année. Ce montant ne peut excéder annuellement \$1560.00 pour un temps plein et \$780.00 pour un demi-temps.
- 20.02 Le taux de salaire prévu dans la clause 20.01 est indexé selon le pourcentage du coût de la vie pour les mois allant du 1^{er} avril au 31 mars

de chaque année selon les calculs de statistique-Canada.

ARTICLE 21 FRAIS

21.01 L'employé qui utilise son automobile dans l'exercice de ses fonctions pour des déplacements au service de l'ADDS reçoit une compensation équivalente à celle prévue pour tout militant du mouvement.

ARTICLE 22 SECURITE D'EMPLOI

Advenant une mise à pied pour des raisons financières, l'employé mis à pied sera le premier rappelé et conservera tous les droits que lui accorde la présente convention collective.

ARTICLE 23 GESTION ET ORGANISATION DU TRAVAIL

23.01 Le syndicat, par son représentant au comité d'administration (ou autre instance significative) peut faire valoir ses positions sur tout problème relatif aux conditions de travail.

23.02 Le syndicat, par son délégué, tend à régler avec le comité responsable des relations de travail tout problème d'application de la convention collective. Si nécessaire, il va au comité responsable à l'item de l'ordre du jour relatif aux conditions de travail.

23.03 Tout changement administratif ou toute décision d'une instance de l'ADDS pouvant entraîner une réduction de la masse salariale et/ou l'abolition d'un ou de plusieurs postes par suite d'une diminution de sources de financement, devra faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 24 DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective est rétroactive au 1^{er} avril 1983 et se termine le 30 mars 1984. Cependant, elle demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

Signée à Montréal, le 3 octobre 1983

POUR L'ADDS-MM

POUR LE SYNDICAT

Jeanine D'Iscoeur

Michel Gendron

Gachane