



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

8447-5
Dépôt N°: 8 6 0 7 0 7 0

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 **08447-5**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25364-07
Date	Signature: 86-06-12 Réception: 86-06-20	Durée: Du 86-06-12 Au 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employé-e-s de la Bibliothèque Nationale de L'INCA (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant L'Institut National Canadien pour les Aveugles Division de la Bibliothèque Nationale Section du Québec 1181 rue Guy Montréal, QC. H3H 2K6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: Mme Marie-Lise Laramée 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8281 (10)</u> Affiliation: <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Montant forfaitaire signée: 86-06-12
 - Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 1010 EST, RUE STE-CATHERINE, BUREAU #20, MONTRÉAL, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. MERCI

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-07-23

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

003 (094)

RECHERCHE

25364-07
8447-5¹³⁰
1 convention
1 entente

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES-ES DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE L'INCA (CSN)

ET

L'INSTITUT NATIONAL CANADIEN POUR LES AVEUGLES - DIVISION DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE - SECTION DU QUEBEC

MONTANT FORFAITAIRE

L'Employeur s'engage à verser aux personnes salariées dont les noms suivent un montant forfaitaire tel qu'indiqué à la présente entente en compensation de la rétroactivité sur l'obtention des échelons 4 et 5 entre le 1er juillet 1985 et le 26 mai 1986:

Mme Pierrette Roch	\$293.08
Mme Pierrette Lord	\$280.80
Mme France Emond	\$ 29.52
Mme Jocelyne Beaudoin	\$196.60

69 JUN 20 13 44

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce

12 juin 1986.

POUR L'EMPLOYEUR:

Nicole Talbot
NICHÉLINE TRILLON
Carmelle Marchessault
CARMELLE MARCHESSAULT

POUR LE SYNDICAT:

Manoël...
Marie-Luce Larocque

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE
L'INCA (CSN)
1601, avenue de Lorimier
Montréal, Qué.
H2K 4M5
(M-25364-07)

ci-après appelé "le Syndicat"

ET

L'INSTITUT NATIONAL CANADIEN POUR LES AVEUGLES
DIVISION DE LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE SECTION DU QUEBEC
1181, rue Guy
Montréal, Qué.
H3H 2K6

Etablissements visés: même et 1189, rue Guy, Montréal, Qué.

ci-après appelé "l'Employeur"

3141 01 01

1985-1987



'86 JUN 20 13 24

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MINISTRE DU
TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
Article 1 - Reconnaissance et juridiction.....	1
Article 2 - Définition des termes.....	2
Article 3 - Droits et obligations de l'Employeur.....	3
Article 4 - Droits syndicaux.....	3
Article 5 - Recrutement du personnel.....	5
Article 6 - Mouvements de main-d'oeuvre.....	6
Article 7 - Ancienneté.....	8
Article 8 - Sécurité d'emploi.....	9
Article 9 - Changements technologiques.....	9
Article 10 - Heures de travail - Périodes de repos - Temps supplémentaire.....	10
Article 11 - Congés fériés et payés.....	12
Article 12 - Congés sociaux.....	13
Article 13 - Vacances.....	15
Article 14 - Formation professionnelle.....	16
Article 15 - Droits parentaux.....	17
Article 16 - Congés maladie - Assurances collectives - Régime de retraite.....	18
Article 17 - Santé et sécurité.....	19
Article 18 - Congés sans solde.....	20
Article 19 - Droit de participation aux affaires publiques..	20
Article 20 - Mesures disciplinaires.....	21
Article 21 - Procédure de règlement des griefs et d'arbitra- ge.....	22
Article 22 - Salaires et classifications.....	25
Article 23 - Dispositions diverses.....	26
Article 24 - Durée et portée de la convention collective....	26
Annexe A - Salaires.....	28
Annexe B - Classement et ancienneté.....	29
Lettre d'entente concernant la fermeture du service de la circulation.....	30

CM
MR
MT

30
CM
MT

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre le 22 février 1983.
- 1.02 Dans la présente convention, le genre féminin comprend et inclut le genre masculin et le genre masculin comprend et inclut le genre féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 1.03 a) Sous réserve des dispositions contenues dans la convention collective, seules les personnes salariées membres du Syndicat peuvent exécuter un travail régi par la convention collective.
- b) Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que l'Employeur peut recourir aux services et/ou accepter les services de personnes bénévoles.
- Toutefois, l'utilisation de personnes bénévoles ne doit pas avoir pour effet de déplacer une ou plusieurs personnes salariées, d'entraîner une ou plusieurs mises-à-pied, une ou plusieurs abolitions de postes.
- c) De plus, une personne cadre peut occasionnellement exécuter un travail régi par la présente convention collective. Est considéré comme occasionnel le travail exécuté par une personne cadre alors que la personne salariée titulaire du poste est temporairement absente de son poste.
- 1.04 Sous réserve des dispositions de la convention collective, chaque personne salariée couverte par le certificat d'accréditation bénéficie de toutes et chacune des dispositions de la convention collective.
- 1.05 a) Toute entente, modification ou amendement convenus entre les parties doivent être faits par écrit et dûment signés par l'Employeur, agissant par son directeur général ou le directeur du personnel, et par le Syndicat, agissant par la personne qui en est présidente ou la personne représentante du Syndicat dûment nommée et mandatée.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention ou relative à des conditions

CM
 M.P.
 M.I.

- 2.07 "Bénévole" désigne toute personne qui offre gratuitement ses services ou qui est appelée à travailler pour l'INCA sans rémunération tant en temps ordinaire que lors d'une période de temps déterminée; il est entendu que les personnes bénévoles ne sont pas régies par la présente convention collective et qu'elles ne sont pas des employées de l'INCA.
- 2.08 "Jour(s)": sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier.
- 2.09 "Jour(s) ouvrable(s)": sauf disposition contraire dans la présente convention, l'expression "jour ouvrable" est un jour de la semaine non férié, à l'exception des samedi et dimanche.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 L'Employeur a le droit de gérer, diriger et administrer ses affaires et sa main-d'oeuvre le tout conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 L'Employeur s'engage à traiter les personnes salariées avec justice. Dans ce sens, il n'y a aucune discrimination d'exercée contre quiconque.

ARTICLE 4 DROITS SYNDICAUX

- 4.01
- a) Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
 - b) La nouvelle personne salariée doit, comme condition d'embauche, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dans les cinq (5) jours à compter de son premier jour d'emploi. Elle devra par contre payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.
 - c) Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses rangs à titre de membre ou en-

core aurait refusé son admission; cependant, dans un tel cas, ladite personne salariée reste bien entendu soumise au paiement de la cotisation syndicale.

4.02

L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, à la trésorière du Syndicat. Avec le chèque, l'Employeur fournit une liste des personnes salariées avec leur salaire et les montants retenus.

4.03

Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau réservé à cette fin dans la salle des personnes salariées, tout avis ou document syndical après avoir obtenu l'approbation de l'Employeur.

4.04

- a) Sur demande du Syndicat ou de l'Employeur, des rencontres conjointes peuvent être convoquées et la personne représentante du Syndicat y assiste sans subir de perte de salaire pour le temps que dure la rencontre, le tout en conformité avec la clause 4.07 de la présente convention collective.
- b) Lors de rencontres conjointes, la personne représentante du Syndicat peut se faire accompagner de la personne conseillère du Syndicat.

4.05

La personne représentante du Syndicat peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire ou de bénéfices, à l'occasion des événements suivants:

- a) négociation et conciliation de la convention collective, une personne salariée agissant à titre de personne représentante du Syndicat;
- b) discussions avec l'Employeur relatives à des griefs, une personne salariée agissant à titre de personne représentante du Syndicat et la ou les personnes salariées concernées;
- c) auditions des griefs en arbitrage, une personne salariée agissant à titre de personne représentante du Syndicat, la personne salariée réclamante et la ou les personnes salariées témoins requises par l'une ou l'autre des parties convoquées par subpoena ou par entente entre les parties;
- d) rencontres entre les parties dûment convoquées, une personne salariée agissant à titre de personne représentante du Syndicat.

- 4.06 L'Employeur accordera un congé de deux (2) jours de sept (7) heures au maximum avec solde et sans perte d'ancienneté à une personne salariée désignée par le Syndicat pour activités syndicales, afin de lui permettre d'assister à un congrès syndical tenu par son association, ou cours d'éducation donnés par cette dernière, pendant un maximum de deux (2) jours de sept (7) heures par an et ce, à la condition d'avoir, au préalable, avisé l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance; dans tous ces cas, le Syndicat avisera, par écrit, et devra, en outre, informer de la date et de l'heure l'Employeur avec une estimation du nombre d'heures requises; ces absences seront, cependant, limitées à deux (2) jours de sept (7) heures par année pour l'ensemble des personnes salariées.
- 4.07
- a) La personne salariée qui obtient, en vertu du présent article, une libération syndicale avec solde, est payée selon sa rémunération ou son taux de paie régulier qu'elle reçoit durant les heures normales de travail.
 - b) Dans le cas de règlement de griefs, si l'Employeur convoque de lui-même la personne représentante du Syndicat hors des heures régulières de travail, cette dernière sera rémunérée comme si elle était au travail.
 - c) Le Syndicat fournit, le premier mai de l'année, par écrit à l'Employeur, les noms des personnes salariées représentantes du Syndicat et leurs substituts, qui auront le pouvoir d'agir en l'absence de ces dernières.

ARTICLE 5 RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 5.01 La nouvelle personne salariée subit une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours à l'expiration de laquelle elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche et par conséquent bénéficier du statut de personne salariée permanente.
- 5.02 Après entente écrite entre les parties, cette période peut être prolongée d'un maximum de trois (3) mois additionnels.
- 5.03 Dans tous les cas d'embauchage ou de mouvement de personnel, l'Employeur doit informer par écrit le Syndicat et la personne salariée concernée du statut qui lui est accordé. La personne salariée est soit

titulaire d'un poste ou embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou pour parer à un surcroît de travail. L'avis doit contenir les informations suivantes:

- a) dans le cas d'une personne salariée titulaire d'un poste: l'identité du poste, le salaire attaché ainsi qu'une description du poste;
- b) dans le cas d'une personne salariée temporaire: l'identité du poste, le nom de la personne remplacée s'il y a lieu, la durée probable du remplacement ou du surcroît de travail selon le cas et le salaire attaché.

ARTICLE 6 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

- 6.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il doit l'afficher dans les trente (30) jours de la vacance, pour une durée de cinq (5) jours ouvrables.
- 6.02 L'affichage comprend le titre du poste à combler, les exigences normales, le taux de salaire correspondant, la description de la tâche et la date d'entrée en fonction.
- 6.03 Dans les quinze (15) jours de la date d'expiration de l'avis d'affichage, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'elle ne remplisse pas les exigences normales de la tâche.
- 6.04 Les personnes salariées du même secteur ont priorité dans ces considérations avant celles d'autres secteurs ou avant que l'Employeur ne recrute à l'extérieur.
- 6.05 A compter de la date où le poste devient vacant jusqu'à l'entrée en fonction de la personne candidate choisie pour occuper ledit poste, l'Employeur peut combler provisoirement le poste vacant.
- 6.06 Si la personne salariée, après avoir exercé ses nouvelles fonctions pendant une période de trente (30) jours, ne peut répondre aux exigences de la tâche, l'Employeur l'assigne à son poste antérieur, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Dès

lors, l'Employeur procède à une nouvelle nomination dans les quinze (15) jours du retour de la personne salariée à son ancien poste, en choisissant conformément au présent article, parmi les personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage initial.

- 6.07 Au cours de cette même période de trente (30) jours, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.
- 6.08 Les déplacements occasionnés suite à l'application de la clause 6.06 ou de la clause 6.07 se font de la façon suivante:
- a) si la personne salariée déplacée est une personne salariée permanente, elle reprend son ancien poste;
 - b) si la personne salariée déplacée est une personne salariée à l'essai, l'Employeur met fin à son emploi;
 - c) si la personne salariée déplacée est une personne salariée temporaire, l'Employeur la met à pied.
- 6.09 En compensation du handicap de personnes aveugles et/ou inscrites à l'Institut National Canadien pour les Aveugles et en reconnaissance par les parties du nombre restreint de postes qu'elles peuvent occuper, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder aux personnes handicapées visuellement les priorités suivantes, étant donné les buts et objets de l'INCA:
- Lors de mises-à-pied, de rappels au travail, de supplantations, de transferts et de promotions, une priorité à l'égard de toutes les personnes salariées de l'unité d'accréditation est reconnue et accordée par les parties aux personnes handicapées visuellement, nonobstant l'ancienneté des autres personnes salariées, pourvu que celles-ci puissent répondre aux exigences de la tâche.
 - Entre deux (2) ou plusieurs personnes handicapées visuellement qui répondent toutes aux exigences de la tâche, l'ancienneté prime.
- 6.10 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

- 6.11 La personne salariée reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction à sa date d'entrée en fonction.
- 6.12 Un poste temporairement vacant suite à l'absence de son titulaire est comblé par une personne salariée temporaire dont le rappel se fait par ordre d'ancienneté. Le refus d'une personne salariée temporaire d'accepter un poste temporaire n'affecte en rien ses droits de rappel ultérieurs.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale, en années, mois et jours de service pour l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes. L'ancienneté débute à compter du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.
- Une copie de la liste d'ancienneté, telle que reconnue pour les personnes salariées visées aux présentes au moment de la signature de la convention collective, est produite à l'annexe B.
- 7.02 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée détenant un poste régulier et à la personne salariée temporaire. La personne salariée temporaire acquiert des droits d'ancienneté proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées, à l'exclusion du travail supplémentaire.
- 7.03 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) absence non motivée pour plus de trois (3) jours;
 - b) absence au-delà d'un congé sans solde sans avoir demandé de délai;
 - c) mise-à-pied de plus de douze (12) mois.
- 7.04 a) Le ou vers le premier (1er) septembre de chaque année, l'Employeur affiche sur le tableau mentionné à la clause 4.03 une liste de toutes les personnes salariées indiquant le nom, le prénom, le statut, l'échelon et la classe d'emploi, la date d'embauchage et l'ancienneté accumulée à cette date. Une copie de cette liste est transmise en mé-

me temps au bureau du Syndicat. Après un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, cette liste est considérée comme étant exacte et officielle par les deux (2) parties.

- b) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut, en tout temps, faire corriger l'ancienneté qui lui est reconnue. Toutefois, telle correction ne peut avoir d'effets rétroactifs.
- c) Le ou vers le premier (1er) septembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir au bureau du Syndicat une liste indiquant les nom, prénom, adresse postale, numéro de téléphone ainsi que les numéro d'assurance-sociale, date de naissance, poste occupé et le salaire de toutes les personnes salariées; ladite liste est rédigée par l'Employeur d'après les dernières informations données par écrit à l'Employeur par chacune des personnes salariées. Le Syndicat doit fournir les corrections nécessaires, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception, à défaut de quoi cette liste est considérée comme étant mise à jour et officielle.

7.05 La personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté durant toutes les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur.

7.06 Toute personne salariée peut contester son ancienneté selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 8 SECURITE D'EMPLOI

8.01 Sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes salariées ou non ne faisant pas partie de l'unité de négociation, un travail ou des fonctions habituellement accomplis par des personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation, si cela a pour effet de causer une ou des abolitions de postes ou une ou des mises-à-pied parmi les personnes salariées permanentes.

ARTICLE 9 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

9.01 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout changement technologique majeur pouvant affecter les con-

ditions de travail d'une ou plusieurs personnes salariées au moins un (1) mois avant son introduction et assure, dans la mesure du possible, la formation nécessaire aux personnes salariées visées par lesdits changements.

- 9.02 Cet avis doit comprendre les informations suivantes:
- a) la nature et le but précis du changement;
 - b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement;
 - c) les personnes salariées et les postes affectés par ce changement.

- 9.03 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'Employeur, les parties se rencontrent pour informer le Syndicat de ces changements technologiques et en éliminer les effets défavorables autant que possible.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL - PERIODES DE REPOS - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Heures de travail

- 10.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine travaillées, excluant le temps alloué pour le repas; les heures régulières et normales de travail pour les personnes salariées visées par la présente convention sont les suivantes:
- de 8h30 à 16h30, du lundi au vendredi;
 - une heure non payée est allouée pour le temps du repas, lequel est pris vers le milieu de la journée de travail au moment fixé par l'Employeur.
- 10.02 L'horaire du moniteur est déterminé par l'Employeur et est flexible sur demande de ce dernier.
- 10.03 L'Employeur se réserve, en outre, le droit de modifier lesdites heures de travail tant par rapport à l'ensemble des personnes salariées, que par rapport à chacune de celles-ci, et ce après entente entre les parties.

Périodes de repos

- 10.04 Toute personne salariée bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

Temps supplémentaire

- 10.05 Tout travail effectué par une personne salariée sur demande de l'Employeur en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en-dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 10.06 a) Le temps supplémentaire est offert à la personne salariée régulière qui effectue normalement le travail. En cas de refus, il est offert aux autres personnes salariées régulières de la même classe d'emploi qui correspond au travail à accomplir, le plus équitablement possible en tenant compte de l'ancienneté.
- b) Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une personne salariée régulière, l'Employeur doit le répartir le plus équitablement possible en tenant compte de l'ancienneté.
- 10.07 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire, est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. Sur semaine:
Du lundi au vendredi inclusivement, tout surtemps est payé au taux de temps et demi avant ou après une journée régulière de travail.
 2. Le samedi:
Pour tout travail accompli le samedi, le taux de temps et demi est applicable pour les heures travaillées.
 3. Le dimanche:
Pour tout travail accompli le dimanche, le taux de temps double est applicable.

4. Lors d'un congé férié:

Tout travail accompli lors des congés fériés tels qu'énumérés au paragraphe 9.08 de la présente convention collective, est payé au taux de temps régulier pour toute heure travaillée en sus du paiement du congé férié.

- 10.08 Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si le travail accompli un jour de fête contractuelle l'a été en échange pour une journée régulière d'un commun accord entre le Syndicat et l'Employeur.
- 10.09 Après deux (2) heures de travail de surtemps, une période de trente (30) minutes non payées est allouée à la personne salariée pour lui permettre de prendre un repas; une personne salariée requise de travailler pour une période de quatre (4) heures au-delà de sa journée régulière de travail d'une durée de sept (7) heures, a droit à un repas fourni par l'Employeur; si ce repas ne peut être fourni, une allocation de \$8.50 lui est accordée.
- 10.10 Le temps supplémentaire est compensé en argent ou en temps équivalent au choix de la personne salariée.
- 10.11 La personne salariée qui travaille en temps supplémentaire bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées. Si le travail est prévu pour excéder la journée de travail de deux (2) heures, elle bénéficie d'une période de trente (30) minutes payées pour prendre un repos.

ARTICLE 11 CONGES FERIES ET PAYES

- 11.01 Sous réserve de la clause 11.08, toute personne salariée a droit aux congés fériés suivants:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Veille de Noël
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël.

- 11.02 Si l'un des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable précédant ou suivant.
- 11.03 Si l'un des congés tombe pendant la période de vacances d'une personne salariée, ledit congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une autre date, selon le choix de la personne salariée, laquelle doit au préalable avoir consulté l'Employeur et obtenu son approbation.
- 11.04 Pour avoir droit au paiement du congé férié, la personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant ledit jour férié, sauf en cas d'absence autorisée par l'Employeur ou prévue à la présente convention collective.
- 11.05 Le salaire que reçoit une personne salariée pour un jour férié est égal au salaire qu'elle recevrait pour une journée de travail régulière.
- 11.06 Toute personne salariée régulière reçoit le paiement résultant du jour férié ou encore une journée compensée, à son choix, même si le jour coïncide avec la période de temps réservé pour ses vacances annuelles.
- 11.07 Le congé férié n'est cependant pas payé à la personne salariée qui est mise-à-pied, sauf si le jour férié survient dans les dix (10) jours qui suivent la mise-à-pied.
- 11.08 La personne salariée temporaire a droit à des congés fériés sous forme de pourcentage soit à raison de 4.25% de son salaire gagné, laquelle somme est payable annuellement avant le 30 juin.

ARTICLE 12 CONGES SOCIAUX

- 12.01 Trois (3) jours d'absence payés sont accordés lors du décès des membres suivants de la famille: conjoint-e, enfant, père, mère. Dans le cas du décès ~~d'un enfant ou~~ du conjoint de la personne salariée, l'Employeur peut consentir à ajouter aux jours d'absences accordés en vertu de la présente clause, deux (2) jours d'absence payés.

allé
ou d'un enfant
CM
MT

- 12.02 Trois jours d'absence payés sont accordés lors du décès des membres suivants de la famille: frère, soeur, belle-mère, beau-père.
- 12.03 Un jour d'absence payé est accordé à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, des grands-parents ou de ceux de sa ou son conjoint-e.
- 12.04 Des journées supplémentaires non rémunérées sont accordées si nécessaire après approbation de la part de l'Employeur.
- 12.05 a) A l'occasion de son mariage: deux (2) jours d'absence payés.
b) A l'occasion de son divorce: un (1) jour d'absence payé.
- 12.06 Une (1) journée payée par année civile est accordée lors d'un déménagement.
- 12.07 Dans un cas d'urgence, d'accident ou de maladie concernant un membre de sa famille immédiate, la personne salariée peut bénéficier d'un congé avec salaire allant jusqu'à deux (2) jours. L'absence doit être autorisée par son supérieur immédiat ou le directeur du personnel.
- 12.08 La personne salariée qui adopte un enfant, ou dont la conjointe accouche, a droit à trois (3) jours d'absence payés.
- 12.09 Une personne salariée qui est appelée à faire partie d'un jury ou qui est assignée par un bref de subpoena à paraître en cour à titre de témoin, reçoit pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'elle reçoit, à condition que la personne salariée fournisse à l'Employeur un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant des honoraires qu'elle a reçus.
- 12.10 La personne salariée régulière convoquée comme juré ou témoin, mais qui n'est pas effectivement choisie pour cette fonction, ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence a été causée par le fait d'attendre d'être choisie ou éliminée.

ARTICLE 13 VACANCES

- 13.01 Au cours de chaque année, chaque personne salariée a droit à une période de vacances suivant le service continu accumulé au 1er juillet de chaque année.
- 13.02 La période servant de base pour le calcul des vacances s'étend du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante. Pour la personne salariée nouvellement arrivée, elle peut prendre les vacances qu'elle a accumulées qu'à compter du 1er juillet suivant sa date d'arrivée.
- 13.03 La période pour prendre les vacances se situe entre le 1er juillet de chaque année et le 30 juin de l'année suivante. Les vacances peuvent être prises de façon consécutive ou non, selon le choix de la personne salariée.
- 13.04 Au 1er mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des personnes salariées avec leur service continu et le nombre de jours de vacances auxquels elles ont droit à compter du 1er juillet.
- Les personnes salariées choisissent avant le 1er avril leur date de vacances par ordre d'ancienneté et par service, après entente avec sa ou son supérieur-e immédiat-e.
- Le 1er mai, la liste définitive des vacances est affichée. Par la suite, la personne salariée peut modifier la date de ses vacances s'il y a entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 13.05 La personne salariée reçoit son salaire régulier pour la durée des vacances auxquelles elle a droit et ce, sur un chèque séparé, remis à la personne salariée avec la dernière paie précédant les vacances.
- 13.06 Les personnes salariées ont droit aux périodes de vacances suivantes:
- deux (2) semaines (4% du salaire gagné) pour moins d'un (1) an de service continu, accumulées à raison d'un (1) jour par mois de service, avec un maximum de dix (10) jours;
 - trois (3) semaines (6% du salaire gagné) après un (1) an de service continu, accumulées à raison de un jour et quart (1¼) par mois de service;

- quatre (4) semaines (8% du salaire gagné) après dix (10) ans de service continu, accumulées à raison de un jour et deux tiers (1 2/3) par mois de service;
- cinq (5) semaines (10% du salaire gagné) après vingt (20) ans de service continu, accumulées à raison de deux jours et un dixième (2 1/10) par mois de service.

- 13.07 L'indemnité de vacances correspond au résultat du pourcentage établi à l'article 13.06 de la présente convention multiplié par le salaire total brut que la personne salariée concernée a gagné au cours de l'année précédente; l'Employeur verse à la personne salariée le montant qui est le plus élevé entre les deux montants ci-après stipulés, soit l'indemnité telle que ci-haut calculée ou une semaine régulière de salaire.
- 13.08 La personne salariée temporaire a droit, à titre de vacances, à 4.25% du salaire gagné entre le 1er juillet de l'année antérieure et le 30 juin de l'année en cours.
- 13.09 L'indemnité de vacances est payée à la personne salariée avant son départ pour ses vacances à la condition que la période de vacances soit d'une semaine au minimum.
- 13.10 Pendant que toute personne salariée est au service de l'Employeur, lesdites périodes de vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre, ni monnayables si ce n'est à son départ.
- 13.11 Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois aient été travaillées. Lorsqu'une personne salariée quitte à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances au pourcentage des mois travaillés.

ARTICLE 14 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 14.01 L'Employeur assume aux deux tiers (2/3) les frais de scolarité, les matériaux et les autres frais inhérents pour la personne salariée qui suit un cours dans le but de se perfectionner dans son travail si celui-ci

est suivi avec succès et après que l'approbation de l'Employeur ait été obtenue à cette fin. Si ledit cours est exigé par l'Employeur, il est entièrement défrayé par ce dernier.

ARTICLE 15 DROITS PARENTAUX

- 15.01 La personne salariée a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée.
- 15.02
- a) La personne salariée avise son Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins deux (2) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé. De plus, au même moment, elle doit indiquer la date prévue de son retour au travail.
 - b) La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée conformément à la présente clause est présumée avoir démissionné.
- 15.03
- Une personne salariée enceinte, qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- a) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
 - b) La personne salariée continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à sa convention collective, dont l'Employeur assume sa part.
 - c) Une personne salariée, qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 15.04
- Si la personne salariée ne présente pas l'avis de deux (2) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.

- 15.05 L'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement des conditions de travail prouvées ou présumées pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus, ainsi que tout cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la personne salariée enceinte ou le fœtus.
- 15.06 a) Durant son congé de maternité prévu au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages suivants:
- maintien des assurances collectives dans la mesure où elle assure sa quote-part;
 - accumulation de l'ancienneté et du service continu.
- b) Lors de son retour au travail, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ dans la mesure où il existe toujours. Dans le cas où le poste n'existe plus, la personne salariée exerce ses droits d'ancienneté conformément à la convention collective au moment de son retour au travail.

ARTICLE 16 CONGES MALADIE - ASSURANCES COLLECTIVES - REGIME DE RETRAITE

Congés maladie

- 16.01 Toute personne salariée régulière a droit chaque année à douze (12) jours de congés de maladie, non accumulables et non monnayables.

L'Employeur peut exiger de toute personne salariée, qui se déclare malade, un certificat médical ou un certificat d'un professionnel de la santé à cet effet; ce dernier est, cependant, obligatoire en cas d'absence pour maladie de trois (3) jours et plus; en tout cas, ledit certificat doit être remis à l'Employeur le jour du retour.

Assurances collectives

- 16.02 L'Employeur assume à part entière l'assurance-vie et l'assurance-salaire de toutes les personnes salariées régulières de l'INCA ayant terminé une période de probation, conformément aux dispositions et avantages prévus dans le Régime national de protection du revenu

en faveur des personnes salariées, actuellement en vigueur.

Quant à l'assurance-maladie supplémentaire, elle est entièrement à la charge de la personne salariée régulière selon le plan de la Croix-bleue convenu par l'Employeur et actuellement en vigueur.

Régime de retraite

- 16.03 Le Régime National de Pension des personnes salariées de l'INCA actuellement en vigueur s'applique aux personnes salariées ayant terminé leur période de probation et qui sont couvertes par la présente convention collective et qui ont complété cinq (5) ans de service. *et qui ont participé audit régime.*
- CM* *CM* *CM* *CM*

ARTICLE 17 SANTE ET SECURITE

- 17.01 L'Employeur s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées sur les lieux de travail.
- 17.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de santé-sécurité les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 17.03 Sur demande, l'Employeur rencontre le Syndicat pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées pour éliminer le danger.
- 17.04 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé doivent se faire en présence d'une personne représentante du Syndicat. L'Employeur doit remettre au Syndicat copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.
- 17.05 L'Employeur doit mettre à la disposition des personnes salariées l'équipement nécessaire permettant de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accident.
- 17.06 a) Une personne salariée accidentée ou atteinte d'une maladie du travail devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit son plein salaire et

tous ses bénéfices marginaux et ce, pour la durée de son absence.

- b) La personne salariée remet à l'Employeur les prestations hebdomadaires qu'elle reçoit de la CSST.

17.07 L'Employeur doit rédiger le jour-même de l'accident ou de la maladie au travail, la déclaration à la CSST et en remettre une copie à la personne salariée et au Syndicat.

17.08 La personne salariée réintègre son poste lorsque son médecin la déclare apte. Toutefois, l'Employeur a le droit de faire examiner la personne salariée par un médecin qu'il aura désigné à cet effet avant de réintégrer la personne salariée.

ARTICLE 18 CONGES SANS SOLDE

18.01 Une personne salariée, après un (1) an de service continu, peut demander un congé sans solde, non accumulable, après entente avec son Employeur immédiat et approbation de la direction, le tout selon les termes de la politique nationale.

18.02 Durant les congés spéciaux prévus au présent article, la personne salariée conserve son ancienneté et son expérience, sans l'accumuler.

18.03 Au retour des congés prévus ci-haut, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait à son départ, ou l'équivalent.

18.04 Toute personne salariée qui, durant un congé sans solde ou autre, travaille pour un autre employeur, est considérée comme démissionnaire et si cette personne est réengagée, elle redébute au salaire le plus bas de sa classification sans ancienneté accumulée ni autre droit ou privilège inhérents à son premier emploi.

ARTICLE 19 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

19.01 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la

date de son départ, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- 19.02 La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre, à la fin de son congé sans solde, le poste qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.
- 19.03 La personne salariée élue suite à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après en avoir dûment avisé l'Employeur et en être arrivée à une entente avec lui, de congés sans solde pour participer à des assemblées ou des activités officielles relevant de l'exercice de ses fonctions, dans les limites raisonnables et sans qu'aucun inconvénient majeur ne soit causé au bon déroulement des affaires de l'Employeur.
- 19.04 La personne salariée élue suite à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible. Toutefois, ce délai ne dépassera pas douze (12) mois de calendrier à compter de la date de l'expiration de son premier mandat.
- Dans les vingt et un (21) jours après la fin de son premier mandat, elle doit signifier à l'Employeur sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 a) L'Employeur peut, pour une cause juste et suffisante, réprimander, suspendre ou congédier les personnes salariées.
- A l'exception de la réprimande verbale, l'Employeur, son représentant ou le supérieur immédiat, n'impose une mesure disciplinaire qu'en présence de la personne représentante du Syndicat ou de son substitut, tel que désigné à l'article 4.07b des présentes. Il revient au Syndicat de voir à ce qu'il y ait en tout temps une personne représentante du Syndicat sur les lieux de travail, à défaut de quoi l'Employeur peut

imposer ladite mesure à la personne salariée non accompagnée.

- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de l'incident reproché, l'Employeur doit informer par écrit la personne salariée de la ou les raisons pour la ou lesquelles elle est disciplinée et de la date à laquelle ladite mesure est effective; copie de l'avis est remise en même temps à la personne représentante du Syndicat.

- 20.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement de quelque nature que ce soit, peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.
- 20.03 Le dossier disciplinaire de la personne salariée comprend tout avis disciplinaire identifié comme tel, avis écrit et toute annotation relativement à un avis verbal qui lui aurait été transmis.
- 20.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une personne salariée ne pourra être invoquée par l'Employeur lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire subséquente s'il s'est écoulé plus de douze (12) mois à compter de la date de la dernière mesure à la condition que la personne salariée n'ait commis d'autres infractions de même nature entretemps.
- 20.05 Toute personne salariée a le droit de consulter son dossier à un moment convenu entre ladite personne salariée et la direction du personnel.
- 20.06 Une personne salariée qui rencontre l'Employeur pour des motifs disciplinaires peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat.

ARTICLE 21 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 21.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante:
- a) Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée ou non d'une personne représentante du

Syndicat, soumettre son cas à la direction immédiate qui doit donner une réponse dans les trois (3) jours ouvrables.

- b) Si la personne salariée n'obtient pas de réponse à l'intérieur du délai prévu à la clause 19.01 a), ou si la réponse ne la satisfait pas, elle présente son cas au Syndicat.
- c) Si le Syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le soumet par écrit à la direction du personnel en exposant sommairement les faits et en mentionnant à titre indicatif l'article sur lequel le grief est fondé.

21.02 La direction du personnel doit rendre sa décision par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

21.03 Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs et d'éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même d'encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent à l'intérieur du délai prévu à la clause 21.02, se rencontrer durant les heures de travail.

21.04 Il est convenu que lors de telles rencontres, les parties peuvent être accompagnées de leur aviseur extérieur.

Arbitrage

21.05 En l'absence d'une décision écrite de l'Employeur à l'intérieur du délai prévu à la clause 21.02 ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de ce dernier, le Syndicat doit soumettre par écrit le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date d'expiration du délai prévu à la clause 21.02, à défaut de quoi, le grief est considéré comme réglé.

21.06 Le grief est entendu par un arbitre unique; chaque partie doit suggérer un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief fut référé à l'arbitrage; si les parties ne s'entendent pas dans ledit délai sur la nomination dudit arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministère du Travail d'en nommer un.

- 21.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent, de consentement mutuel et par écrit, prolonger les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs.
- 21.08 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 21.09 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 21.10 La décision rendue par l'arbitre est finale et lie les parties.
- 21.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat et chaque partie rencontre les frais des témoins qu'elle assigne.
- 21.12 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 21.05 qui précède.
- 21.13 Dans la computation des délais prévus aux articles qui précèdent, on ne doit compter que les jours considérés ouvrables pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité.
- 21.14 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur ou dans les locaux fournis par le ministère du Travail.
- 21.15 Toute personne salariée dûment assignée par voie de subpoena à témoigner lors d'un arbitrage est libérée sans perte de salaire.
- 21.16 La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de loger un grief relatif à toute somme due par l'Employeur et ce, conformément au présent article.

21.17 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'avoir logé ou d'être impliquée dans un grief.

ARTICLE 22 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

22.01 A la date de la signature de la convention collective, toute personne salariée est classée quant au poste, classe de salaire et échelon selon l'annexe B jointe à la présente convention collective.

22.02 a) L'Employeur peut reconnaître pour fins de salaires les années d'expérience antérieures de la personne salariée chez un autre employeur lorsque la dite expérience est pertinente.

b) Dans la détermination des échelons au niveau de la classe salariale obtenue, l'Employeur peut reconnaître les années de service à l'INCA.

22.03 La détermination d'échelon dans une catégorie relativement à l'expérience antérieure se fait pour chacune des personnes salariées en vertu de la clause 20.02.

22.04 Dans le cas d'une mutation, la personne salariée intègre la nouvelle catégorie d'emploi au salaire selon sa classification et le plus près de celui qu'elle détenait dans la catégorie antérieure.

22.05 En raison de la prestation de travail fournie par la personne salariée, le salaire apparaissant aux annexes A et B des présentes est versé par chèque à chaque deux (2) semaines et le talon de chèque contient les informations suivantes:

- nom de la personne salariée
- statut
- nombre d'heures travaillées:
 - régulières
 - supplémentaires
- classe d'emploi et échelon
- diverses déductions à la source
- période concernée.

22.06 Le montant des retenues syndicales et la somme des prestations reçues en vertu des dispositions de la loi

sur la santé et la sécurité du travail doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

- 22.07 L'Employeur peut remettre sur demande avant un voyage, une avance équivalente au montant des dépenses anticipées.
- 22.08 Les salaires payables pendant la durée de la convention collective sont ceux qui apparaissent à l'annexe A.

ARTICLE 23 DISPOSITIONS DIVERSES

- 23.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et sont maintenues pour toute la durée de celle-ci.
- 23.02 L'Employeur s'engage à photocopier en français dans les soixante (60) jours de la signature de la convention le texte de la convention collective incluant les lettres d'entente et les annexes et ce, pour chacune des personnes membres du Syndicat, ainsi qu'un nombre suffisant à l'usage du Syndicat pour les nouvelles personnes salariées.

ARTICLE 24 DUREE ET PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 1987.
- 24.02 La présente convention collective rétroagit quant aux salaires. Toutefois les échelons 4 et 5 ne s'appliquent qu'à compter du 26 mai 1986.
- 24.03 Nonobstant la clause 24.01, les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce

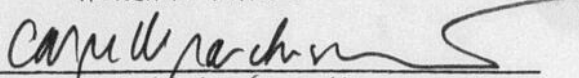
12^e juin

1986.

L'INSTITUT NATIONAL CANADIEN POUR
LES AVEUGLES - DIVISION DE LA BIBLIO-
THEQUE NATIONALE - SECTION DU QUEBEC



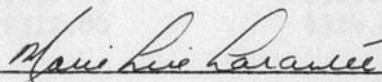
Micheline Taillon



CARMELE MARCHESSAULT

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE LA
BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE L'INCA
(CSN)





ANNEXE A SALAIRES

<u>Classes d'emploi</u>	<u>Echelons*</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
I- Commis à la circulation	1	\$239.20	\$248.77
	2	\$249.60	\$259.58
	3	\$260.00	\$270.40
	4	\$270.40	\$281.22
	5	\$280.80	\$292.03
II- Secrétaire	1	\$237.12	\$246.60
	2	\$260.00	\$270.40
	3	\$280.80	\$292.03
	4	\$296.40	\$308.26
	5	\$312.00	\$324.48
III- Moniteur-trice à l'enregistrement	1	\$294.32	\$306.09
	2	\$304.72	\$316.91
	3	\$317.20	\$329.89
	4	\$327.60	\$340.70
	5	\$338.00	\$351.52
IV- Transcripteur-trice de musique	1	\$317.20	\$329.89
	2	\$329.68	\$342.87
	3	\$332.80	\$346.11
	4	\$348.40	\$362.34
	5	\$364.00	\$378.56

* Echelons: 1: de 0 à 3 mois
 2: de 3 à 12 mois
 3: de 1 à 5 ans
 4: de 5 à 10 ans
 5: 10 ans et plus.

ANNEXE B CLASSEMENT ET ANCIENNETE

<u>Noms</u>	<u>Classe d'emploi</u>	<u>Echelon</u>
Mme Pierrette Roch	I	4
Mme Pierrette Lord	I	4
Mme Johanne Petit	I	2
Mme France Emond	II	4
M. Marc Picard	III	3
Mme Jocelyne Beaudoin	IV	4

<u>Noms</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Ancienneté au 1er juin 1986</u>
Mme Pierrette Roch	14 février 1977	9 ans, 3 mois, 17 jours
Mme Pierrette Lord	8 août 1978	7 ans, 9 mois, 23 jours
Mme Johanne Petit	6 janvier 1986	4 mois, 25 jours
Mme France Emond	10 février 1981	6 ans, 3 mois, 21 jours
M. Marc Picard	26 avril 1985	1 an, 1 mois, 5 jours
Mme Jocelyne Beaudoin	4 août 1980	5 ans, 9 mois, 27 jours

