

NO

8787-02.

NOM

Bibliothèque Centrale du Litt de
La Mauricie

12-056

82 DEC -9 13 16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1
 ARTICLE 2
 ARTICLE 3
 ARTICLE 4
 ARTICLE 5
 ARTICLE 6
 ARTICLE 7
 ARTICLE 8
 ARTICLE 9
 ARTICLE 10
 ARTICLE 11
 ARTICLE 12
 ARTICLE 13
 ARTICLE 14
 ARTICLE 15
 ARTICLE 16
 ARTICLE 17
 ARTICLE 18
 ARTICLE 19
 ARTICLE 20
 ARTICLE 21
 ARTICLE 22
 ARTICLE 23
 ARTICLE 24
 ARTICLE 25
 ARTICLE 26
 ARTICLE 27
 ARTICLE 28
 ARTICLE 29
 ARTICLE 30
 ARTICLE 31
 ARTICLE 32
 ARTICLE 33
 ARTICLE 34
 ARTICLE 35
 ARTICLE 36
 ARTICLE 37
 ARTICLE 38
 ARTICLE 39
 ARTICLE 40
 ARTICLE 41
 ARTICLE 42
 ARTICLE 43
 ARTICLE 44
 ARTICLE 45
 ARTICLE 46
 ARTICLE 47
 ARTICLE 48
 ARTICLE 49
 ARTICLE 50
 ARTICLE 51
 ARTICLE 52
 ARTICLE 53
 ARTICLE 54
 ARTICLE 55
 ARTICLE 56
 ARTICLE 57
 ARTICLE 58
 ARTICLE 59
 ARTICLE 60
 ARTICLE 61
 ARTICLE 62
 ARTICLE 63
 ARTICLE 64
 ARTICLE 65
 ARTICLE 66
 ARTICLE 67
 ARTICLE 68
 ARTICLE 69
 ARTICLE 70
 ARTICLE 71
 ARTICLE 72
 ARTICLE 73
 ARTICLE 74
 ARTICLE 75
 ARTICLE 76
 ARTICLE 77
 ARTICLE 78
 ARTICLE 79
 ARTICLE 80
 ARTICLE 81
 ARTICLE 82
 ARTICLE 83
 ARTICLE 84
 ARTICLE 85
 ARTICLE 86
 ARTICLE 87
 ARTICLE 88
 ARTICLE 89
 ARTICLE 90
 ARTICLE 91
 ARTICLE 92
 ARTICLE 93
 ARTICLE 94
 ARTICLE 95
 ARTICLE 96
 ARTICLE 97
 ARTICLE 98
 ARTICLE 99
 ARTICLE 100

OBJET DE LA CONVENTION

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

DEFINITION ENTRE: PARTIES

RECOURS SYNDICAL

DROITS DE STRIKE

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE LA MAURICIE,

HEURES NORMALES DE TRAVAIL

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

LENS EMPLOYER

JOURS DE LES ANNEES

VACANCES ET:

CONGES SOCIAUX

FORCES EN MOUVEMENT

ACCIDENT LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE LA MAURICIE

ANCIENNETE

RETIERAGE ET PENSION

EMPLOIES ci-après appelé «LE SYNDICAT»

SURVEILLANCE

SALAIRES ET PENSIONS

RESURCES

PROCEDURES DE RESOLUTION DES CONFLITS

CHARGES PUBLIQUES

REGIMES DE RETRAITE

PROTECTIONS SOCIALES

TRAVAIL

TRAVAIL DE DOMICILE

TRAVAIL DE NUIT

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

TRAVAIL SABBATIQUE



I N D E X

ARTICLE 1	-	BUT DE LA CONVENTION	Page 4
ARTICLE 2	-	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	Page 5
ARTICLE 3	-	DEFINITION DES TERMES	Page 6
ARTICLE 4	-	REGIME SYNDICAL	Page 7
ARTICLE 5	-	DROITS DE GERANCE	Page 8
ARTICLE 6	-	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	Page 9
ARTICLE 7	-	HEURES NORMALES DE TRAVAIL	Page 11
ARTICLE 8	-	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 12
ARTICLE 9	-	JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES	Page 14
ARTICLE 10	-	VACANCES	Page 17
ARTICLE 11	-	CONGES SOCIAUX	Page 20
ARTICLE 12	-	CONGES EN MATERNITE	Page 22
ARTICLE 13	-	ACCIDENT DE TRAVAIL	Page 27
ARTICLE 14	-	ANCIENNETE	Page 28
ARTICLE 15	-	AFFICHAGE ET PROMOTION	Page 31
ARTICLE 16	-	EMPLOYES TEMPORAIRES ET SURNUMERAIRES	Page 33
ARTICLE 17	-	SALAIRES ET DEPENSES ET PRIMES	Page 34
ARTICLE 18	-	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 36
ARTICLE 19	-	PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS	Page 38
ARTICLE 20	-	CHARGES PUBLIQUES	Page 40
ARTICLE 21	-	HYGIENE ET SECURITE	Page 41
ARTICLE 22	-	ASSIGNATION COMME JURE OU TEMOIN	Page 43
ARTICLE 23	-	GREVE ET LOCK-OUT	Page 44
ARTICLE 24	-	CONGE SANS SOLDE	Page 45
ARTICLE 25	-	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	Page 46
ARTICLE 26	-	ASSURANCE COLLECTIVE	Page 47

I N D E X (S U I T E)

ARTICLE 27	-	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES & TRAVAIL A FORFAIT	Page 48
ARTICLE 28	-	TRAITEMENT DE MALADIE	Page 49
ARTICLE 29	-	TEXTE DE LA CONVENTION	Page 51
ARTICLE 30	-	DUREE DE LA CONVENTION	Page 52
ANNEXE «A»	-		Page 53
ANNEXE «B»	-		Page 54
ANNEXE «B»	-	NOTE 1: REMUNERATION	Page 55
ANNEXE «B»	-	NOTE 2: CLAUSES D'INDEXATION	Page 56
LETTRE D'ENTENTE		TECHNICIEN EN INFORMATION	Page 58
LETTRE D'ENTENTE		HORAIRE FLEXIBLE	Page 59
LETTRE D'ENTENTE		MANUTENTIONNAIRE	Page 61

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et mandataire de tous les employés en ce qui concerne la négociation de la convention collective et son application, sauf les bibliothécaires diplômés (membres de la corporation des bibliothécaires) et des agents culturels, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 30 mai 1977.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

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

- a) «EMPLOYEUR»: la Bibliothèque Centrale de Prêt de la Mauricie;
- b) «SYNDICAT»: le Syndicat du personnel de la Bibliothèque Centrale de Prêt de la Mauricie;
- c) «EMPLOYE»: désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation étant entendu que le masculin comprend le féminin.
- d) «EMPLOYE PERMANENT»: désigne un employé qui a complété une période d'essai de six (6) mois;
- e) «EMPLOYE A L'ESSAI»: désigne un employé qui n'a pas complété la période d'essai de six (6) mois;

Si l'employeur reprend à son service un employé qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, cet employé ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition, toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

- f) «EMPLOYE TEMPORAIRE»: désigne un employé embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- g) «EMPLOYE SURNUMERAIRE»: désigne un employé embauché pour combler un poste temporairement créé dû à un surcroît de travail;
- h) «LA BCPM»: désigne la Bibliothèque Centrale de Prêt de la Mauricie;
- i) «POSTE»: désigne une affectation de travail identifiée par les attributions principales de l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe «B» de la présente convention et à la lettre d'entente (pour le manutentionnaire).

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 Tout nouvel employé embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03 L'employeur retient de chacune des paies de tous les employés et, dans le cas d'un nouvel employé, au plus tard quinze (15) jours après sa date d'embauchage, l'équivalent de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et en fait remise mensuellement au trésorier du syndicat pas plus tard que le 15 du mois suivant. En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste mensuelle des employés comprenant le salaire régulier, le surtemps, les primes et les cotisations syndicales pour chacun d'eux.
- 4.04 Cependant l'expulsion du syndicat pour une cause autre que le refus de paiement de la cotisation syndicale ou de son équivalent, n'est pas une cause de perte d'emploi.

ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE

5.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur tous les droits habituels de la gérance. Cependant l'employeur ne pourra exercer ses droits en contradiction avec les termes de la présente convention.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 6.01 L'employeur reconnaît aux membres du comité exécutif du syndicat (maximum 2 à la fois), le droit de s'occuper des affaires syndicales ou discuter de tout sujet relevant de l'application de la convention collective avec les représentants de l'employeur, le tout pour les heures prévues ci-après, durant les heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de leur poste de travail par l'employeur qui ne peut refuser ces absences mais qui doit cependant indiquer les moments les plus opportuns pour les absences.
- De ce fait, les membres du comité exécutif ne perdent aucun droit quant au salaire, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importuné ou subir de torts pour leurs activités comme telles. Cependant, l'exécutif peut se réunir pendant les heures de travail pour discuter d'un point soulevé par l'employeur et qui demande une réponse dans l'immédiat.
- 6.02 La durée totale de ces absences est de quatre (4) heures par mois cumulatives jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) heures par année contractuelle. Cependant, ces heures ne sont pas comptées pour toute rencontre conjointe convoquée à la requête de l'employeur.
- 6.03 Trois (3) représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis du syndicat à l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participation avec les représentants de l'employeur à des séances de négociation ou de conciliation de convention collective de travail.
- 6.04
- a) Un représentant du syndicat pourra s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire, pour représentation auprès de l'employeur lors de la présentation d'un grief ou afin d'aider et assister un employé convoqué par l'employeur pour motif de discussion d'une matière à l'intérieur du cadre de la convention collective de travail.
 - b) Le plaignant et l'agent de grief (ou son substitut) seront libérés, sans perte de salaire, pour assister à l'audition d'un grief. Il en sera de même pour les témoins requis, mais pas plus que trois (3) de ceux-ci ne seront libérés en même temps et seulement pour le temps requis pour leur témoignage.

- 6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- 6.06 Le syndicat a le droit d'afficher au tableau fourni par l'employeur les avis de convocation à ses assemblées signés par un membre du comité exécutif du syndicat. Tout autre document devra, avant d'être affiché, avoir reçu l'autorisation de l'employeur.
- 6.07 Deux (2) représentants du syndicat peuvent, après avis préalable d'une (1) semaine donné à l'employeur, s'absenter pour participer à des congrès syndicaux et à des journées syndicales, sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un total de vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle.
- Cependant, d'autres journées pourront être prises aux frais du syndicat jusqu'à concurrence du nombre de membre du Comité exécutif pour des journées d'étude spécialement organisées à leur intention, après un préavis d'une semaine à l'employeur.
- 6.08 Tout employé peut participer à une activité professionnelle pertinente à sa fonction dans la province de Québec et pour le cadre de son travail auprès d'organismes qui s'occupent d'activités reliées à la bibliothèque (exemple: congrès d'ASTED, stage d'informations et de formation, etc...) et les frais sont à la charge de l'employeur selon les conditions prévues à l'article 17.04 b). Le nombre maximum de jours permis pour les fins du présent paragraphe est de quatre (4) jours par année contractuelle avec un maximum de deux (2) employés à la fois.
- 6.09 Le syndicat, peut, à la suite d'une demande écrite à l'employeur, tenir une réunion de ses membres en dehors des heures de travail dans un local désigné par l'employeur. Le syndicat s'engage à remettre le local dans le même bon état et à nommer une personne responsable à cette fin et pour la fermeture des lieux.

ARTICLE 7 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32 1/2) et la journée normale est de six heures et demie (6 1/2) réparties comme suit:
- a) Les employés de l'intérieur sont au travail du lundi au vendredi inclusivement, le travail quotidien s'effectuant entre huit heures et trente (8:30) et midi (12:00) et entre treize heures et trente (13:30) et seize heures et trente (16:30).
 - b) Les différents régimes d'heures de travail décrits ci-haut peuvent être modifiés après entente écrite préalable entre l'employeur et le syndicat.
- 7.02 Les employés ont droit, par journée de travail, à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, étant prises vers le milieu de chaque demi-période de travail.
- 7.03 Assignations à l'extérieur:
- Dans le cas où un employé est assigné à l'extérieur, il est entendu que le travail effectué à l'extérieur est considéré comme l'équivalent du travail au bureau et la durée du déplacement proprement dit à partir de l'établissement et au retour à l'établissement fait partie des heures de travail.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 a) Le travail effectué en dehors de la cédule régulière de travail est du travail supplémentaire. Il en est de même du travail effectué lors d'un jour régulier de repos hebdomadaire ainsi que du travail effectué lors d'un jour de fête chômé et payé.
- b) Lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire, il pourra en invoquant ses droits d'ancienneté, refuser de l'effectuer pourvu qu'un autre employé disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- c) L'employé qui a une raison impérative (ex: rendez-vous cédulé d'avance chez le médecin, le dentiste, le notaire, l'avocat, etc..., des cours au CEGEP ou à l'Université, etc...) peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire. Le fait d'effectuer du temps supplémentaire pendant trois (3) jours consécutifs dans une même semaine est aussi considéré comme une raison impérative.
- 8.02 L'employé peut demander que le travail supplémentaire soit compensé en remise de temps équivalente au nombre d'heures supplémentaires qu'il a travaillées. L'employé ne pourra cependant demander une remise en temps pour moins d'une heure.
- 8.03 L'employé devra notifier l'employeur sur sa carte de poinçon après avoir effectué le travail supplémentaire s'il réclame que le travail soit payé en argent ou compensé en remise de temps.
- 8.04 Lorsqu'il y aura remise de temps, il devra y avoir entente entre l'employeur et l'employé quant à l'époque où le temps sera remis. Cependant, l'époque de la remise ne sera pas postérieure à soixante (60) jours après que le travail supplémentaire aura été effectué. Après cette période, l'employé sera payé automatiquement à moins d'entente contraire.

8.05 Dans le cas où l'employé a choisi d'être payé en argent ou à défaut d'entente entre l'employeur et l'employé pour compenser le travail en remise de temps, le travail supplémentaire visé est généralement payable à la paie suivant la semaine où la réclamation a été soumise à l'employeur et est payé sur la base de son taux horaire en vigueur au moment où le travail supplémentaire a été accordé.

8.06 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de l'équivalent du taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

8.07 Le travail effectué lors d'un jour de fête chômé et payé prévu à l'article 9.01 est du travail supplémentaire compensable ou rémunéré selon le cas en plus du paiement du jour de fête.

8.08 Un minimum de quatre (4) heures au taux normal est payé à tout employé rappelé au travail une journée où il ne doit pas travailler.

ARTICLE 9 - JOURS DE FETE CHÔMÉS ET PAYÉS

9.01 a) Pour tous les employés permanents, les jours suivants sont jours de fêtes chômés et payés:

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste (24 juin)
- Jour du Canada (1er juillet)
- Fête du travail (septembre)
- Action de Grâces
- 24 décembre
- 25 décembre (Noël)
- 26 décembre
- 31 décembre

b) Si l'un des jours ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou dimanche, l'observance du jour férié aura lieu au jour fixé selon entente entre les parties. A défaut d'entente, si le jour férié tombe un samedi, l'observance en sera faite au jour ouvrable précédent et s'il tombe un dimanche, l'observance en sera faite le jour ouvrable suivant ou, dans les deux cas, si l'observance du jour est fixé par statut, règlement ou proclamation, l'observance en sera faite au jour fixé par tels statut, règlement ou proclamation.

c) Tous les employés qui ne sont pas permanents mais qui ont soixante (60) jours de service continu ont droit aux fêtes chômées et payées suivantes:

- 1er janvier
- Vendredi Saint
- Fête de Dollard
- Saint-Jean-Baptiste

- Fête du travail
- Action de Grâces
- 25 décembre (Noël)

9.02

Pour avoir droit au paiement des jours ci-dessus, l'employé doit avoir complété sa journée ouvrable complète précédant la fête ainsi que sa journée ouvrable complète suivant la fête. Cependant si l'employé a été absent le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant la fête ou les deux, il aura droit au paiement de la fête si:

- a) L'absence en est une prévue, à la convention.
- b) L'absence est due à la maladie, en autant que cette maladie n'ait pas commencé plus de soixante (60) jours avant la fête pour un employé ayant moins de trois (3) ans de service. Pour les employés ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours;
- c) L'absence est due à une mise-à-pied survenue moins de dix (10) jours ouvrables avant la fête pour un employé ayant moins de trois (3) ans de service. Pour les employés ayant trois (3) ans de service et plus, cette période est de trente (30) jours ouvrables;
- d) L'absence en est une spécifiquement autorisée par l'employeur.

9.03

Pour tout travail effectué l'un des jours de fêtes, les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliquent. Dans ce cas, l'employé est assuré de quatre (4) heures.

9.04

Lorsqu'un congé férié survient pendant les vacances d'un employé, cet employé bénéficie d'une journée additionnelle de vacances payée ou d'une indemnité de congé, ceci au choix de l'employé. L'employeur doit être avisé du choix de l'employé deux (2) semaines avant le départ de ce dernier pour vacances. Lorsqu'en vertu du présent paragraphe, ledit employé a choisi l'indemnité de congé, telle indemnité doit lui être versée à son départ pour vacances.

9.05. Dans le cas où la célébration d'un jour de fête est reportée par proclamation de l'autorité fédérale ou provinciale compétente, le jour férié est observé à la date où il est reporté.

9.06 Il y a fermeture de la B.C.P.M. entre Noël et le Jour de l'An, les jours non prévus à la convention collective qui tombent entre ces deux fêtes sont payés à même la caisse de congés maladie jusqu'à concurrence du nombre de congés maladie accumulés et, à défaut, sans solde.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Tout employé ayant au 1er avril d'une année moins d'un an de service continu, a droit à une journée de vacances payée par mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours payés à son salaire régulier. Cet employé peut prendre des jours de vacances additionnels à ses frais pour compléter une semaine de vacances.
- 10.02 Tout employé ayant au 1er avril d'une année un an de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances.
- 10.3 Tout employé ayant au 1er avril d'une année trois (3) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 10.04 a) L'indemnité de vacances pour tout employé ayant un an et plus de service continu au 1er avril d'une année, est payé, pour chaque semaine de vacances, en fonction du salaire régulier de l'employé pour une semaine normale de travail.
- b) Cependant, pour chaque tranche d'absence de vingt-deux (22) jours ouvrables au cours de l'année civile précédente, un employé voit son indemnité de vacances diminuée d'un montant équivalent à une journée de son salaire régulier.
- c) Cependant, si l'absence est due à la maladie, les dispositions de 10.04 b) ne commencent à s'appliquer qu'après une ou un nombre d'absences pour maladie dépassant au total soixante (60) jours ouvrables dans l'année.
- 10.04A Après un an de service continu, le salarié temporaire a droit au même quantum de vacances que le salarié permanent.
- 10.05 Les vacances sont prises pendant la période du 1er avril de chaque année où elles deviennent dûes jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

- 10.06 a) Les employés devront, entre le 1er et le 15 mars, faire connaître leurs vacances d'été qui se prennent jusqu'au 1er octobre et devront, entre le 1er septembre et le 15 septembre, faire connaître leurs dates de vacances pour le solde des vacances qui se prennent jusqu'au 31 mars de l'année subséquente. L'ancienneté prévaut pour la préférence. La cédule de vacances est affichée dans les dix jours ouvrables suivant le 15 mars et le 15 septembre.
- b) Sauf entente individuelle au contraire entre l'employeur et les employés concernés, les employés n'ayant pas exprimé leur choix, ne pourront déplacer les dates de vacances choisies par les autres employés, pas plus que les dates déjà choisies ne pourront être changées.
- c) Il est d'autre part convenu que l'employeur pourra cédule lui-même les dates de vacances qui n'auront pas été choisies au 15 septembre par les employés.
- 10.07 Les employés ne peuvent prendre moins d'une semaine continue de vacances, sauf lorsqu'il y en a moins d'accumulé. Durant les mois de mars et avril, la secrétaire et le technicien en administration ne peuvent prendre leurs vacances.
- 10.08 L'employé peut prendre le solde de ses vacances annuelles aux dates qui lui conviennent et que lui permet son ancienneté, sous réserve des autres dispositions du présent article. Le principe de l'ancienneté dans la détermination de ces dates doit être scrupuleusement respecté. Cependant, rien n'empêche la conclusion d'entente entre les employés intéressés et l'employeur.
- 10.09 L'employeur ne peut refuser des vacances avant d'avoir consulté les représentants du syndicat et les employés concernés en se basant exclusivement sur les nécessités du service.
- 10.10 L'employeur ne peut exiger qu'un employé revienne au travail avant la fin de ses vacances.

- 10.11 Sous réserve des exigences du service, un employé malade ou blessé avant le début de son congé annuel, si cette maladie ou accident est de nature à compromettre ses vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure, en tout ou en partie, à la condition d'en avoir prévenu l'employeur dès le début de sa maladie ou dès son accident, à la condition qu'il fournisse une preuve suffisante de sa maladie ou de son accident et aussi à la condition d'obtenir le consentement d'un autre employé pour le déplacement des vacances de celui-ci le cas échéant. Dans tous les cas, l'employé qui désire bénéficier du présent article, doit en aviser le syndicat.
- 10.12 L'employé doit recevoir le paiement de ses vacances avant son départ pour celles-ci, c'est-à-dire le mercredi ou le jeudi précédant sa ou ses semaines de vacances.
- 10.13 En cas de départ volontaire, de congédiement, de mise-à-pied, de retraite ou de décès de l'employé, l'indemnité de vacances acquise et non utilisée à la date de son départ lui est payée en entier, à lui ou à ses ayants-droit.
- 10.14 Cinq (5) jours d'absences peuvent être ajoutés à la période de vacances de l'employé permanent, pourvu que l'employeur accepte de souscrire à une demande que l'employé permanent lui aura fait parvenir au moins quinze (15) jours avant son départ pour vacances; l'employeur doit donner sa réponse dans la semaine qui suit la demande en autant que les vacances des employés sont déjà cédulées pour la période pour laquelle la demande est faite. Ces jours d'absences seront déduits des jours de maladie accumulés au crédit de l'employé.

Ces jours peuvent également être pris consécutivement ou non, mais jamais moins d'une (1) journée à la fois pendant n'importe quelle période de l'année. L'employé devra avoir obtenu permission de l'employeur au moins deux (2) jours à l'avance. L'employeur ne pourra refuser à moins que le service ne l'exige.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01 L'employé permanent bénéficie des congés sociaux suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: sept (7) jours consécutifs comprenant le jour du mariage;
- b) à l'occasion du mariage de ses père, mère, fils, filles, frères, ou soeurs: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- c) - lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - décès du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, du grand-père, de la grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
 - décès du conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles.

L'employé n'a droit à un permis d'absence ou congé social sans perte de traitement, dans les cas visés au premier alinéa que s'il assiste aux funérailles du défunt. Si les funérailles ont lieu à plus de 150 milles du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.

- d) Le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année contractuelle.
- e) Un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un employé à s'absenter de son travail sur lequel l'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Le congé n'est accordé que pour la ou les journées pendant laquelle (lesquelles) dure l'événement de force majeure.

Pour une absence aux fins du premier alinéa, si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'administrateur délégué ou un représentant désigné à cette fin, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire dès son retour au travail.

11.01A L'employé temporaire qui a six (6) mois de service continu bénéficie des paragraphes b) et c) de l'article 11.01

11.02 Tout congé ci-haut mentionné est payé s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait se présenter au travail ce jour-là; sans limiter la généralité de ce qui précède, il est bien entendu qu'il n'y a aucun congé si l'événement survient pendant les vacances annuelles ou hebdomadaires, l'absence pour cause de maladie ou pour toute autre raison.

ARTICLE 12 - CONGES EN MATERNITE

- 12.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines, lesquelles doivent être consécutives sous réserve du paragraphe 12.05. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également le droit à ce congé de maternité. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée mais doit comprendre la date prévue de l'accouchement.
- 12.02 La salariée avise par écrit son employeur au moins deux semaines avant la date prévue de son départ et doit joindre à cet avis un certificat médical attestant de la date prévue pour l'accouchement.
- 12.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égal à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congés de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- La salariée doit alors produire un certificat médical à cet effet avec l'avis prévu au paragraphe 12.07.
- 12.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'employeur un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 12.05 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 12.06 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 12.03, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurance-vie, assurance-maladie (à la condition qu'elle verse sa quote-part 50% pour l'employé, 50% pour l'employeur)
 - accumulation de vacances
 - accumulation de congés de maladie
 - accumulation de l'ancienneté
 - accumulation de l'expérience.

Si les vacances de la salariée se situent à l'intérieur du congé de maternité, elles sont automatiquement reportées à la fin de la maternité.

- 12.07 La salariée doit aviser par écrit l'employeur de la date de son retour au travail au moins une semaine à l'avance.

La salariée doit également aviser par écrit l'employeur de la prolongation de son congé de maternité au moins une semaine à l'avance dans le cas visé au paragraphe 12.03.

Dans le cas prévu au paragraphe 12.05, la salariée doit donner cet avis pour chacun des deux retours au travail.

- 12.08 La salariée qui ne se présente pas au travail au terme de son congé de maternité est réputée avoir démissionné à la date du retour prévu de son congé de maternité.

- 12.09 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou un poste qu'elle a obtenu à sa demande pendant son congé. Dans l'éventualité où le poste n'existerait plus, la salariée pourrait alors exercer ses droits d'ancienneté comme si elle avait alors été au travail.

- 12.10 La salariée a droit à un congé spécial sans solde lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées de maladie, et des avantages prévus par l'assurance salaire sujet aux conditions de la police.

- 12.11 La salariée a droit à un congé sans solde sur présentation à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance (ou le plus tôt possible lorsque imprévu) d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées de maladie et des avantages prévus par l'assurance salaire sujet aux conditions de la police.

12.12 Santé et sécurité

L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement des conditions de travail prouvées, ou présumées, pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus, ainsi que tout cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la salariée enceinte ou le fœtus.

12.13 Lorsque les conditions de travail de l'employé enceinte comporte des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, l'employeur doit, à la demande de la salariée, l'affecter provisoirement à un autre emploi pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche, s'il en est de disponible; sinon, la salariée arrête de travailler et bénéficie alors d'une prolongation sans solde de son congé de maternité à partir de la date de son arrêt de travail jusqu'à la date du début de son congé de maternité, laquelle ne peut être postérieure au 1er jour de la huitième semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

12.14 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

12.15 Congé parental

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un an. En ce cas, la salariée doit aviser l'employeur deux (2) semaines à l'avance tel que prévu à 12.07 et indique la durée prévue de son absence.

Toutefois, la salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.

12.16 Droits parentaux

La salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu au paragraphe 12.15 conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère la convention collective sauf en ce qui concerne les dispositions suivantes:

- article 9 : congés fériés;
- article 10 : vacances;
- article 11 : congés sociaux;
- article 25 : régime de rentes;
- article 26 : assurance collective, à moins que la salariée verse la totalité des primes
- article 28 : traitement de maladie;

Au retour du congé de maternité prolongé, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste n'existerait plus, la salariée pourrait alors exercer ses droits d'ancienneté comme si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 13 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 13.01 Les dispositions de la Loi des Accidents du Travail s'appliquent à l'employé incapable de travailler par suite d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions pour l'employeur.
- Cependant, l'employeur compensera le solde entre la compensation des Accidents du Travail et le salaire régulier net de l'employé jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.
- 13.02 Pour les quatre (4) premières semaines d'une invalidité compensable en vertu des dispositions de la Loi des Accidents du Travail, l'employeur avance à l'employé accidenté le montant auquel il peut avoir droit. Le remboursement sera fait après entente entre l'employeur et l'employé. S'il n'y a pas entente, l'employeur pourra retenir les argents de la paie ou sur les autres bénéfices monétaires.
- 13.03 Il est spécifiquement convenu que les argents reçus par la Commission des accidents du travail et les argents reçus par l'employeur ne doivent en aucun cas occasionner de double compensation.
- 13.04 L'accidenté ou le malade, a si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 13.05 En autant que la chose est possible, l'accidenté ou le malade doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 13.06 Les frais d'ambulance, s'il y en a, le jour de l'accident, sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté a pour but de régir entre les employés permanents les règles gouvernant les promotions, les mises-à-pied et le rappel de même que la préférence pour les dates de vacances selon ce qui est stipulé dans la présente convention.
- 14.02 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service de l'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Entre les employés ayant le même nombre d'années et de jours d'ancienneté celle-ci est déterminée par tirage au sort.
- 14.03 Aux fins d'application de la présente convention, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 14.04 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) Congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de grief ou par une décision arbitrale;
 - b) départ ou démission volontaire sans contrainte;
 - c) i) défaut de se rapporter à l'employeur dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par l'employeur à la dernière adresse connue de l'employé, sauf pour raison valable et dans tous les cas, par le défaut de revenir au travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date dudit avis. L'employé visé a la responsabilité d'informer l'employeur par écrit de tout changement d'adresse.
 - c) ii) entre le moment du rappel d'un employé et jusqu'à ce que celui-ci ait repris le travail, l'employeur pourra assigner la personne de son choix au poste pour lequel le rappel a été effectué;
 - d) défaut de rappel d'un employé mis-à-pied depuis un temps supérieur à son ancienneté accumulée au moment de sa mise-à-pied et au plus tard après douze (12) mois de sa mise-à-pied;
 - e) absence par un employé pour cause de maladie ou d'accident depuis un temps supérieur à son ancienneté accumulée au moment de son départ et au plus tard vingt-quatre (24) mois après son absence pour cause de maladie ou d'accident.

- 14.05 Les parties conviennent que l'annexe «A» de la présente convention constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés régis par la présente convention.
- Au 1er mars de chaque année, l'employeur remet au syndicat et affiche une nouvelle liste d'ancienneté pour faire la mise à jour de celle annexée à la convention, en y inscrivant les mêmes indications.
- Cette liste est affichée pendant quinze (15) jours de calendrier et tout employé intéressé peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction immédiate par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et l'employé.
- A l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.
- Si un employé est absent durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. L'employé peut contester son ancienneté dans les quinze (15) jours de la réception de cet avis ou de son retour au travail.
- 14.06 Dans le cas de mises-à-pied, les employés surnuméraires et les employés temporaires sont d'abord mis-à-pied et ensuite les employés à l'essai. Un préavis d'une (1) semaine est accordé aux employés à l'essai qui ont un (1) mois de service pour l'employeur.
- 14.07 Dans le cas de mise-à-pied pour manque de travail (le manque de ressources financières est aussi considéré comme un manque de travail) parmi les employés permanents, les employés sont affectés à partir du moins ancien dans la fonction. Un préavis de quatre (4) semaines est fourni à ces employés. Ils doivent pendant les deux premières semaines, faire savoir s'ils désirent exercer leur droit d'ancienneté et, le cas échéant, le nom de la personne à être déplacée.

- 14.08 Les employés affectés pourront faire valoir leur ancienneté pour déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de grade égal ou inférieur, à condition de remplir les exigences normales de la tâche. Les employés ainsi déplacés pourront faire valoir leur ancienneté de la même façon et à la même condition.
- 14.09 Dans tous les cas de déplacement, une période d'initiation de quatre (4) semaines sera accordée à l'employé.
- 14.10 Dans le cas de rappel, les employés sont rappelés selon leur ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales des tâches disponibles.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE ET PROMOTION

- 15.01 Les employés permanents pourront poser leur candidature sur les postes de l'unité d'accréditation selon les règles ci-après.
- 15.02 Lorsqu'un poste est vacant (c'est-à-dire lorsqu'il est définitivement abandonné par l'employé qui l'occupait) et que l'employeur désire le combler, ou lors de la création d'un nouveau poste couvert par l'unité d'accréditation, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis est expédié aux employés qui ne sont pas au travail pendant la période d'affichage.
- 15.03 L'affichage doit se faire sur le(s) tableau(x) prévu(s) à cet effet.
- 15.04 Les exigences normales pour occuper le poste et le salaire pour un nouveau poste, doivent être discutés entre l'employeur et le syndicat avant l'affichage. S'il n'y a pas accord, l'employeur les établit sous réserve du droit à la procédure de griefs.
- 15.05 Les employés, désireux de poser leur candidature, doivent signer leur nom sur l'avis d'affichage pendant la période d'affichage sous peine de nullité.

Toutefois, les employés absents du travail pour une période de quatre (4) semaines durant la période d'affichage et qui n'auraient pu prendre connaissance de l'avis dans les délais prévus sont considérés comme ayant appliqué sur ce poste.

A leur retour, deux jours ouvrables sont accordés à ces employés pour exprimer leur désir de maintenir ou non leur application sur ce poste; si le salarié n'a pas confirmé sa candidature dans le délai de deux jours ouvrables, il est réputé l'avoir retiré.

- 15.06 L'employeur choisit, parmi les employés permanents, celui ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.07 La nomination doit se faire dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage sous réserve de l'article 15.05.
- 15.08 Pendant la période d'affichage et jusqu'à ce que l'employeur ait fait la nomination, il peut assigner sur la fonction, l'employé de son choix.

- 15.09 a) Le candidat choisi a une période d'initiation et d'essai de dix (10) semaines pendant laquelle il peut retourner de son plein gré à son ancien poste. L'employé qui aura ainsi repris son ancien poste ne pourra reposer sa candidature à ce poste qu'à l'expiration de trois (3) mois après qu'il aura eu quitté.
- b) L'employeur pourra, dans la période ci-haut prévue à l'alinéa a) retourner l'employé à son ancien poste. Dans un tel cas, en cas de grief, il incombera à l'employeur d'établir que l'employé ne remplissait pas les exigences normales de la tâche.
- 15.10 L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste, au-delà de la période d'adaptation, est réputé être confirmé dans le poste.
- 15.11 L'employeur fournit, par écrit, aux candidats refusés, les raisons qui motivent ce refus. Copie de ce document est transmise au syndicat, sauf si le salarié refusé s'y oppose par écrit, ce dont il doit aviser l'employeur et le syndicat, par écrit. Dans ce cas, les raisons qui ont motivé le refus de l'employeur constituent un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être invoqué par la suite comme un précédent, ni par l'employeur, ni par le syndicat.

ARTICLE 16 - EMPLOYES TEMPORAIRES ET SURNUMERAIRES

- 16.01 L'employeur pourra embaucher des employés temporaires pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, lequel poste n'est pas affiché, lorsque le titulaire de ce poste est absent pour l'une des causes prévues à la présente convention et qu'aucun employé de l'unité de négociation remplissant les exigences normales de la tâche n'est libre et disponible.
- 16.02 L'employeur peut embaucher des employés surnuméraires pour combler un poste additionnel lorsque les exigences du service le requièrent et pour une période maximale de trois (3) mois. Ce poste n'est pas affiché. Un avis est remis à l'employé et au syndicat indiquant la durée probable de l'embauche de l'employé surnuméraire.
- 16.03 Cependant, avant d'embaucher des employés temporaires ou des employés surnuméraires, l'employeur procédera d'abord au rappel des employés mis à pied. L'employeur offre d'abord le temps supplémentaire aux employés permanents du type d'emploi concerné avant de l'offrir aux employés temporaires ou surnuméraires.
- 16.04 L'employé temporaire et l'employé surnuméraire sont sujets à licenciement sans préavis et la résiliation de leur emploi ne peut faire l'objet d'un grief.
- 16.05 Le taux de salaire des employés temporaires et des employés surnuméraires est le taux d'embauche. Ils ne sont assujettis à la présente convention qu'en ce qui concerne leur taux de salaire, leurs heures normales de travail et le temps supplémentaire, certains congés fériés (9.01 c), au paragraphe 22.01, et dans le cas des employés temporaires, au vacances et au congés maladie sujets aux conditions prévues à 10.04 A, 11.01 A et 28.02.

ARTICLE 17 - SALAIRES ET DEPENSES ET PRIMES

- 17.01 Tout employé régi par la présente convention, recevra selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe «B» de la présente convention.
- 17.02 La création d'une nouvelle fonction ou la modification substantielle d'une fonction déjà existante entraîne la discussion préalable du salaire y attaché avec le syndicat. A défaut d'entente, l'employeur fixe le salaire et avise le syndicat par écrit en donnant les raisons de sa décision. Sur demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours de cet avis, la question peut être référée directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 19. La sentence arbitrale ne vaudra cependant que pour la durée de la présente convention.
- 17.03 Le salaire est versé le mercredi ou le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail commencée auparavant du lundi au dimanche inclusivement de la semaine précédente.
- 17.04 a) Le talon de paie doit indiquer:
- le salaire brut;
 - les déductions syndicales et autres déductions prévues à la loi;
 - le salaire net;
 - les heures et le gain en temps supplémentaire s'il y a lieu.
- b) L'employeur rembourse, en conformité avec ses règlements, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation des pièces justificatives, toutes les dépenses ordinaires raisonnablement encourues en service et dont la nature a été préalablement convenue. S'il s'agit de dépenses extraordinaires, elles doivent être préalablement autorisées par l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse de circonstances importantes et imprévues qui ne peuvent souffrir de délai et qui sont dans l'intérêt de l'employeur.
- 17.05 Lorsqu'en service commandé par l'employeur, c'est-à-dire, lorsqu'en service autrement que selon son travail habituel, un employé sera appelé au cours de sa mission à effectuer des déboursés en argent pour les fins de sa mission, il pourra demander à l'employeur un montant destiné à couvrir les frais à encourir. L'employeur lui versera ce montant et, au retour, l'employé devra faire rapport et produire les pièces justificatives attestant des déboursés et, le cas échéant, faire remise du solde du montant fourni par l'employeur.

17.06 Pour l'utilisation de son véhicule personnel pour tout voyage à l'extérieur d'un rayon de 10 milles de son lieu habituel de travail, l'employé, lorsque requis par l'employeur, se verra accorder une indemnité de quinze cent (\$0.15) par kilomètre parcouru avec un minimum de deux dollars (\$2.00) par jour. Cependant, l'employé n'est pas obligé d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.

17.07 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un employé par l'employeur, il est convenu que l'employé ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10%) de son traitement brut par paie jusqu'à concurrence du montant dû.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 18.02 L'employeur qui suspend ou congédie un employé doit, dans les cinq (5) jours subséquent de calendrier, fournir à cet employé un avis écrit spécifiant la ou les raisons et les faits qui ont provoqué cette suspension ou ce congédiement. Copie de cet avis est envoyé simultanément au syndicat.
- 18.03 Il est convenu cependant que la résiliation de l'emploi d'un employé temporaire ou d'un employé surnuméraire ou d'un employé à l'essai n'est pas une matière arbitrable
- 18.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé, est retiré après douze (12) mois de la date de l'offense, à moins qu'il n'y ait eu dans cette même période, une offense similaire à celle pour laquelle le rapport a été fait.
- 18.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 18.06 A moins qu'il n'y renonce, l'employé convoqué par l'employeur pour des raisons disciplinaires, doit être accompagné par son délégué syndical si celui-ci est sur les lieux ou sinon, si celui-ci peut être présent dans un délai raisonnable.
- 18.07 Dans le cas d'arbitrage pour une suspension ou un congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé avec maintien de ses droits et privilèges et décider de l'indemnité due à l'employé, laquelle ne doit cependant jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 19.01 Tout grief relatif à l'application et l'interprétation de la convention collective est réglé de la façon suivante.
- 19.02 Un employé seul ou accompagné de l'agent de grief ou en l'absence de ce dernier, son substitut, peut tenter oralement de régler son problème avec l'administrateur délégué.
- 19.03 A défaut d'entente selon ce que prévu au paragraphe précédent, le grief est soumis par écrit à l'administrateur délégué ou son représentant par l'employé ou l'agent de grief dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eu, mais pas plus tard que soixante (60) jours après l'événement qui a pu donner naissance au grief.
- 19.04 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.
- 19.05 Dans les dix (10) jours suivant la date du dépôt du grief, l'administrateur délégué ou son représentant donne sa réponse écrite.
- 19.06 A défaut de réponse dans le délai mentionné au paragraphe précédent ou si la réponse est insatisfaisante, le syndicat, et de même, l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, peut porter le grief à l'arbitrage en envoyant un avis écrit à l'autre partie à cet effet, lequel avis doit contenir les noms des arbitres qu'il suggère.
- 19.07 L'employeur et le syndicat devront le plus rapidement possible convenir d'un arbitre et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du travail afin qu'il désigne un arbitre.
- 19.08 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure du paragraphe 19.03

- 19.09 L'employeur peut également utiliser la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en présentant son grief par écrit au syndicat et la procédure s'appliquera mutatis mutandis.
- 19.10 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 19.11 Les frais de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par le syndicat.

ARTICLE 20 - CHARGES PUBLIQUES

- 20.01 Afin de se porter candidat à la charge de maire, d'échevin, de député, de commissaire d'école, un employé permanent a droit, sur demande écrite produite à l'administrateur délégué dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans rémunération pour le temps requis pour la campagne électorale au cours de laquelle il est candidat.
- 20.02 L'employé doit reprendre son poste au plus tard cinq (5) jours après la date de la fin de la campagne électorale. A défaut, il est réputé avoir démissionné en date du jour ouvrable qui suit le jour de votation.
- 20.03 Le candidat élu à la charge de député est réputé avoir démissionné en date du jour ouvrable qui suit son élection.
- 20.04 L'employé permanent élu à une charge de maire, d'échevin ou de commissaire d'école peut s'absenter de son travail sans rémunération pour accomplir les devoirs de sa charge. Il peut, s'il le désire, utiliser le temps qui lui est dû à titre de temps supplémentaire.

ARTICLE 21 - HYGIENE ET SECURITE

- 21.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 21.02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération où tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, sans perte de bénéfice et de salaire.
- 21.03 L'employeur s'engage à respecter les lois et les règlements relatifs à la santé et à la sécurité.
- 21.04 Tout salarié peut refuser d'exécuter un travail qui constitue un danger imminent et anormal eu égard au type de travail à effectuer pour sa santé et sa sécurité ou pour celle d'un autre salarié.
- 21.05 Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.
- 21.06 Sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux (maximum deux (2)) sur tout sujet relatif à la santé et la sécurité.
- 21.07 Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de salaire.
- 21.08 Dans tous les cas d'enquête sur des accidents de travail effectués sur les lieux de travail, un membre autorisé du syndicat peut y participer.
- 21.09 Lors de ces enquêtes, chacune des parties peut être accompagnée d'un spécialiste en sécurité au travail, aux frais de chacune des parties.

21.10 Toute inspection et enquête gouvernementale sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'il lui sont remis.

21.11 L'employeur maintient sur les lieux de travail une trousse de premiers soins contenant le nécessaire habituel.

ARTICLE 22 - ASSIGNATION COMME JURE OU TEMOIN

22.01 L'employé ne subira aucune diminution de son salaire régulier lorsqu'il siègera comme juré et lorsqu'il sera assigné à titre de témoin (sauf s'il est appelé à témoigner dans sa propre cause à moins qu'il n'ait été appelé en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions) devant un organisme de cette province habilité par la loi à assigner des témoins, sauf dans le cas d'arbitrage de grief. En conséquence, l'employeur comblera la différence entre l'indemnité reçue par l'employé jusqu'à concurrence de son salaire régulier. Il est strictement convenu que dans aucun cas il ne doit y avoir double compensation.

ARTICLE 24 - CONGE SANS SOLDE

24.01 L'employeur peut accorder à un salarié un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois en tenant compte des exigences du service sur demande écrite du salarié spécifiant la date prévue du début de la fin du congé. Toutefois, l'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.

24.02 Le salarié qui bénéficie du congé prévu au paragraphe 24.01 conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère la convention collective sauf en ce qui concerne les dispositions suivantes:

- article 9 : congés fériés;
- article 10 : vacances;
- article 11 : congés sociaux;
- article 25 : régime de rentes;
- article 26 : assurance collective, à moins que le salarié ne verse la totalité des primes
- article 28 : traitement de maladie;

Au retour du congé sans solde, le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste n'existerait plus, le salarié pourrait alors exercer ses droits d'ancienneté comme s'il avait alors été au travail.

24.03 Le congé prévu au paragraphe 24.01 doit être accordé par l'employeur lorsqu'il est demandé pour fin d'études académiques.

ARTICLE 25 - REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

25.01

Le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur demeure pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 26 - ASSURANCE COLLECTIVE

26.01 Les deux parties conviennent le maintien du régime actuel d'assurance collective à moins d'entente entre les deux parties pour y apporter des modifications.

27.01 Les deux parties conviennent de maintenir le régime actuel d'assurance collective à moins d'entente entre les deux parties pour y apporter des modifications.

27.02 Dans ce cas, les paragraphes 16.07 et 16.08 de l'annexe 14 s'appliquent.

27.03 L'employeur se réserve le droit de modifier le régime d'assurance collective à moins d'entente entre les deux parties pour y apporter des modifications.

27.04 Un employé de l'employeur qui n'est pas couvert par la convention collective de l'employeur a le droit de demander à l'employeur de lui verser une prime d'assurance collective si cela a pour effet de prolonger son régime de protection des classes-pair.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES & TRAVAILA FORFAIT

- 27.01 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 doit, de concert avec le syndicat, dans la mesure du raisonnable, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 27.02 Dans ce cas, les paragraphes 14.07 et 14.08 de l'article 14 seront mis en application.
- 27.03 L'employeur ne donnera pas à contrat le travail qui est de juridiction de l'unité de négociation si cela a pour effet de causer ou de prolonger des mises-à-pied.
- 27.04 Un employé de l'employeur non-régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les employés régis par la présente convention si cela a pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied.

ARTICLE 28 - TRAITEMENT DE MALADIE

- 28.01 Au sens du présent article, le terme «maladie» comprend également un accident autre qu'un accident du travail au sens de la Loi des accidents du travail.
- 28.02 L'employeur accorde à l'employé permanent et à l'employé temporaire qui a six (6) mois de service continu (l'accumulation de jours de congé maladie prévue à 28.03 ne commence qu'à compter de l'acquisition de la permanence ou de l'expiration de la période de six mois) incapable d'effectuer ses fonctions pour cause de maladie, une permission d'absence sans perte de salaire jusqu'à concurrence du nombre de jours de crédit maladie accumulé. Maladie comprend tout rendez-vous nécessaire pour fins de traitement chez un professionnel de la santé ou à un institut médical (l'employé avise par écrit l'employeur aussitôt que le rendez-vous est pris).
- 28.03 a) Les jours de crédit-maladie sont accumulés à raison d'un jour et un quart par mois travaillé. Un mois est considéré travaillé si l'employé a travaillé les deux tiers des jours ouvrables. Le maximum de jours accumulables pendant une année est de quinze (15). Aux fins du présent article, une année consiste en la période de douze (12) mois allant du 1er avril au 31 mars.
- b) Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur ne sont pas déduites du total des jours de la banque en congé - maladie de l'employé concerné.
- 28.04 Au 31 mars de chaque année civile, si un employé a plus de douze (12) jours non utilisés à son crédit de maladie, il est compensé en argent pour les jours excédentaires. Ils sont payés au plus tard le 31 mai qui suit.
- 28.05 Les jours résiduels sont reportés au crédit de maladie de l'employé pour l'année suivante.
- 28.06 Un employé à l'essai qui a complété sa période de six (6) mois accumule ses jours de maladie en proportion du temps travaillé.
- 28.07 Advenant la mise en vigueur d'une assurance-groupe couvrant la maladie, les jours de crédit-maladie seront d'abord pris pour combler le délai de carence.

- 28.08 Avant de quitter le travail pour cause de maladie, l'employé devra aviser l'employeur. Dans le cas où l'employé se rapporte malade, et qu'il n'est pas alors au travail, il lui faut aviser l'employeur dans l'heure qui suit l'ouverture des bureaux.
- 28.09 Pour avoir droit au paiement du jour de maladie, l'employé devra remplir les formules déjà existantes exigées par l'employeur. Dans le cas d'absence de trois (3) jours et plus, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical.
- 28.10 L'utilisation des jours de congé-maladie se calcule par demi-journée ou par jour entier.
- 28.11 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout employé (ou ses ayants-droit) bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit au taux de traitement en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 29 - TEXTE DE LA CONVENTION

29.01 L'employeur s'engage à remettre au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective trente-cinq (35) exemplaires de la convention collective sous format de livre de poche pour fins de distribution aux membres de l'unité d'accréditation.

29.02 La présente convention remplace toute entente relative aux conditions de travail des employés visés par la présente convention.

29.03

29.04

29.05

29.06

29.07

29.08

29.09

29.10

29.11

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 1984.
- 30.02 La nullité de l'une ou l'autre des clauses de cette convention n'emporte la nullité que pour la ou les clauses visées et non pas de la convention.
- 30.03 Suivant les conditions de l'article 107 du Code du travail, les parties pourront négocier et modifier les taux de salaires (annexe «B») applicables à compter du 1er juillet 1983 et ce, sur un avis de l'une ou l'autre des parties à l'autre partie, donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le 30 juin 1983.
- 30.04 Les annexes «A» et «B» font partie intégrante de la présente convention.
- 30.05 Nonobstant le paragraphe 30.01, les dispositions de la présente convention relatives aux salaires (y compris le temps supplémentaires, les congés, les congés maladie, les congés fériés et les vacances) entrent rétroactivement en vigueur au 1er juillet 1982. La rétroactivité est payable dans les quinze jours qui suivent la signature de la présente convention.
- 30.06 Les dispositions de la convention collective continueront d'avoir leur effet conformément aux dispositions du Code du travail jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Trois-Rivières, ce 3 décembre 1982.

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE LA MAURICIE

PAR/

Mr Jacques Olivier, prés.
Genevieve St-Onge, Sec. gén.

LE SYNDICAT DU PERSONNEL
DE LA B.C.P.M.

PAR/

Genevieve Valiquette, prés.
Genevieve Lalonde Boisvert, vice-prés.
Christiane Foucher, trés.

A N N E X E « A »

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Titre d'emploi</u>	<u>Nom du salarié</u>	<u>Ancienneté d'emploi</u>	<u>Ancienneté de fonction</u>	<u>Echelon en date du 1er juil. 82</u>
Dactylographes	Michaud, Clémence	02/05/1968	02/05/1968	3
	Hébert, Lynda	25/01/1982	25/01/1982	1
Agents de bureau classe nominale	Guillemette, Danielle	04/07/1972	26/05/1978	8
Auxiliaires de bureau, classe nominale	Aubry, Louise	15/04/1977	15/04/1977	1
	Boisvert, Renée	31/03/1978	31/03/1978	1
	Côté, Suzanne	17/03/1978	17/03/1978	1
	René, Carmen	02/04/1981	02/04/1981	1
Classe principale	Brabbin, Lily	18/08/1966	26/05/1978	4
	English, Deborah	02/09/1974	29/09/1978	4
	Champagne, Suzanne	24/10/1972	29/09/1978	4
Secrétaires admin.	Paquin, Louise	14/10/1980	14/10/1980	4
Bibliotechniciens	Boucher, Christiane	03/12/1976	07/10/1977	5
	Lauzier, Ghislaine	18/08/1978	19/01/1979	4
	Lauzier, Louise	23/05/1972	23/05/1972	11
	Valiquette, Diane	05/12/1977	05/12/1977	5
Techniciens en information	Pagé, Henriette	02/02/1968	03/11/1980	7
Conducteurs de véhicule	Côté, René	03/11/1975	03/11/1975	3
Techniciens en administration classe principale	Bussière, Léo	07/03/1975	07/03/1975	3

A N N E X E « B » (suite)

NOTE 1 : REMUNERATION

- a) A sa date anniversaire d'emploi dans une fonction, le salaire d'un employé est augmenté à l'échelon suivant de la fonction où il se trouve et d'année en année jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon maximum de sa fonction.
- b) Dans le cas de promotion dans une autre fonction dont l'échelle est plus élevée que celle de son ancienne fonction, l'employé est situé dans cette nouvelle fonction à l'échelon dont le taux est immédiatement supérieur à celui qu'il détenait auparavant.
- c) Lorsque, à l'occasion d'un changement de fonction suite à une mise à pied, ou à l'occasion d'un transfert permanent, l'employé retourne à une fonction qu'il a déjà occupée et à laquelle il est retrogradé, il prend alors dans cette fonction le plus avantageux des échelons suivants: soit qu'il occupe alors l'échelon correspondant à celui qu'il détient au moment de son déplacement ou transfert, soit qu'il occupe alors l'échelon qu'il détenait dans cette fonction et reçoit le taux qui lui est applicable.
- d) Lorsque, à l'occasion d'un changement de fonction suite à une mise à pied ou à l'occasion d'un transfert permanent, l'employé prend une fonction qu'il n'a jamais occupée, il est situé dans cette fonction à l'échelon immédiatement inférieur à son échelon.
- e) Les gains d'un employé à temps partiel sont au prorata des heures travaillées.

A N N E X E « B » (suite)

NOTE 2 : CLAUSES D'INDEXATION

La présente clause d'indexation est reproduite à titre purement informatif et est inopérante, c'est-à-dire qu'elle ne s'applique pas, pour la durée de la présente convention collective et ce, sous la seule réserve de 30.03 de la convention collective dans l'éventualité où les parties accepteraient de la remettre en vigueur pour le 1er juillet 1983 dans le cadre de la négociation sur la réouverture des salaires pour le 1er juillet 1983.

- a) Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'employeur ajuste, le cas échéant, les échelles de salaire selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.
- b) La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques-Canada. L'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin d'une année est calculée de la façon suivante:-

IPC du mois de juin

IPC du mois de juin

$$\frac{\text{IPC du mois de juin de l'année en cours}}{\text{IPC du mois de juin de l'année précédente}} \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois (3) chiffres, ou bien le troisième tombe s'il est inférieur à cinq (5), ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5).

- c) Le 1er juillet 1981, les échelles de traitement en vigueur le 1er juillet 1980 sont augmentées de 9%.

- d) Si l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin 1981, tel que publié par Statistique-Canada, est supérieure à 9%, les pourcentages d'augmentation entre les échelles de traitement en vigueur le 1er juillet 1980 et celles en vigueur le 1er juillet 1981 sont ajustées de la différence entre l'augmentation annuelle de l'indice des prix pour ladite période et 9%, et ce rétroactivement au 1er juillet 1981.

A titre d'exemple, purement fictif:

vg: Dactylographe échelon 1

- 1er juillet 1980:	\$10,000.00
- 1er juillet 1981: (augmentation de 9%):	\$10,900.00
- Augmentation I.P.C. du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981:	10%
- Traitement ajusté (soit 10% - 9% : 1%):	\$11,000.00

- e) Les échelles de traitement seront ainsi réajustées, le cas échéant, dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice de juin de la période en cause.

LETTRE D'ENTENTETECHNICIEN EN INFORMATION

Nonobstant le paragraphe 7.01 de la convention collective de travail, la semaine normale de travail du technicien en information est de trente-cinq (35) heures en moyenne; par conséquent, il n'y aura pas de temps supplémentaire payé ou de réduction de salaire dans le cas où le nombre d'heures excède ou est inférieur à trente-cinq (35) heures pour une semaine donnée en autant que la moyenne du nombre d'heures de travail par semaine est de trente-cinq (35) heures.

L'horaire de travail du technicien en information est variable et il doit rendre compte à l'administrateur délégué de l'emploi de son temps à chaque semaine. Il est dispensé de l'utilisation du poinçon.

Le traitement du technicien en information est calculé comme suit:

Taux de la convention X 35

32.5

Trois-Rivières, ce 3 décembre 1982

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE LA MAURICIE

SYNDICAT DU PERSONNEL
DE LA B.C.P.M.

Jr. Jacques Olivier, prés.
Jean-François, dir. gen.

Diane Valiquette, prés.
Jean-Lalonde Boivin, vice prés.
Christiane Fouché, trés.

LETTRE D'ENTENTEHORAIRE FLEXIBLE

<u>Heures d'arrivée:</u>	8 h à 9 h 30 aux 1/2 heures 13 h à 2 h aux 1/2 heures (si l'employé était absent l'avant-midi, il peut commencer à 12.30 heures)
<u>Heures de départ:</u>	3 h 30 à 6 h aux 1/2 heures
<u>Heures de repas:</u>	entre midi et 2 h
<u>Pause café:</u>	de 10 h à 10 h 15 de 2 h 30 à 2 h 45
<u>Heures obligatoires</u>	9 h 30 à 12 h 2 h à 3 h 30

Le service téléphonique et les services publics et de livraison doivent être assurés de 8 h 30 à 4 h - du 1er mai à la Fête du Travail et jusqu'à 4 h 30 de septembre (Fête du Travail) au 31 avril.

La partie patronale se réserve le droit de désigner une personne responsable de son choix, si personne n'est disponible de 3 h 30 à 4 h ou 4 h 30.

RETARDS: Toute personne dépassant 3 minutes de l'heure à laquelle elle doit commencer à travailler, passe la 1/2 heure suivante.

Pour les personnes arrivant à 9 h 34 ou 2 h 04, 1/4 d'heure de salaire sera soustrait de leur paye.

Si la bibliothèque doit fermer ses portes en raison d'un incident incontrôlable (tempête, chaleur, ou autre), il n'y aura aucune remise en temps pour équilibrer le temps de ceux qui ont commencé plus tôt.

JOUR DE MALADIE: 1/2 journée de maladie équivaut à 3 h.
 Si l'absence est inférieure à 3 h, on enlève le temps sur le salaire (ou à la demande de l'employé, une demie-journée de maladie peut être déduit sur sa caisse de congé-maladie).
 Si l'absence est supérieure à 3 h et inférieure à 6 h 30, on enlève 1/2 journée de maladie plus le temps excédent sur le salaire (ou à la demande de l'employé, une journée maladie peut être déduit sur sa caisse de congé-maladie).
 Une personne qui s'absente l'avant-midi seulement doit fournir 3 h 30 de travail l'après-midi.

Chaque employé est responsable de son horaire; aussi, aucun temps supplémentaire non autorisé ne sera payé, ni remis.

La partie patronale se réserve le droit de désigner un horaire fixe à quiconque ne respectera pas les points ci-haut mentionnés, ou à un employé dont les services seront requis pour les besoins du travail.

La partie patronale ou syndicale peut annuler cette entente sur un simple préavis d'une semaine à l'autre partie.

Trois-Rivières, ce 3 décembre 1982

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE LA MAURICIE

SYNDICAT DU PERSONNEL DE
LA B.C.P.M.

Dr. Jacques Clavier, prés.
Sieur L. St. Amand, dir. gén.

Diane Valiquette, prés.
Jane Lalonde Brisson, vice-prés.
Christiane Pouchev, trés.

LETTRE D'ENTENTEMANUTENTIONNAIRE1- Fonctions caractéristiques:

Le manutentionnaire transporte, emmagasine ou place aux endroits appropriés des effets mobiliers, de l'équipement de bureau et divers matériels ou marchandise; il accompagne le conducteur de véhicules, il charge et décharge des camions en prenant les précautions nécessaires pour que la marchandise ne subisse aucun dommage durant son transport; il utilise diverses machines telles que le chariot auto-moteur pour déplacer et ranger la marchandise; il emballe et déballe des marchandises; il voit à la propreté et au bon ordre des lieux d'entreposage.

Enfin, le manutentionnaire peut se voir confier d'autres fonctions connexes.

2- Conditions spécifiques d'admission aux examens:

Avoir une (1) année d'expérience pertinente aux fonctions caractéristiques du manutentionnaire.

3- Si le manutentionnaire procède seul aux livraisons dans les succursales et que cette fonction devient sa tâche principale, il est alors considéré comme conducteur de véhicules et rémunéré en conséquence selon la convention.

4- Le salaire déterminé pour le manutentionnaire au 1er juillet 1982 est de \$14,551.16, et au premier avril 1983 est de \$13,891.80. Le manutentionnaire est considéré comme un sur-numéraire engagé sur appel de l'employeur.

5- Le manutentionnaire accumule les jours de maladie prévus à la convention collective en proportion du temps travaillé.

Trois-Rivières, ce 3 décembre 1982

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
DE LA MAURICIE

SYNDICAT DU PERSONNEL DE
LA B.C.P.M.

Jacques Olivier, prés.
Serge L'Écuyer, vice-prés.

Genevieve Valiquette, prés.

Paul Lalonde, vice-prés.

Christiane Poucheu, trés.