

DÉPÔT

06 592-0

Dépôt N°:

81 10 066

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		H-19102-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
81-08-04		81-10-02		80-01-01	81-12-31	2	

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Employés de la CSH Att: Mme Raymonde Daria 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	☐ Déposant Syndicat National du Cinéma 1110 rue Hleury, suite 104 Montréal, Qué. H2Z 1N4

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

62/66

Région	Activité
06-06	8915 (10)

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

Voir au verso

Remarques
1. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 2. La date de l'association n'est pas indiquée. 3. L'association n'est pas reconnue par cet employeur. 4. Le nom de l'association est différent de celui de l'association. 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

Pour le commissaire général du travail

Signature

[Signature]

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

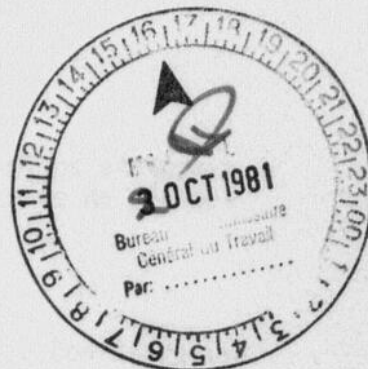
☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5

003 (011)

RECHERCHE

1.1.80
31.12.81

06 592-0



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE

SYNDICAT NATIONAL DU CINEMA
(ci-après nommé "L'Employeur")

ET

LE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.S.N.
(ci-après nommé "Le Syndicat")

1.1.80
31.12.81

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

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

- .01 Employeur: Syndicat National du Cinéma
- .02 Syndicat: le Syndicat des employés de la Confédération des syndicats nationaux.
- .03 a) Salariés: les salariés de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation.
b) Salarié régulier: **agent** syndical et employé de bureau régulier qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.
- .04 Collaborateur immédiat: l'officier, l'**agent** syndical, l'employé de bureau avec qui un salarié collabore dans l'exécution de son travail.
- .05 Supérieur autorisé: l'exécutif du Syndicat National du Cinéma.
- .06 Promotion: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- .07 Transfert: la mutation d'un salarié à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- .08 Rétrogradation: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- .09 Affectation temporaire: déplacement temporaire d'un salarié sur un poste autre que le sien, avec l'accord du salarié, du Syndicat et des organismes concernés; au terme de l'affectation temporaire, le salarié réintègre son poste.

ARTICLE 2 - ENGAGEMENT SYNDICAL

- .01 Les salariés s'engagent à promouvoir l'idéologie du SNC et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- .01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négociier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective
- .02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- .03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune ententes particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat. Toute proposition d'entente est soumise par écrit par une partie à l'autre et celle-ci a 30 jours pour donner sa réponse par écrit. A défaut de réponse, le projet d'entente est référé au comité permanent à la négociation.

Le délai ci-haut mentionné peut être extensionné avec l'accord des parties.

- .04 Toute correspondance officielle de l'employeur avec le syndicat est expédiée au président du syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du syndicat avec l'employeur est expédiée au(x) supérieur(s) autorisé(s) de l'employeur.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- .01 Tout salarié doit comme condition d'emploi, être membre du syndicat dès son embauche, sauf le salarié spécial qui doit le devenir dans les 30 jours de son entrée en service. Cette disposition ne s'applique pas au salarié spécial embauché pour une période inférieure à trois mois.
- .02 Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un salarié suite au refus du syndicat à l'admettre comme membre.
- .03 L'employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, y compris les exceptions prévues au paragraphe 4.01, toute cotisation fixée par le syndicat.
- .04 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les 15 jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5 - LIBERTE D'ACTION ET ETUDE, DROITS SYNDICAUX

- .01 a) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé.
- b) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raisons sérieuses et justifiées.

Le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du syndicat.

- .02 Le salaire et les dépenses des salariés qui siègent à des comités mixtes prévus à la convention collective sont à la charge de l'employeur.

PARTICIPATION AUX DEBATS DU MOUVEMENT

- .03 Le salarié peut assister aux congrès de la CSN et à l'équivalent chez l'employeur sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'Annexe A après avis à son supérieur autorisé, lequel toutefois ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

- .04 Un salarié peut suivre des cours dans la mesure où la fréquence, l'horaire et la durée de ces cours n'affectent pas les services.
- a) Un salarié peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution de son travail et conforme aux intérêts de l'employeur.
- Un salarié qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible, avant le début des cours.
- b) Un salarié peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution d'un travail éventuel et conforme aux intérêts de l'employeur.

Un salarié qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible avant le début des cours.

Dès qu'une entente intervient, l'employeur rembourse au salarié 50% des frais de cours encourus. Si l'employeur ne répond pas à la demande d'entente dans les 40 jours qui suivent, les frais ci-haut mentionnés sont remboursés par l'employeur.

- c) Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, l'entente peut prévoir un horaire modifié ou le maintien du salaire.
 - d) Si l'employeur refuse la demande d'entente, il soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.
- .05 a) L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit conjointement avec le syndicat pour participer à des activités de formation et accomplir un stage d'étude.
- b) L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter.

Les frais de délégation prévus aux deux alinéas précédents sont définis avant le départ dans une entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

- c) L'employeur libère sans perte de salaire, tout salarié choisi par le syndicat et l'employeur pour accomplir un stage d'étude reconnu et approuvé par les parties comme conforme aux intérêts de l'employeur et en relation avec son travail organisé par tout organisme reconnu par les parties.

CONGE AVEC OU SANS SOLDE

- .06 Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné, selon les modalités suivantes:

- 1) Etude et perfectionnement en accord avec son travail et conformes aux intérêts de l'employeur.

Nonobstant les paragraphes 8.04 et 8.05, le service est considéré comme continu et le salarié accumule son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

Si le congé sans solde est d'une durée de plus de 6 mois, un poste temporaire doit être affiché et comblé selon les mécanismes de l'article 9.

La durée du congé sans solde doit être déterminée lors de l'entente. Dans tous les cas, le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait à son départ.

2) Organismes syndicaux et para-syndicaux.

Un salarié peut obtenir un congé sans solde avec droit de retour sur le poste qu'il occupait au départ si le congé est d'une durée maximum d'une année.

Ce congé est accordé pour travailler dans un organisme appuyé ou patronné par l'employeur. Si le congé sans solde accordé est de 12 à 24 mois, le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé, selon les mécanismes prévus à l'article 9.

3) Activités politiques

Un salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde s'il est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximum de six semaines. A la fin de son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ.

Si le salarié candidat est élu, il peut obtenir, après entente entre les parties, un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Ce congé doit prendre fin dans les 3 mois après l'expiration d'un premier mandat. Dans ce cas, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

Le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 9.

4) Raisons personnelles

En tout temps, un salarié régulier peut obtenir un congé sans solde pour raisons personnelles non contraires aux intérêts de l'employeur et en tenant compte des nécessités du service selon les modalités suivantes:

- a) avec cumul d'ancienneté et droit de retour sur son poste pour un congé d'une durée d'au plus un mois; un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par année; il ne peut être demandé, à moins de raison majeure, si le salarié a déjà bénéficié de congés sans solde pour raisons personnelles de plus de 2 mois au cours de deux années précédant la demande.

- b) Sans cumul d'ancienneté et avec droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé pour un congé de plus d'un mois mais d'une durée maximale d'un an: le salarié conserve le droit de retour sur son poste lorsque le congé est supérieur à un mois mais inférieur à 6 mois si les parties estiment que les probabilités de retour du salarié dans sa région sur des postes vacants ou nouvellement créés le défavorisent. Un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par 5 ans.

5) Récupération, recyclage, cas spéciaux

Un salarié régulier bénéficie d'un congé sans solde si une telle décision est rendue par le comité de soutien aux salariés qui dispose de la demande au mérite.

Dans ce cas, si le congé est d'un an ou moins, il est accordé avec cumul de l'ancienneté et droit de retour sur son poste.

6) Modalités de retour en fonction

Dans tous les cas de congés sans solde de plus d'un mois, le salarié doit donner avis écrit d'au moins un mois précédant la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré à moins que l'entente intervenue entre les parties ne prévoit un délai plus court.

Sauf dans les cas où le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait au moment de son départ, le salarié bénéficie d'une période additionnelle de six mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé après l'expiration de son congé sans solde ou après la date indiquée à l'avis de retour prématuré.

Le fait de postuler un poste vacant constitue cependant un avis de retour.

ARTICLE 6 - COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION, COMITE DE
SELECTION, COMITE DE SOUTIEN AUX SALAIRES

01. Comité permanent à la négociation

Le syndicat et l'employeur maintiennent un comité permanent à la négociation composé d'une part de deux représentants de l'employeur et d'autre part de deux représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter. Il peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaire et surveille la bonne marche de ces comités.

Le comité siège au besoin sur convocation de l'une ou l'autre partie. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins 5 jours à l'avance.

Les décisions sont prises à l'unanimité, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. Les décisions lient les parties.

02. Comité de sélection

Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de quatre représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat. Le comité siège au besoin

Ce comité a le mandat:

- a) d'étudier tous les dossiers de tous les candidats à un poste; ces dossiers sont transmis par l'employeur au syndicat au moins 72 heures avant la date prévue pour l'entrevue du candidat
- b) de rencontrer et interviewer les candidats dont les dossiers ont été jugés acceptables par le comité.
- c) de transmettre à l'employeur le nom des candidats dont il recommande l'embauchage.

Nul ne peut être embauché sans avoir été retenu par le comité de sélection. Cependant, dans le cas d'un salarié spécial où cela n'aurait pas été possible de passer devant le comité de sélection, il doit dans les trois mois suivant son embauchage passer devant ledit comité de sélection et être retenu, à défaut de quoi l'employeur met fin à son emploi.

Pour être retenu, un candidat doit recueillir les deux tiers des votes des membres du comité de sélection, chaque membre possédant un vote. A défaut de quoi, le candidat n'est pas retenu. Dans ce cas, le comité de sélection donne verbalement au candidat qui le demande les motifs pour lesquels il n'est pas retenu.

Le comité de sélection communique immédiatement les motifs pour lesquels un candidat n'est pas retenu, dans les cas suivants:

- 1) un salarié spécial qui a postulé sur un poste
- 2) un employé de bureau qui a postulé sur un poste d'agent syndical.

Par ailleurs, tout candidat interviewé par le comité de sélection, dont la candidature n'a pas été retenue, ne peut revenir devant le comité de sélection avant une période de 12 mois.

Le comité établit toute la procédure nécessaire à son bon fonctionnement.

Le comité n'applique pas nécessairement tous les mêmes critères ni n'exerce la même pondération de ces critères à l'égard des postes d'employés de bureau et des agents syndicaux.

03. Un candidat recommandé pour embauchage doit indiquer à l'employeur si la convention collective du syndicat dont il est membre contient une clause de libération syndicale. Si tel est le cas, dès que l'employeur l'informe de son embauchage, le candidat doit, comme condition d'emploi, demander une libération syndicale à son employeur local et profiter d'une telle libération syndicale aussi longtemps que la convention collective de son syndicat de base le lui permet.

04. Comité de soutien aux salariées

Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de deux représentants de chacune des parties.

Ce comité a pour mandat de rechercher des solutions aux problèmes de fonctionnement. Des demandes peuvent être acheminées au comité par le salarié concerné, le syndicat, l'employeur ou le comité des plaintes. Toutefois, toute demande adressée au présent comité, ou tout dossier constitué conséquemment à une telle demande, ne peuvent en aucun cas être transférés à une autre instance de la présente convention.

Le comité constate, s'il y a lieu, le problème, l'analyse, recherche des solutions sur la base de l'équité.

Les décisions sont prises à l'unanimité, chaque partie possédant un vote. Le comité doit élaborer ses solutions dans les 60 jours qui suivent la demande. Ce délai peut toutefois être prolongé avec l'accord des parties. Dès qu'elles reçoivent l'assentiment écrit du salarié et de l'employeur, telles décisions sont exécutoires et lient les parties.

ARTICLE 7 - CATEGORIES DE SALARIES

- .01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux groupes de salariés:
- 1) les agents syndicaux
 - 2) les employés de bureau
- .02 Pour les fins de la présente convention les parties reconnaissent cinq catégories d'agents syndicaux:
- 1) agent syndical à l'essai
- .03 l'agent syndical est à l'essai, tant qu'il n'a pas complété 6 mois de service à l'emploi de l'employeur et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'employeur et le syndicat.
- .04 Pendant la période d'essai, les conditions de travail de l'agent syndical à l'essai sont régies par la présente convention collective et il peut recourir à la procédure de grief sauf dans le cas de congédiement. L'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.
- .05 En cas de congédiement, pendant la période d'essai, l'employeur rencontre l'agent syndical et le syndicat et donne les raisons du congédiement.
- 2) l'agent syndical régulier à temps complet
- .06 Vers le sixième mois de service, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence l'agent syndical. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur suite à une convocation de l'employeur. La période d'essai est alors prolongée d'un autre 6 mois.

Vers le douzième mois de service, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence du salarié. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, l'agent syndical à l'essai rencontre les représentants de l'employeur et du syndicat suite à une convocation de l'employeur. Si les représentants du syndicat ou de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

.07 Le droit d'ancienneté d'un agent syndical qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) l'agent syndical régulier à temps partiel

.08 l'agent syndical régulier à temps partiel désigne l'agent syndical qui travaille régulièrement mais qui ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

.09 l'agent syndical régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

.10 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

l'agent syndical à temps partiel a cependant droit aux bénéfices complets du régime d'assurance-maladie.

4) l'agent syndical spécial

.11 l'agent syndical spécial désigne l'agent syndical embauché pour remplacer un agent syndical absent ou pour effectuer un travail temporaire.

.12 L'agent syndical spécial a droit à tous les avantages de la convention collective sauf les suivants:

1. article 8 - ancienneté
2. article 9 - mouvement de main d'oeuvre.

3. article 10- procédure de griefs en cas de congédiement

4. article 11- mesures disciplinaires

5. article 16- congés de maternité est remplacé par la disposition suivante: l'agent syndical spécial qui a 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier, bénéficie du régime de congé de maternité.

6. article 18- les vacances des salariés spéciaux sont payées (salaire et pécule) à tous les 3 mois sur demande écrite à cet effet de la part du salarié.

7. article 17- l'article 17 ne s'applique pas à l'agent syndical spécial embauché pour moins de 3 mois sauf les paragraphes d) et e).

- b) En tout temps, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié spécial.

- .13 a) Au terme de 12 mois de service continu ou de 12 mois de service à l'intérieur de 18 mois de calendrier, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence de l'agent syndical spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée où le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur suite à une convocation de l'employeur. Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- b) L'agent syndical spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un agent syndical régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme salarié spécial.
- c) Lors de sa mise à pied, l'agent syndical spécial est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13. Son nom est inscrit sur la liste des rappel et les dispositions des paragraphes 8.06c) et 9.15a) s'appliquent.
- d) L'agent syndical spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste régulier ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à l'article 6.02.

EMPLOYES DE BUREAU

- .14 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent 4 catégories d'employés.

1) employé à l'essai

- .15 L'employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois mois de service chez l'employeur et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'employeur et le syndicat.
- .16 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement et l'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.

.17 En cas de congédiement, l'employeur rencontre le salarié et le syndicat et donne les raisons du congédiement.

.18 2) Employé régulier à temps complet

Vers le troisième mois de service, l'employeur est avisé de l'intention du syndicat quant à la permanence du salarié. A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur.

Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services, à moins que les parties ne s'entendent pour prolonger sa période d'essai.

.19 Le droit d'ancienneté d'un employé qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Employé régulier à temps partiel

.20 Employé régulier à temps partiel désigne l'employé qui travaille régulièrement mais ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

.21 L'employé régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

.22 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

.23 4) Employé spécial

Employé spécial désigne l'employé embauché pour remplacer un employé absent ou pour effectuer un travail temporaire.

.24 a) L'employé spécial a droit à tous les avantages de la convention sauf les suivants:

- 1) article 8 - ancienneté
- 2) article 9 - mouvement de main d'oeuvre
- 3) article 10 - procédure de grief en cas de congédiement
- 4) article 11 - mesures disciplinaires
- 5) article 16 - l'article 16, congés de maternité, est remplacé par la disposition suivante:
Le salarié spécial qui a 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier bénéficie du régime de congé de maternité.
- 6) article 17 - l'article 17 ne s'applique pas à l'employé spécial embauché pour moins de 3 mois sauf les paragraphes d) et e).
- 7) article 18 - les vacances des salariés spéciaux sont payés (salaire et pécule) à tous les 3 mois sur demande écrite à cet effet par le salarié.

b) En tout temps, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié spécial.

.25 a) Au terme de 6 mois de service continu ou de 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence de l'employé spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur. Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- b) L'employé spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un employé régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme employé spécial.
- c) Lors de sa mise à pied, l'employé de bureau est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13. Son nom est inscrit sur la liste de rappel et les dispositions des paragraphes 8.06c) et 9.15a) s'appliquent.
- d) L'employé de bureau spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste régulier ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à l'article 6.02.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- .01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.
- .02 La liste d'ancienneté apparaît à l'Annexe "b" de la présente convention collective.
- .03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 8.
- .04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
 - a) durant son absence à la suite de maladie ou accident.
 - b) durant le congé de maternité
 - c) pendant tout le temps qu'il occupe une fonction de cadre ou d'officier élu de l'employeur, après avoir été salarié régulier. Il peut alors faire valoir son ancienneté au même titre qu'un salarié de l'unité de négociation lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé.

Au terme de son emploi comme cadre ou de son mandat comme officier élu, le salarié bénéficie d'une période d'une année pour revenir dans l'unité de négociation sur tout poste vacant ou nouvellement créé; avec cumul d'ancienneté, s'il revient dans les 30 jours et sans cumul d'ancienneté, s'il revient à l'intérieur d'une année.

Pourvu qu'il ait manifesté par écrit à l'employeur, durant l'année, son désir de réintégrer l'unité de négociation, il bénéficie au terme de l'année, d'une période additionnelle de 6 mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé. Le fait de postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé constitue l'avis de retour à l'employeur.

Cependant, aucun salarié couvert par la présente convention ne peut être lésé par le retour d'un salarié au sein de la présente unité de négociation (aucune mise à pied, aucune mutation, aucun changement dans les conditions de travail.

d) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues à la convention collective, à moins de stipulation explicite contraire. Cependant, en cas de mise à pied, les salariés absents visés à 9.10 sont mis à pied comme s'ils étaient au travail.

e) mise à pied de salarié régulier

f) durant la libération pour activités syndicales prévues à l'article 5.

.05 Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté

a) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues comme assujetties à de telles conditions à la convention collective.

b) lorsque le salarié à l'essai est mis à pied, il conserve pendant un an l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe 9.09.

.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants

a) départ volontaire

b) congédiement

c) défaut de reprendre le travail dans les 30 jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Les exceptions prévues à l'article 9 dans le cas de rappel au travail, constituent une excuse valable aux fins du présent alinéa.

.07 Suite à un départ volontaire, un ex-salarié de l'employeur qui réintègre l'unité de négociation conformément aux dispositions de la convention collective, recouvre tous ses droits et privilèges, y compris l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ et sa permanence, à condition qu'il ait signifié son intention de revenir chez l'employeur comme salarié dans un délai n'excédant pas 90 jours de son départ volontaire.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- .01 Sauf dans le cas d'abolition de poste ou lorsque l'affichage est retardé, tout poste régulier vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur dans les 7 jours de la décision de combler ou de créer le poste.

Cette disposition s'applique dans le cas de poste temporaire ou temporairement dépourvu de leur titulaire s'ils sont prévus pour une période de plus de 6 mois, à moins qu'il n'y ait affectation temporaire conformément au paragraphe 1.09.

- a) L'avis d'affichage contient notamment et entre autres la classification, le titre, la description de fonction, le salaire, la localité habituelle de travail, les liens d'autorité et de responsabilité et les exigences particulières, s'il y a lieu.
- b) Les descriptions de fonctions et les exigences sont déterminées au comité permanent à la négociation. Cependant, les descriptions de fonction et les exigences actuellement utilisées par l'employeur demeurent jusqu'à ce que le comité permanent à la négociation les ait modifiées.
- c) Les exigences particulières déterminées par le comité permanent à la négociation doivent être pertinentes et en relation avec la nature du travail à accomplir.

- .02 L'avis est affiché pendant une période de 14 jours, sauf durant la période d'été où l'avis est affiché pendant une période de 30 jours si la date de fermeture des candidatures va au-delà de la St-Jean Baptiste et ce, jusqu'au premier lundi de septembre. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Le candidat doit postuler pendant la période d'affichage. L'employeur maintient un registre de candidatures. Tout salarié peut postuler à l'avance, par écrit, sur tout poste éventuel. Toute candidature est valable 6 mois.

- .03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:
- 1. a) le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté, à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- b) Dans le cas où l'employeur soutient que le candidat ayant le plus d'ancienneté ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, il en avertit par écrit le candidat et le syndicat dans les 10 jours suivant la fin de l'affichage. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'employeur s'objecte à la candidature.

Dans le cas, le comité de sélection doit déterminer si le candidat rencontre les exigences normales de la tâche (selon la procédure prévue au paragraphe 6.02).

S'il n'y a pas de décision au comité de sélection ou si le candidat n'est pas satisfait de la décision du comité de sélection, il peut recourir à la procédure de grief. Si tel est le cas, le grief est référé automatiquement à l'arbitrage.

- c) L'employé de bureau qui a postulé un poste de conseiller syndical, doit passer devant le comité de sélection et être recommandé par ce dernier. Si pendant une période de 6 mois suivant l'entrée en fonction, l'employeur ou l'employé désire reviser leur décision, l'employé retourne à son ancien poste et est considéré quant à son salaire et ses conditions de travail comme n'ayant jamais quitté ce poste.
(voir Annexe pour les modalités).

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 2) Si le poste n'a pu être comblé, l'employeur choisit parmi les autres candidats à la condition que ce candidat soit recommandé par le comité de sélection et si nécessaire ait réussi l'examen de sélection des employés de bureau.
- .04 Tout candidat à un poste vacant ou nouvellement créé, autre qu'un agent syndical régulier, doit, comme condition préalable à l'emploi, être recommandé par le comité de sélection pour ce poste.
- .05 L'employeur informe les candidats salariés et le syndicat du nom du candidat qui obtient le poste :
- 1) dans les 21 jours suivant la fin de l'affichage
 - 2) si le poste n'est pas comblé à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, l'employeur avise le syndicat et donne les raisons par écrit.
 - 3) Si aucun candidat n'a été embauché, l'employeur qui décide de maintenir le poste avise par le tableau d'affichage que l'avis d'affichage est toujours en vigueur. Ledit avis d'affichage est interrompu dès qu'un candidat postule, alors le poste est comblé selon les mécanismes prévus à la présente convention collective.
- .06 Le salarié qui passe d'un groupe à l'autre reçoit :
- a) s'il s'agit d'une promotion, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte;
 - b) s'il s'agit d'une rétrogradation volontaire, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement inférieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.

.07 Dans le cas de transfert, le salarié conserve le même salaire.

.08 L'employeur avise par écrit, le syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, sa fonction, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'employeur.

MISE A PIED

.09 Pour les fins d'application des dispositions concernant les mises à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'employeur.

- .10 a) Dans le cas où l'employeur veut faire une mise à pied ou abolir un poste à l'intérieur d'une fonction, il avise par écrit au moins 15 jours à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction dans la localité affectée. Copie de cet avis est expédiée au syndicat.
- b) Dans le cas où l'employeur désire opérer une modification administrative entraînant un changement de localité des bureaux de l'employeur sans affecter le nombre de salariés, le salarié affecté par le réaménagement a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément aux dispositions de l'article 9.
- c) Dans le cas où l'employeur désire transformer un poste à temps complet en un poste à temps partiel ou vice-versa, le salarié affecté par cette modification a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément aux dispositions de l'article 9.
- d) Dans le cas où l'employeur désire transformer un poste en le scindant, le salarié affecté par cette modification a priorité sur l'un ou l'autre des postes à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, les postes sont affichés et attribués conformément aux dispositions de l'article 9.
- .11 Dès la réception de l'avis, le salarié a droit de déplacer le plus jeune salarié de chaque fonction d'une classification égale ou inférieure à la sienne dans chaque localité où l'employeur fait affaire.

Il est entendu que chaque salarié déplacé en vertu du présent article peut exercer son droit d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et pourvu que le salarié déplacé ait une ancienneté inférieure à la sienne.

- .12 Le salarié ainsi mis à pied a le droit de déplacer un autre salarié selon le mécanisme prévu aux paragraphes 9.12 et 9.13.

- .13 Après épuisement du mécanisme prévu aux paragraphes précédents, l'employeur donne un avis écrit d'au moins 15 jours au salarié à l'essai ou spécial qui a plus de 30 jours d'emploi.

Quant au salarié régulier, l'avis sus-mentionné est d'au moins 3 mois.

Durant cette période, les gains du salarié sont à la charge de l'employeur.

La mise à pied ne s'effectue qu'après le remboursement de toutes les sommes dues au salarié telles qu'établies par l'employeur. Cependant, une mésentente relative à la nature ou au quantum des sommes dues n'invalide pas la mise à pied.

- .14 Chaque salarié qui doit déplacer un autre salarié en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de 7 jours pour faire son choix. Les déplacements peuvent se faire simultanément ou successivement.

L'avis contient les choix qui sont offerts au salarié mis à pied.

- .15 a) L'employeur informe les salariés mis à pied de tout poste vacant ou nouvellement créé et ceux-ci peuvent postuler. L'employeur envoie l'avis à la dernière adresse connue. L'employeur accorde le poste selon les mécanismes prévus aux paragraphes 9.01 à 9.11 inclusivement.

SUIV

Cependant, dans le cas où les candidats à ce poste ont moins d'ancienneté que l'un des salariés mis à pied, l'employeur rappelle au travail le salarié mis à pied, ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où un salarié mis à pied est rappelé au travail sur un poste d'un groupe autre que le sien ou dans une localité autre que la sienne, il peut refuser et demeure sur la liste de rappel.

De même, s'il ne peut satisfaire aux exigences normales du poste sur lequel il est rappelé, il demeure sur la liste de rappel.

- b) Dans les cas de mise à pied à caractère temporaire et ce, pour une durée déterminée au départ, le salarié peut choisir de ne pas déplacer et il bénéficie alors du droit de retour sur son poste. Au terme de cette période, si le salarié n'a pas été rappelé sur son poste, il bénéficie alors de tous les droits des salariés régulièrement mis à pied.
- c) Un salarié qui se porte volontaire pour une mise à pied, ne bénéficie d'aucun droit de déplacer mais bénéficie des droits des salariés régulièrement mis à pied. En cas de conflit entre volontaires, le plus ancien a la priorité.
- d) Un salarié régulier qui laisse volontairement un poste régulier et qui postule et obtient un poste temporaire conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant le temps qu'il occupe le poste temporaire. Au terme de l'occupation de ce poste, à moins d'entente contraire entre le salarié, l'employeur et le syndicat, il n'a pas droit de retour sur son poste. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13
- e) L'employeur peut demander par écrit au salarié régulier mis à pied depuis deux ans et plus de lui indiquer:
 - 1) s'il désire demeurer sur la liste de rappel;
 - 2) les postes dont il désire recevoir copie de l'affichage au cours des 12 mois suivants.

Seule une réponse négative, dont copie est remise au syndicat, met fin au droit de rappel du salarié.

- .16 a) Aucune mise à pied de salarié régulier, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de changement technique ou technologique.
- b) Aucune mise à pied de salarié, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'employeur.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés autres que les mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

- .01 Tout salarié ou le syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les 60 jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur autorisé lequel doit rendre sa décision par écrit dans les 15 jours de la présentation du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité de grief.
- .02 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. La rédaction d'un grief peut être amendée mais cet amendement ne doit pas résulter en une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande originale.
- .03 A défaut de solution satisfaisante au comité de griefs, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité permanent à la négociation et à défaut de solution satisfaisante au comité permanent à la négociation, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage et nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 10.06.
- .04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux mois suivant sa nomination.
- .05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- .06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre:
 .René Laperrière
 .Jacques Dofny
- .07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- .08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail et, s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- .09 Lorsqu'un grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui l'a posé n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre de son droit.
- .10 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.
- .11 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- .00 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante. Aux fins d'application de la présente, un comité de mesures disciplinaires est constitué, composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat.
- .01 L'employeur qui décide d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, avise par écrit ce salarié et le syndicat de la nature et des motifs de la mesure disciplinaire.
- .02 Le salarié ou le syndicat en son nom peut contester la mesure disciplinaire en soumettant un grief dans les 21 jours de la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent.
- .03 A l'expiration de ce délai de 21 jours, la mesure disciplinaire s'applique si elle n'est pas contestée.
- .04 Si la mesure disciplinaire est contestée, son application est suspendue jusqu'à ce que l'employeur, le syndicat et le salarié en viennent à une entente écrite ou jusqu'à une décision du comité de mesures disciplinaires.
- .05 Après l'avoir avisé conformément à 11.01, l'employeur peut, avec l'accord du syndicat, exiger que le salarié soit affecté à d'autres dossiers ou travaille chez lui et n'entre en contact avec aucun des membres du S.N.C. et le salarié est tenu de s'y conformer. Le salarié peut toutefois rencontrer des membres du Syndicat National du Cinéma, en présence d'un représentant du SECSN pour la préparation de la défense.
- .06 Dès que la mesure disciplinaire est contestée conformément à 11.02, les parties, dans les 7 jours nomment chacun un enquêteur.
- .07 Pendant les 90 jours suivants, ces enquêteurs ont pour mandat de recueillir conjointement tous les faits, pièces et témoignages relatifs aux événements qui ont entraîné la mesure disciplinaire.

- .08 Entre le 30e et le 20e jour précédant l'expiration du délai de 90 jours prévu en 11.07, le comité des mesures disciplinaires rencontre les enquêteurs pour s'enquérir du déroulement de l'enquête et prolonger, si nécessaire, le délai de 90 jours. Le délai est prolongé, s'il y a accord des parties au sein du comité des mesures disciplinaires et pour la durée autorisée par écrit par le dit comité.
- .09 Dans les 14 jours suivant la fin de l'enquête prévue à 11.07, les enquêteurs doivent présenter leur(s) rapport(s) et leur(s) recommandation(s) au comité de mesures disciplinaires. Les membres du comité peuvent interroger les enquêteurs pour obtenir des éclaircissements.
- .10 Pendant les 42 jours suivant la présentation du rapport, le comité des mesures disciplinaires doit permettre au salarié de présenter une défense pleine et entière.
- .11 A l'expiration du délai de 42 jours prévu en 11.10 ou à l'expiration de la preuve, le comité des mesures disciplinaires a 7 jours pour rendre une décision écrite.
- .12 Le comité des mesures disciplinaires peut annuler la mesure disciplinaire, la maintenir ou rendre toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances. Le comité ne peut modifier la convention collective.

La décision est prise à l'unanimité, chaque partie possédant un vote. La décision du comité est finale et tient lieu de sentence arbitrale de grief au sens du Code du Travail et de la présente convention collective. Elle lie l'employeur, le syndicat et le salarié.

.13 Pendant la suspension de l'application d'une mesure disciplinaire contestée conformément à 11.02, le salarié reçoit son plein salaire et autres avantages sociaux (statu quo ante). Cette situation demeure également pour tout dépassement des délais convenu entre les parties.

.14 Le syndicat n'assume que les frais de ses témoins autres que les salariées.

.15 a) Sauf entente contraire entre les parties, tous les délais du présent article sont de rigueur, à l'exception de celui de 11.10 qui lui, est indicatif.

b) Entre le 35e et le 42e jour du délai prévu à 11.10, si l'employeur est d'avis que le salarié prolonge ou retarde indûment les procédures, il peut demander par écrit au comité de mesures disciplinaires, en avisant le syndicat et le salarié, de suspendre l'application du statu quo ante jusqu'à l'expiration de la preuve. Le comité de mesures disciplinaires doit rendre sa décision par écrit dans les 48 heures de la demande. La décision du comité de mesures disciplinaires s'applique comme une sentence arbitrale.

- .15 c) A la demande écrite d'une partie présentée au comité de mesures disciplinaires, le cheminement de la procédure est suspendu le 1er juillet et reprend le 16 août là où il était.
- d) Au terme du délai imparti à une étape ou de tout autre délai convenu entre les parties, les parties doivent faire chominer le grief à l'étape suivante. Le fait pour le grief de ne pas franchir une étape de la présente procédure à l'intérieur du délai prévu pour ladite étape, n'annule pas le grief.

- ..16 En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après 12 mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

ARTICLE 12 - NON DISCRIMINATION

L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- .01 a) Les heures de travail de l'agent syndical sont déterminées par les nécessités du service.
- b) Cependant, les nécessités du service ne doivent pas s'entendre comme obligeant l'agent syndical à une charge irraisonnable, anormale et non-équitable de travail.
- c) L'employeur reconnaît, qu'un agent syndical ayant travaillé de façon intensive, prolongée et continue, puisse avoir besoin et bénéficier d'une période de repos, en tenant compte des nécessités du service.

- .02. L'employé de bureau a une semaine de travail de 32½ heures réparties en cinq jours ouvrables de 6½ heures chacun, du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail est de 9h.00 à 12h.00 et de 13h.30 à 17h.00.

Cependant, pourvu qu'il satisfasse aux exigences du premier alinéa du présent paragraphe, l'employé de bureau peut s'entendre avec son employeur et le syndicat pour modifier l'horaire de disponibilité prévu au second alinéa.

Pendant les mois de juillet et août, la journée régulière est de 9h.00 à 12h.00 et de 13h.00 à 16h.30.

L'employeur qui veut prévoir la présence continue d'un employé sur l'heure de dîner doit s'entendre avec le syndicat et l'employé concerné quant à l'horaire.

A moins d'entente contraire, les ententes concernant des horaires particuliers sont maintenues.

L'employeur s'engage à faire en sorte que le paiement des heures de travail d'un salarié à temps partiel le rende éligible aux prestations de la Commission d'assurance-chômage.

Toute modification de l'horaire de travail prévu à l'affichage doit faire l'objet d'une entente entre le salarié, le syndicat et l'employeur.

- .03 L'employeur accorde à l'employé une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.
- .04
- a) Tout travail fait par un employé de bureau en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.
 - b) Tout travail fait à domicile en temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur autorisé et sans objection de sa part.
 - c) Pour l'employé de bureau à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique en dehors de la journée régulière et de la semaine régulière de travail définies à l'article 13.02 soit du lundi au vendredi, de 9h.00 à 17h.00.
 - d) Lorsque l'employé de bureau à temps partiel participe aux sessions de formation et aux instances lorsque demandé, il reçoit le même salaire qu'un employé de bureau à temps plein.
- .05 L'employeur rémunère le temps supplémentaire justifié et approuvé fait par un employé de bureau dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes suivantes:
- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale,
 - 2) au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) après quatre heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée
 - b) le dimanche
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé
 - d) un jour de congé férié

Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- .06 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel
- a) une rémunération minimum de deux heures à taux double
 - b) une allocation pour couvrir les frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

- .07 L'employé qui travaille au moins deux heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17h.00 et 20h.00 a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe A.

L'employé qui travaille un minimum de quatre heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé, a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le repas prévue à l'annexe A.

- .08 L'employé qui travaille après 21h.00 a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

- .09 Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix de l'employé, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux suivant le taux applicable aux termes des paragraphes 13.05 et 13.06.

L'employé s'entend avec son collaborateur immédiat après consultation avec le supérieur autorisé quant au moment de la prise de son congé. Le défaut de réponse du supérieur autorisé n'empêche pas la prise de tel congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux mois devra être pris dans les deux mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente contraire.

- .10 Le salarié en cas d'absence informe dès que possible un collaborateur immédiat, lequel transmet l'information au supérieur autorisé, dès que possible.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

- .01 Les jours suivants sont chômés et payés: Vendredi Saint, Lundi de Pâques, un congé mobile ou le 1er mai au choix du salarié, le 24 mai ou le jour décrété fête par les autorités compétentes, St-Jean Baptiste, Confédération, Premier lundi de septembre, Action de Grâces, la veille de Noël et le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties. Cependant, dans la période de Noël, seul le 24 décembre ou le 2 janvier sont reportés. Dans ce cas, le congé commence le vendredi 23 si le 24 décembre survient un samedi et se termine le 3 si le 2 janvier survient un dimanche.

- .02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée, le jour même de la fête si les parties sont d'accord ou à une date déterminée par elles.

ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE

- .01 Le salarié régulier ayant un an de service a droit, dans le cas de maladie, à une absence avec solde jusqu'à concurrence de deux ans pour la même maladie.

L'employeur concerné paie la différence entre les montants du salaire régulier et celui de l'indemnité versée au salarié en vertu du régime collectif d'assurance-salaire, du régime supplémentaire de rentes, de la loi des accidents du travail, ou de toute autre loi de sécurité du revenu. Le salarié reçoit l'équivalent du salaire net (takehome pay) qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si ce salarié reprend son travail régulier pendant une période d'au moins six mois, il se qualifie pour une nouvelle absence avec solde de deux ans.

S'il n'a pas repris son travail régulier durant six mois, l'employeur maintient son salaire durant le délai de carence pour l'assurance-salaire.

- .02 L'employeur maintient pendant 30 jours de calendrier, le salaire régulier du salarié ayant moins d'un an de service, du salarié spécial absent pour maladie. Ils bénéficient ensuite du régime collectif d'assurance-salaire.

Le temps où le salarié à l'essai bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.

- .03 Pour avoir droit au paiement de ses congés de maladie, le salarié informe son supérieur autorisé de sa maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée d'absence.

Dans le cas d'une absence de 30 jours ou plus, le salarié, pour avoir droit au paiement de son indemnité, doit compléter les formules de réclamation en conformité avec les termes de la police d'assurance, à moins de raison indépendante de la volonté du salarié.

- .04 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur, ou le comité des avantages sociaux peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

De façon à permettre cette vérification, le salarié doit soumettre promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles, l'employeur peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

ARTICLE 16 - CONGES PARENTAUX

- .01 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- .02 La salariée enceinte a droit à 20 semaines de congé de maternité qui doivent être consécutives, sauf, si la salariée accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé. Celle-ci 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.
- 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 droit à 20 semaines de congé de maternité.
- .03 L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle était enceinte, toute information portée à sa connaissance, concernant la présence sur les lieux de travail, de tout virus, maladie infectieuse ainsi que de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.
- Dans un tel cas, en plus des avantages prévus au paragraphe 16.02, la salariée exposée a droit à un congé avec solde et ce, jusqu'à l'élimination du danger prévu à l'alinéa précédent.
- .04 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé avec solde de dix semaines consécutives. Ce congé d'adoption s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent chez l'employeur.
- .05 Un congé parental sans solde avec droit de retour sur son poste et d'une durée maximale de deux ans, est accordé au salarié ou à la salariée qui en fait la demande, à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.
- Ce congé parental s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent chez l'employeur. Cependant, le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu.
- .06 Le salarié dont la conjointe accouche ou lors de l'adoption d'un enfant, ou lors de l'interruption de grossesse, a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 21e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

- .01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec les jours suivants
- a) à l'occasion de son mariage: 7 jours consécutifs;
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage et la veille ou le lendemain;
 - c) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: 1 jour;
 - d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: 5 jours consécutifs;
 - e) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, d'un beau-parent, du beau-frère, de la belle-soeur ou des grands-parents: 3 jours consécutifs;
 - f) à l'occasion d'une mutation nécessitant un déménagement: 2 jours consécutifs;
 - g) à l'occasion d'absence pour raisons personnelles jusqu'à 5 jours ouvrables par année contractuelle. Il est convenu que ces 5 jours ne doivent pas être considérés comme des jours de vacances. De plus, ne sont pas comptabilisés les journées d'absence dues à un événement relié à la nature et qui paralyse la vie de la localité où se situe le lieu de travail (tempête, inondation, etc.) et qui empêche la rentrée au travail;
 - h) tout salarié a droit à un maximum de 4 semaines de congé sans solde lorsque le mariage ou les funérailles prévus aux alinéas b, c, d, e, ont lieu à l'extérieur du pays;
 - i) à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale: les jours nécessaires pour assister aux procédures devant le juge.
- .02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congé prévus à cette convention sauf à l'occasion du mariage du salarié.

- .03 L'organisme maintient le salaire et les avantages prévus à la convention, pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou juré devant quelque tribunal que ce soit.

Le salarié remet cependant à l'employeur les allocations versées par le tribunal ou les parties alors en cause.

ARTICLE 18 - CONGE ANNUEL

18.01 Le salarié régulier ayant un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux du salaire régulier majoré de 100% (pécule).

.02 L'agent syndical a droit, à chaque période de cinq ans de service, en plus de son congé annuel, à une période de congé additionnel de quatre semaines payées.

Ce congé additionnel peut être utilisé comme congé annuel additionnel ou comme période de perfectionnement et peut s'échelonner sur une période de quatre ans.

L'ancienneté prévaut pour déterminer l'ordre de la prise de tel congé sauf entente écrite à ce, contraire.

.03 Le salarié ayant moins d'un an de service a droit à un congé annuel proportionnel au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues au paragraphe 18.01.

.04 Aux fins d'application de cet article, un congé sans solde de plus de trois mois n'est pas considéré comme une période de service. Toutefois, dans le cas de maternité ou d'adoption, le congé sans solde de plus de six mois n'est pas considéré comme une période de service.

.05 La période de congé annuel s'étend sur 12 mois consécutifs. Le salarié peut exiger de prendre son congé annuel à une date déterminée pendant les mois de juin, juillet et août, après une entente avec son supérieur autorisé sur le choix des dates. Il peut aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre son congé annuel à une autre date.

.06 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'employeur le syndicat et le salarié.

- .07 Le pécule de vacances et le congé annuel sont payés aux taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.
- .08 La paie de vacances et le pécule de vacances sont remis au salarié lors de la prise de vacances.
- .09 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés au paragraphe 18.01 au prorata du temps écoulé depuis la fin de sa dernière année de service complétée et ceux déterminés au paragraphe 18.02 s'il y a droit.
- .10 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité ou accident de travail survenus avant le début ou pendant ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition qu'il fournisse un certificat médical.

ARTICLE 19 - RAPPORT D'ACTIVITES ET DE DEPENSES DU CONSEILLER SYNDICAL

- .01 L'agent syndical, en autant que possible, présente son rapport hebdomadaire d'activités au plus tard sept jours après la période concernée.
- .02 Au plus tard deux semaines après la présentation de son rapport hebdomadaire d'activités, l'employeur s'engage à rembourser l'agent syndical toutes les dépenses justifiées et approuvées encourues dans l'exercice de ses fonctions, tel que stipulé à l'Annexe A. Cependant, lorsque le délai de 7 jours n'est pas respecté, l'employeur est tenu de rembourser l'agent syndical les sommes dues au plus tard quatre semaines après la présentation de la formule.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

01. L'employeur paie au salarié le salaire ci-après prévu pour sa classification

	01-01-81
secrétaire	17,479.00\$
agent syndical	20,959.00\$

- .02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur (modification dans les responsabilités, mises à pied, abolition de poste...)
- .03 Tout salarié qui accomplit pour une période d'au moins une semaine et à la demande expresse du supérieur autorisé la fonction d'un autre salarié classifié dans une classification plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classification, pour la période de remplacement.
- .04 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications de la présente convention, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la description et les exigences.

A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, le salaire, la description et les exigences.

.05 INDEXATION ET ENRICHISSEMENT

- a) Le salaire de chaque salarié est augmenté au 1er janvier 1981 d'un montant uniforme équivalent à 10% du salaire moyen de tous les salariés.

Pour l'augmentation, le salaire moyen de tous les salariés est le salaire moyen en vigueur le 31 décembre 1980 calculé après l'application de la formule d'indexation au 31 décembre 1980.

L'augmentation à titre d'enrichissement est versée rétroactivement à compter de la première paie suivant la publication de l'IPC du mois de décembre 1980.

.05 b) Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie pour la période qui débute le 1er janvier 1980, le salaire de chaque salarié est ajusté selon la formule d'indexation prévue ci-dessous:

- la formule d'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation publiée par Statistique Canada pour la région de Montréal
- le salaire de chaque salarié est ajusté à la hausse en fonction:
 - 1) de l'augmentation procentuelle de l'IPC au delà de 8% d'augmentation pour chaque période de 12 mois se terminant le 31 décembre
 - 2) du salaire moyen de tous les salariés au dernier jour de chacune de ces périodes
- l'ajustement à la hausse, applicable à chaque période pour chaque salaire, est calculé comme étant le produit obtenu en multipliant le salaire moyen (sur une base hebdomadaire) de tous les salariés au dernier jour de cette période et le pourcentage d'augmentation entre l'IPC du dernier mois de cette période et l'IPC du dernier mois de la période précédente: pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1980 l'IPC du mois de décembre 1979 est défini comme étant l'IPC du dernier mois de la période précédente.
- l'intégration aux salaires de l'ajustement annuel prend effet le 1er janvier qui suit.
- chaque ajustement est versé rétroactivement à compter de la première paie suivant la publication de l'IPC de décembre

ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS

Les droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 22 - DEPENSES D'AUTOMOBILE

.01 Les dépenses d'automobile sont régies par les dispositions de l'annexe B.

.02 L'employeur paie ou fournit au salarié qui utilise régulièrement une automobile, l'emplacement nécessaire au stationnement.

Dans le cas d'absence d'un lieu de stationnement satisfaisant dans une région, les parties disposent du cas selon la règle énoncée précédemment.

ARTICLE 23 - ASSURANCES

- .01 Les parties conviennent que les salariés du Syndicat National du Cinéma sont couverts par le régime d'assurance collectif vie-maladie-salaire et soins dentaires de la CSN (Police SSQ _____).

Plan dentaire

Le régime de soins dentaire entre en vigueur en 3 étapes soit:

- 01-08-80 régime 1
01-06-81 régime 1^{er} 2
01-06-82 régime 1, 2 et 3
(Voir annexe "E" pour détails)

- .02 Le régime d'assurance collective (vie-maladie-salaire) et soins dentaires sont entièrement payés par l'employeur.

Cependant, un employé bénéficiant d'un congé sans solde peut demeurer couvert par le régime d'assurance-groupe à la condition d'assumer le coût total de la prime et, dans tous les cas, l'employeur assume le coût total de la prime durant le premier mois du congé sans solde.

- .03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues et de nouveaux bénéfices pourront être ajoutés.

- .04 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance, la totalité de la réduction de cotisation à l'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

- .05 Les cadres et les officiers élus peuvent adhérer au régime.

- .06 Au terme de son emploi, le salarié spécial continu d'être couvert par le régime d'assurance-groupe jusqu'au moment où il pourrait à nouveau être couvert par le régime d'assurance-groupe chez son employeur local, s'il réintègre son emploi chez son employeur local dans les sept (7) jours du terme de son emploi.

ARTICLE 24 - COMITE DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE SECURITE-SANTE

- .01' Les parties conviennent que le comité des avantages sociaux formé en vertu de la convention collective intervenue entre la CSN et le SECSN agit pour et au nom des parties dans la présente convention.
- .02 Ce comité a pour rôle
- a) de revoir les modalités du contrat collectif d'assurances et de faire les recommandations nécessaires aux parties
 - b) de choisir le ou les assureurs
 - c) de surveiller périodiquement l'expérience du régime d'assurance
 - d) d'élaborer un système de compilation et d'administration des absences pour cause d'accident ou de maladie
 - e) de rencontrer toute personne dont il désire connaître l'opinion
 - f) de veiller à la sécurité et à la santé des salariés en conformité des dispositions de l'annexe "G",
- .03 Les décisions du comité sont prises à l'unanimité, chaque partie détenant un vote.
- S'il y a accord entre les parties au sujet des modalités du régime, la police-maîtresse est détenue conjointement par l'employeur et le syndicat.
- S'il n'y a pas accord, le syndicat choisit les bénéficiaires et détient la police-maîtresse.
- .04 Le comité siège aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- .05 Le comité établit toute la procédure qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement. Il doit tenir un procès-verbal de ses réunions dont copie est disponible pour les parties.
- .06 Le quorum du comité est de deux représentants de chaque partie et ses résolutions ne valent que si tous ses membres ont été convoqués.

ARTICLE 25 - DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT JURIDIQUE
OU AUTRES.

- .01 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du Code du travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'employeur précédent.

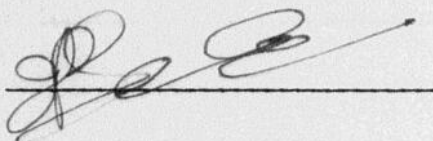
ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- .01 La présente convention a effet à compter du 1er janvier 1980 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1981.
- .02 Les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur au 1er janvier 1980 et qui ont quitté leur emploi avant la signature de la présente convention ont droit à la rétroactivité salariale au prorata du temps travaillé. L'employeur doit payer la rétroactivité dans les 15 jours de la signature de la présente convention.
- .03 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- .04 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

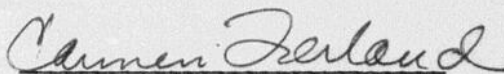
NOTE: Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce He ième jour du
mois de août 1981



Suzanne Rard
EMPLOYEUR



Angèle R.
SYNDICAT

ANNEXE A - REGLEMENTS CONCERNANT LES DEPENSES

A.01 L'employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions syndicales, d'après les normes ci-après énumérées.

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

	01-06-80	01-06-81
Déjeuner	\$ 3.00	\$ 3.25
Diner	6.25	7.00
Souper	8.00	8.75
Collation	3.00	3.25
Chambre	30.00	33.00
Total des barèmes	\$50.25	\$55.25

Le 31 mai 1981, le total des barèmes fait l'objet d'une compensation monétaire si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents (incluant le mois de mai). Cette compensation monétaire (arrondie au \$0.25 le plus élevé) est répartie par le comité permanent à la négociation entre les différents barèmes déjà prévus.

Ce taux ne s'applique pas lorsque l'employeur paie lui-même les frais de séjour.

- A.02 Les autres dépenses, telles que téléphones, télégrammes et les dépenses autorisées pour représentation, sont présentées dans un compte séparé et acquittées sur présentation des pièces justificatives et soumises aux règlements de dépenses de l'employeur.
- A.03 Tout **agent** syndical qui doit séjourner pour son travail plus de trois semaines dans une même localité autre que la sienne, après avoir été avisé, se voit allouer, à partir de la quatrième semaine, une somme de \$78.00 par semaine, pour couvrir les frais de chambre au lieu des montants prévus ci-haut. Cette somme de \$78.00 ne lui est pas payée si l'employeur se charge de défrayer lui-même les frais de logement. A la somme de \$78.00 mentionnée ci-haut, peuvent s'ajouter les frais de service téléphonique locaux, c'est-à-dire installation et loyer d'un appareil à l'exclusion des interurbains qui sont couverts par un autre règlement.
- A.04 Lorsqu'un salarié doit déménager suite à une mise à pied ou lorsque l'employeur déplace un salarié, l'employeur paie les frais de déménagement selon le tarif convenu à l'avance avec le salarié.
- A.05 L'**agent** syndical reçoit \$12.00 par semaine pour couvrir ses frais divers. Le montant maximum et minimum payé en vertu du présent alinéa est de \$624.00 par année.
- A.06 Sur présentation d'un reçu de caisse à cet effet, le salarié qui a droit au paiement d'une chambre pour un séjour dans les régions suivantes: l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie, le Nouveau Québec et les Iles de la Madeleine, reçoit le montant inscrit sur le reçu de caisse jusqu'à concurrence d'un maximum de \$10.00 au-dessus des barèmes prévus à la présente annexe.

ANNEXE B - REGLEMENTS CONCERNANT LES AUTOMOBILES

L'exécutif de l'employeur concerné détermine les fonctions qui requièrent l'usage d'une automobile soit en vertu du Plan "A" ou du Plan "B".

Plan "A"

L'agent syndical dont la fonction requiert une automobile utilise sa propre voiture ou une voiture louée par lui et qui doit être en bon état de fonctionnement.

Il reçoit de son employeur pour couvrir tous les frais de financement, d'assurance et d'entretien, les avantages suivants:

B.01 un versement mensuel de

01-09-80	01-09-81
290.00\$	319.00\$

B.02 le 1er juin, l'agent syndical fait une déclaration à l'employeur du millage ou du kilométrage apparaissant à son odomètre.

L'agent syndical a droit à .01¢ pour chaque mille parcouru entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante jusqu'à concurrence de 16,000. De 16,000 milles à 20,000 milles, il a droit à .02¢ du mille et de 20,000 milles à 30,000 milles, il a droit à .03¢ du mille. L'excédent lui est payé à .065¢ du mille.

Les paiements s'effectuent le 1er juin et 1er novembre.
L'employeur se réserve le droit de vérifier l'odomètre:

L'agent syndical doit indiquer à chaque semaine sur son compte de dépenses le millage (kilométrage) apparaissant à son odomètre.

- 8.03 Tout accident subi dans l'exercice des fonctions sera rapporté sans délai. L'employeur assume les trois quarts des dommages non couverts par l'assurance, mais sa responsabilité se limite à \$100.00
- 8.04 L'agent syndical qui utilise son automobile selon le Plan "A" a une carte de crédit pour fins de consommation d'essence, contre laquelle l'Employeur retient sur son salaire
- | | |
|----------|----------|
| 01-06-80 | 01-06-81 |
| \$34.00 | \$38.00 |
- par mois pour l'usage personnel.
- 8.05 L'employeur ne paie pas l'essence durant le congé annuel et sabbatique et, durant cette période, l'agent syndical n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit de l'employeur.
- 8.06 Lorsqu'un agent syndical est en congé de maladie, l'employeur lui verse l'allocation mensuelle prévue au paragraphe .01 pendant une période maximum de six mois. De même, lorsqu'un agent syndical est en congé de maternité avec solde, l'employeur lui verse l'allocation mensuelle prévue au paragraphe .01. Cependant, dans ces deux cas, le sous-paragraphe .04 précédent, ne s'applique pas. Pendant ces périodes l'agent syndical n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit pour fin de consommation d'essence.
- 8.07 En cas de suspension du permis de conduire,
1. l'employeur maintient uniquement l'allocation automobile pour une période de six mois.
 2. le remboursement des frais de transport du salarié est déterminé par une entente intervenue entre le salarié, le syndicat et l'employeur.
- 8.08 Le 31 août 1981, le versement mensuel et la retenue sur le salaire pour l'essence font l'objet d'un ajustement si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents (incluant le mois d'août). Cet ajustement (arrondi au dollar le plus élevé) est ajouté aux montants déjà prévus.

B.09 Pour bénéficier de ces avantages, l'agent syndical doit assurer son automobile conformément aux dispositions suivantes:

1. Assurance-affaire
2. Responsabilité civile: limite globale \$200,000.
3. Frais médicaux par personne \$2,000.
4. Déductible sur collision: \$250.
5. Déductible combiné (feu, vol, pare-brise): \$25.

Plan "B"

L'agent syndical qui est autorisé à se servir occasionnellement de son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit les compensations suivantes:

- a) \$0.25 pour chaque mille (1.6km) parcouru dans l'exercice de ses fonctions.
- b) la différence entre la prime d'assurance-affaires et la prime régulière d'assurance.

L'employé de bureau qui est autorisé par son employeur à se servir occasionnellement de son automobile reçoit \$0.25 pour chaque mille (1.6km) parcouru lors des trajets ainsi autorisés.

Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude reçoit le tarif du transport en commun.

ANNEXE C - CONDITIONS PARTICULIERES

- C.01 Chaque trop-perçu qu'un salarié peut recevoir doit être remis à l'employeur. Une fois le montant établi à la satisfaction des parties.., il doit y avoir entente quant au mode de remboursement entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

A défaut d'entente quant au remboursement, l'employeur et le syndicat conviennent du mode et du montant à être remboursé.

- C.02 Le salarié qui assiste aux réunions des instances; aux comités formés par ces instances; aux sessions de formation; ou qui travaille en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail sans être rémunéré; a droit de se faire rembourser par l'employeur les frais de gardienne encourus jusqu'à concurrence de \$18.00 par jour, étant entendu que c'est \$6.00 par demi-journée et \$6.00 pour la soirée.

ANNEXE D - LISTE D'ANCIENNETE

Carmen Ferland

24 mars 1980

Gérard Desroches

28 février 1980

SOINS 1 DENTAIRES COURANTS

Ce régime, pour groupes de 25 personnes et plus, couvre particulièrement les frais de:

Diagnostic,
soit les examens complets (un par 3 ans), périodiques (un par 6 mois), d'urgence - les radiographies et leur interprétation - les tests et examens de laboratoire.

Prévention,
soit les applications de fluorure - l'analyse de la diète - les instructions initiales d'hygiène buccale.

Certains actes de restauration,
soit les obturations en amalgame, en silicate, en acrylique, en composite - les tenons.

Tous les actes relatifs à la périodontie,
tels le curetage gingival chirurgical - la gingivectomie ou la gingivoplastie - la greffe osseuse et la greffe de tissus mous - le jumelage provisoire - le détartrage, l'aplanissement des racines.

Certains actes de chirurgie buccale,
(sauf si déjà couverts par le régime gouvernemental), particulièrement l'ablation de dent(s) ou de racine(s), simple ou complexe - l'incision intra ou extra-orale et le drainage - la trépanation et le drainage dans le tissu osseux intra-oral - le contrôle d'hémorragie.

Ce régime est offert avec ou sans coassurance et avec ou sans franchise. Il pourvoit au paiement d'une partie importante des frais dentaires encourus par une famille ordinaire pour assurer une santé dentaire normale.

SERVICES 2 DE RESTAURATION

Ce régime peut être ajouté au régime 1 et il est offert aux groupes de 100 personnes et plus.

Ce régime no. 2 est l'objet d'une coassurance et d'une limite maximum des montants payables à une même personne au cours d'une année civile donnée.

Ces deux mesures (coassurance et maximum) permettent de maintenir la prime d'assurance à un niveau abordable, tout en permettant une protection adéquate quant aux services suivants:

- les restaurations spéciales, c'est-à-dire les incrustations en or - l'aurilcation - les couronnes individuelles (en acrylique, métal, porcelaine, or) - la recimentation d'incrustation et de couronne.
- les traitements endodontiques d'urgence (incision et drainage - traitement de lésions traumatiques d'une dent - réimplantation d'une dent avulsée - etc)
- les traitements endodontiques généraux et non-chirurgicaux, soit la préparation de la dent en vue du traitement et les traitements de canal
- les traitements endodontiques chirurgicaux
- les traitements postopératoires relatifs à la restauration
- l'achat, la pose et les réparations de prothèses amovibles complètes ou partielles, de prothèses fixes (pontiques).

NOTE: Le contrat prévoit une période d'attente de 12 mois en rapport avec la pose initiale des prothèses amovibles ou fixes et une période de 48 mois pour le remplacement d'une prothèse, mais il n'en prévoit aucune pour les autres services couverts en vertu du régime 2, pas plus d'ailleurs qu'il ne comporte de restrictions quant aux conditions pré-existantes.

SERVICES 3 D'ORTHODONTIE

Le régime 3, particulièrement important pour l'enfance et les jeunes adultes, est offert comme le régime 2 à des groupes de 100 personnes et fonctionne de la même façon (coassurance maximum annuel). Il ne peut être mis en vigueur moins que le régime 1 ne soit déjà installé ou en vigueur simultanément.

Le régime 3 couvre:

- les frais relatifs à l'orthodontie préventive, interceptive et corrective
- les frais de surveillance et d'ajustement
- les frais de radiographies céphalométriques

NOTE: Le régime gouvernemental ne prévoit une protection relative à l'orthodontie.

ANNEXE F - FORMATION

F.01 Les parties conviennent que les salariés bénéficient des cours de formation prévus à l'annexe "E" de la convention collective intervenue entre la C.S.N. et le S.E.C.S.N.

F.02 Le salarié peut assister sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe A et B à toutes les sessions de formation organisées à son intention après avis à son supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.

F.03 Un nouveau conseiller syndical doit suivre une période d'entraînement de quatre (4) semaines avant de prendre charge de dossiers ou d'assumer un travail régulier. Lorsqu'il s'agit d'un employé de bureau, la période d'entraînement est d'une semaine. De plus, les salariés peuvent suivre à tous les trois (3) ans, une des sessions de formation organisée à leur intention.

ANNEXE G - SECURITE-SANTE

- G.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer en tout temps la sécurité et la santé des salariés au travail.
- G.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent, partie intégrante de cette convention collective.
- G.03 Tout salarié ou tout délégué du Syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué du Syndicat juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité, ou celle de toute autre personne.
- G.04 Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du délégué du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.
- G.05 Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise-à-pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- G.06 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident de travail, la déclaration à la Commission de Santé et Sécurité au Travail et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.

ANNEXE H - INTERPRETATION DE L'ARTICLE 9.03 c)

L'employé de bureau qui a postulé et obtenu un poste d'agent syndical temporaire ou régulier a une période d'essai de six (6) mois, tel que prévu à l'article 9.06 de la convention collective.

Au terme de sa période d'essai de six (6) mois, l'employé de bureau est considéré comme ayant le statut d'agent syndical régulier, quelque soit le poste qu'il occupe. Dans le cas d'un poste temporaire, l'employé de bureau a le statut d'agent syndical régulier sur un poste temporaire.

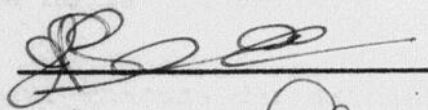
L'employé de bureau qui occupe un poste d'agent syndical temporaire et qui postule et obtient, durant sa période d'essai de six (6) mois, un poste d'agent syndical régulier termine sa période d'essai de six (6) mois.

LETTRE D'ENTENTE RELIEE A 7.06 et 7. 18

Dans le cas de refus de permanence, il est convenu que le salarié concerné dépose son grief autant que possible dans les 21 jours de la décision.

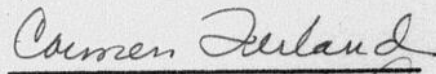
Le grief est alors soumis directement à l'arbitrage afin d'établir si ledit grief est arbitrable.

sgc EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4 ième jour de ~~juillet~~ ^{août} 1981.



Suzanne O'Leary

EMPLOYEUR



Carmen Ireland

SYNDICAT

La salariée qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause .09:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Lettre d'entente (16.06) suite

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement, a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix semaines une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

Lettre d'entente (16.06) suite

L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (150) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés ^{co} comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

DÉPÔT

06 592-0

Dépôt N°:

81 10 066

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		H-19102-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
81-08-04		81-10-02		80-01-01	81-12-31	2	

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Employés de la CSH Att: Mme Raymonde Daria 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	☐ Déposant Syndicat National du Cinéma 1110 rue Hleury, suite 104 Montréal, Qué. H2Z 1N4

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

62/66

Région	Activité
06-06	8915 (10)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso

Remarques

Pour le commissaire général du

Signature

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

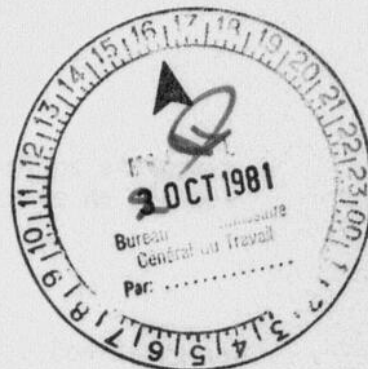
☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5

003 (011)

RECHERCHE

1.1.80
31.12.81

06 592-0



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE

SYNDICAT NATIONAL DU CINEMA
(ci-après nommé "L'Employeur")

ET

LE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA C.S.N.
(ci-après nommé "Le Syndicat")

1.1.80
31.12.81

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

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

- .01 Employeur: Syndicat National du Cinéma
- .02 Syndicat: le Syndicat des employés de la Confédération des syndicats nationaux.
- .03 a) Salariés: les salariés de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation.
b) Salarié régulier: **agent** syndical et employé de bureau régulier qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.
- .04 Collaborateur immédiat: l'officier, l'**agent** syndical, l'employé de bureau avec qui un salarié collabore dans l'exécution de son travail.
- .05 Supérieur autorisé: l'exécutif du Syndicat National du Cinéma.
- .06 Promotion: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- .07 Transfert: la mutation d'un salarié à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- .08 Rétrogradation: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- .09 Affectation temporaire: déplacement temporaire d'un salarié sur un poste autre que le sien, avec l'accord du salarié, du Syndicat et des organismes concernés; au terme de l'affectation temporaire, le salarié réintègre son poste.

ARTICLE 2 - ENGAGEMENT SYNDICAL

- .01 Les salariés s'engagent à promouvoir l'idéologie du SNC et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- .01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négociier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective
- .02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- .03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune ententes particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat. Toute proposition d'entente est soumise par écrit par une partie à l'autre et celle-ci a 30 jours pour donner sa réponse par écrit. A défaut de réponse, le projet d'entente est référé au comité permanent à la négociation.

Le délai ci-haut mentionné peut être extensionné avec l'accord des parties.

- .04 Toute correspondance officielle de l'employeur avec le syndicat est expédiée au président du syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du syndicat avec l'employeur est expédiée au(x) supérieur(s) autorisé(s) de l'employeur.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- .01 Tout salarié doit comme condition d'emploi, être membre du syndicat dès son embauche, sauf le salarié spécial qui doit le devenir dans les 30 jours de son entrée en service. Cette disposition ne s'applique pas au salarié spécial embauché pour une période inférieure à trois mois.
- .02 Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un salarié suite au refus du syndicat à l'admettre comme membre.
- .03 L'employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, y compris les exceptions prévues au paragraphe 4.01, toute cotisation fixée par le syndicat.
- .04 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les 15 jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5 - LIBERTE D'ACTION ET ETUDE, DROITS SYNDICAUX

- .01 a) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé.
- b) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raisons sérieuses et justifiées.

Le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du syndicat.

- .02 Le salaire et les dépenses des salariés qui siègent à des comités mixtes prévus à la convention collective sont à la charge de l'employeur.

PARTICIPATION AUX DEBATS DU MOUVEMENT

- .03 Le salarié peut assister aux congrès de la CSN et à l'équivalent chez l'employeur sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'Annexe A après avis à son supérieur autorisé, lequel toutefois ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

- .04 Un salarié peut suivre des cours dans la mesure où la fréquence, l'horaire et la durée de ces cours n'affectent pas les services.
- a) Un salarié peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution de son travail et conforme aux intérêts de l'employeur.
- Un salarié qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible, avant le début des cours.
- b) Un salarié peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution d'un travail éventuel et conforme aux intérêts de l'employeur.

Un salarié qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible avant le début des cours.

Dès qu'une entente intervient, l'employeur rembourse au salarié 50% des frais de cours encourus. Si l'employeur ne répond pas à la demande d'entente dans les 40 jours qui suivent, les frais ci-haut mentionnés sont remboursés par l'employeur.

- c) Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, l'entente peut prévoir un horaire modifié ou le maintien du salaire.
 - d) Si l'employeur refuse la demande d'entente, il soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.
- .05 a) L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit conjointement avec le syndicat pour participer à des activités de formation et accomplir un stage d'étude.
- b) L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter.

Les frais de délégation prévus aux deux alinéas précédents sont définis avant le départ dans une entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

- c) L'employeur libère sans perte de salaire, tout salarié choisi par le syndicat et l'employeur pour accomplir un stage d'étude reconnu et approuvé par les parties comme conforme aux intérêts de l'employeur et en relation avec son travail organisé par tout organisme reconnu par les parties.

CONGE AVEC OU SANS SOLDE

- .06 Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné, selon les modalités suivantes:

- 1) Etude et perfectionnement en accord avec son travail et conformes aux intérêts de l'employeur.

Nonobstant les paragraphes 8.04 et 8.05, le service est considéré comme continu et le salarié accumule son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

Si le congé sans solde est d'une durée de plus de 6 mois, un poste temporaire doit être affiché et comblé selon les mécanismes de l'article 9.

La durée du congé sans solde doit être déterminée lors de l'entente. Dans tous les cas, le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait à son départ.

2) Organismes syndicaux et para-syndicaux.

Un salarié peut obtenir un congé sans solde avec droit de retour sur le poste qu'il occupait au départ si le congé est d'une durée maximum d'une année.

Ce congé est accordé pour travailler dans un organisme appuyé ou patronné par l'employeur. Si le congé sans solde accordé est de 12 à 24 mois, le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé, selon les mécanismes prévus à l'article 9.

3) Activités politiques

Un salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde s'il est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximum de six semaines. À la fin de son congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ.

Si le salarié candidat est élu, il peut obtenir, après entente entre les parties, un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Ce congé doit prendre fin dans les 3 mois après l'expiration d'un premier mandat. Dans ce cas, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

Le salarié a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 9.

4) Raisons personnelles

En tout temps, un salarié régulier peut obtenir un congé sans solde pour raisons personnelles non contraires aux intérêts de l'employeur et en tenant compte des nécessités du service selon les modalités suivantes:

- a) avec cumul d'ancienneté et droit de retour sur son poste pour un congé d'une durée d'au plus un mois; un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par année; il ne peut être demandé, à moins de raison majeure, si le salarié a déjà bénéficié de congés sans solde pour raisons personnelles de plus de 2 mois au cours de deux années précédant la demande.

- b) Sans cumul d'ancienneté et avec droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé pour un congé de plus d'un mois mais d'une durée maximale d'un an: le salarié conserve le droit de retour sur son poste lorsque le congé est supérieur à un mois mais inférieur à 6 mois si les parties estiment que les probabilités de retour du salarié dans sa région sur des postes vacants ou nouvellement créés le défavorisent. Un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par 5 ans.

5) Récupération, recyclage, cas spéciaux

Un salarié régulier bénéficie d'un congé sans solde si une telle décision est rendue par le comité de soutien aux salariés qui dispose de la demande au mérite.

Dans ce cas, si le congé est d'un an ou moins, il est accordé avec cumul de l'ancienneté et droit de retour sur son poste.

6) Modalités de retour en fonction

Dans tous les cas de congés sans solde de plus d'un mois, le salarié doit donner avis écrit d'au moins un mois précédant la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré à moins que l'entente intervenue entre les parties ne prévoit un délai plus court.

Sauf dans les cas où le salarié a droit de retour sur le poste qu'il occupait au moment de son départ, le salarié bénéficie d'une période additionnelle de six mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé après l'expiration de son congé sans solde ou après la date indiquée à l'avis de retour prématuré.

Le fait de postuler un poste vacant constitue cependant un avis de retour.

ARTICLE 6 - COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION, COMITE DE
SELECTION, COMITE DE SOUTIEN AUX SALAIRES

01. Comité permanent à la négociation

Le syndicat et l'employeur maintiennent un comité permanent à la négociation composé d'une part de deux représentants de l'employeur et d'autre part de deux représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter. Il peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaire et surveille la bonne marche de ces comités.

Le comité siège au besoin sur convocation de l'une ou l'autre partie. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins 5 jours à l'avance.

Les décisions sont prises à l'unanimité, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. Les décisions lient les parties.

02. Comité de sélection

Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de quatre représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat. Le comité siège au besoin

Ce comité a le mandat:

- a) d'étudier tous les dossiers de tous les candidats à un poste; ces dossiers sont transmis par l'employeur au syndicat au moins 72 heures avant la date prévue pour l'entrevue du candidat
- b) de rencontrer et interviewer les candidats dont les dossiers ont été jugés acceptables par le comité.
- c) de transmettre à l'employeur le nom des candidats dont il recommande l'embauchage.

Nul ne peut être embauché sans avoir été retenu par le comité de sélection. Cependant, dans le cas d'un salarié spécial où cela n'aurait pas été possible de passer devant le comité de sélection, il doit dans les trois mois suivant son embauchage passer devant ledit comité de sélection et être retenu, à défaut de quoi l'employeur met fin à son emploi.

Pour être retenu, un candidat doit recueillir les deux tiers des votes des membres du comité de sélection, chaque membre possédant un vote. A défaut de quoi, le candidat n'est pas retenu. Dans ce cas, le comité de sélection donne verbalement au candidat qui le demande les motifs pour lesquels il n'est pas retenu.

Le comité de sélection communique immédiatement les motifs pour lesquels un candidat n'est pas retenu, dans les cas suivants:

- 1) un salarié spécial qui a postulé sur un poste
- 2) un employé de bureau qui a postulé sur un poste d'agent syndical.

Par ailleurs, tout candidat interviewé par le comité de sélection, dont la candidature n'a pas été retenue, ne peut revenir devant le comité de sélection avant une période de 12 mois.

Le comité établit toute la procédure nécessaire à son bon fonctionnement.

Le comité n'applique pas nécessairement tous les mêmes critères ni n'exerce la même pondération de ces critères à l'égard des postes d'employés de bureau et des agents syndicaux.

03. Un candidat recommandé pour embauchage doit indiquer à l'employeur si la convention collective du syndicat dont il est membre contient une clause de libération syndicale. Si tel est le cas, dès que l'employeur l'informe de son embauchage, le candidat doit, comme condition d'emploi, demander une libération syndicale à son employeur local et profiter d'une telle libération syndicale aussi longtemps que la convention collective de son syndicat de base le lui permet.

04. Comité de soutien aux salariés

Le syndicat et l'employeur forment un comité paritaire composé de deux représentants de chacune des parties.

Ce comité a pour mandat de rechercher des solutions aux problèmes de fonctionnement. Des demandes peuvent être acheminées au comité par le salarié concerné, le syndicat, l'employeur ou le comité des plaintes. Toutefois, toute demande adressée au présent comité, ou tout dossier constitué conséquemment à une telle demande, ne peuvent en aucun cas être transférés à une autre instance de la présente convention.

Le comité constate, s'il y a lieu, le problème, l'analyse, recherche des solutions sur la base de l'équité.

Les décisions sont prises à l'unanimité, chaque partie possédant un vote. Le comité doit élaborer ses solutions dans les 60 jours qui suivent la demande. Ce délai peut toutefois être prolongé avec l'accord des parties. Dès qu'elles reçoivent l'assentiment écrit du salarié et de l'employeur, telles décisions sont exécutoires et lient les parties.

ARTICLE 7 - CATEGORIES DE SALARIES

- .01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux groupes de salariés:
- 1) les agents syndicaux
 - 2) les employés de bureau
- .02 Pour les fins de la présente convention les parties reconnaissent cinq catégories d'agents syndicaux:
- 1) agent syndical à l'essai
- .03 l'agent syndical est à l'essai, tant qu'il n'a pas complété 6 mois de service à l'emploi de l'employeur et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'employeur et le syndicat.
- .04 Pendant la période d'essai, les conditions de travail de l'agent syndical à l'essai sont régies par la présente convention collective et il peut recourir à la procédure de grief sauf dans le cas de congédiement. L'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.
- .05 En cas de congédiement, pendant la période d'essai, l'employeur rencontre l'agent syndical et le syndicat et donne les raisons du congédiement.
- 2) l'agent syndical régulier à temps complet
- .06 Vers le sixième mois de service, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence l'agent syndical. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur suite à une convocation de l'employeur. La période d'essai est alors prolongée d'un autre 6 mois.

Vers le douzième mois de service, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence du salarié. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, l'agent syndical à l'essai rencontre les représentants de l'employeur et du syndicat suite à une convocation de l'employeur. Si les représentants du syndicat ou de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- .07 Le droit d'ancienneté d'un agent syndical qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) l'agent syndical régulier à temps partiel

- .08 l'agent syndical régulier à temps partiel désigne l'agent syndical qui travaille régulièrement mais qui ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

- .09 l'agent syndical régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

- .10 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

l'agent syndical à temps partiel a cependant droit aux bénéfices complets du régime d'assurance-maladie.

4) l'agent syndical spécial

- .11 l'agent syndical spécial désigne l'agent syndical embauché pour remplacer un agent syndical absent ou pour effectuer un travail temporaire.

- .12 L'agent syndical spécial a droit à tous les avantages de la convention collective sauf les suivants:

1. article 8 - ancienneté
2. article 9 - mouvement de main d'oeuvre.

3. article 10- procédure de griefs en cas de congédiement

4. article 11- mesures disciplinaires

5. article 16- congés de maternité est remplacé par la disposition suivante: l'agent syndical spécial qui a 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier, bénéficie du régime de congé de maternité.

6. article 18- les vacances des salariés spéciaux sont payées (salaire et pécule) à tous les 3 mois sur demande écrite à cet effet de la part du salarié.

7. article 17- l'article 17 ne s'applique pas à l'agent syndical spécial embauché pour moins de 3 mois sauf les paragraphes d) et e).

- b) En tout temps, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié spécial.

- .13 a) Au terme de 12 mois de service continu ou de 12 mois de service à l'intérieur de 18 mois de calendrier, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence de l'agent syndical spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée où le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur suite à une convocation de l'employeur. Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- b) L'agent syndical spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un agent syndical régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme salarié spécial.
- c) Lors de sa mise à pied, l'agent syndical spécial est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13. Son nom est inscrit sur la liste des rappel et les dispositions des paragraphes 8.06c) et 9.15a) s'appliquent.
- d) L'agent syndical spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste régulier ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à l'article 6.02.

EMPLOYES DE BUREAU

- .14 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent 4 catégories d'employés.

1) employé à l'essai

- .15 L'employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois mois de service chez l'employeur et tant que sa permanence n'a pas été accordée par l'employeur et le syndicat.
- .16 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement et l'article 11 ne s'applique pas dans ce cas.

.17 En cas de congédiement, l'employeur rencontre le salarié et le syndicat et donne les raisons du congédiement.

.18 2) Employé régulier à temps complet

Vers le troisième mois de service, l'employeur est avisé de l'intention du syndicat quant à la permanence du salarié. A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur.

Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services, à moins que les parties ne s'entendent pour prolonger sa période d'essai.

.19 Le droit d'ancienneté d'un employé qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Employé régulier à temps partiel

.20 Employé régulier à temps partiel désigne l'employé qui travaille régulièrement mais ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

.21 L'employé régulier à temps partiel a droit à tous les avantages de la convention.

.22 Cependant, il n'accumule l'ancienneté et il ne bénéficie des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

.23 4) Employé spécial

Employé spécial désigne l'employé embauché pour remplacer un employé absent ou pour effectuer un travail temporaire.

.24 a) L'employé spécial a droit à tous les avantages de la convention sauf les suivants:

- 1) article 8 - ancienneté
- 2) article 9 - mouvement de main d'oeuvre
- 3) article 10 - procédure de grief en cas de congédiement
- 4) article 11 - mesures disciplinaires
- 5) article 16 - l'article 16, congés de maternité, est remplacé par la disposition suivante:
Le salarié spécial qui a 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier bénéficie du régime de congé de maternité.
- 6) article 17 - l'article 17 ne s'applique pas à l'employé spécial embauché pour moins de 3 mois sauf les paragraphes d) et e).
- 7) article 18 - les vacances des salariés spéciaux sont payés (salaire et pécule) à tous les 3 mois sur demande écrite à cet effet par le salarié.

b) En tout temps, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié spécial.

.25 a) Au terme de 6 mois de service continu ou de 6 mois de service à l'intérieur de 9 mois de calendrier, l'employeur est avisé de la décision du syndicat quant à la permanence de l'employé spécial. S'il y a accord, la permanence est accordée ou le salarié est remercié de ses services.

A défaut d'accord, le salarié rencontre les représentants du syndicat et de l'employeur. Si les représentants du syndicat et de l'employeur n'en viennent pas à un accord, le salarié est remercié de ses services.

- b) L'employé spécial qui acquiert sa permanence conformément au paragraphe a) devient alors un employé régulier occupant un poste temporaire et son ancienneté rétroagit selon la durée de son service comme employé spécial.
- c) Lors de sa mise à pied, l'employé de bureau est avisé 15 jours à l'avance. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13. Son nom est inscrit sur la liste de rappel et les dispositions des paragraphes 8.06 c) et 9.15a) s'appliquent.
- d) L'employé de bureau spécial devenu salarié régulier en vertu des alinéas précédents qui postule sur un poste régulier ou qui est rappelé au travail sur un poste régulier doit être retenu par le comité de sélection prévu à l'article 6.02.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- .01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.
- .02 La liste d'ancienneté apparaît à l'Annexe "b" de la présente convention collective.
- .03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 8.
- .04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
 - a) durant son absence à la suite de maladie ou accident.
 - b) durant le congé de maternité
 - c) pendant tout le temps qu'il occupe une fonction de cadre ou d'officier élu de l'employeur, après avoir été salarié régulier. Il peut alors faire valoir son ancienneté au même titre qu'un salarié de l'unité de négociation lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé.

Au terme de son emploi comme cadre ou de son mandat comme officier élu, le salarié bénéficie d'une période d'une année pour revenir dans l'unité de négociation sur tout poste vacant ou nouvellement créé; avec cumul d'ancienneté, s'il revient dans les 30 jours et sans cumul d'ancienneté, s'il revient à l'intérieur d'une année.

Pourvu qu'il ait manifesté par écrit à l'employeur, durant l'année, son désir de réintégrer l'unité de négociation, il bénéficie au terme de l'année, d'une période additionnelle de 6 mois pour postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé. Le fait de postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé constitue l'avis de retour à l'employeur.

Cependant, aucun salarié couvert par la présente convention ne peut être lésé par le retour d'un salarié au sein de la présente unité de négociation (aucune mise à pied, aucune mutation, aucun changement dans les conditions de travail.

d) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues à la convention collective, à moins de stipulation explicite contraire. Cependant, en cas de mise à pied, les salariés absents visés à 9.10 sont mis à pied comme s'ils étaient au travail.

e) mise à pied de salarié régulier

f) durant la libération pour activités syndicales prévues à l'article 5.

.05 Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté

a) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues comme assujetties à de telles conditions à la convention collective.

b) lorsque le salarié à l'essai est mis à pied, il conserve pendant un an l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe 9.09.

.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants

a) départ volontaire

b) congédiement

c) défaut de reprendre le travail dans les 30 jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Les exceptions prévues à l'article 9 dans le cas de rappel au travail, constituent une excuse valable aux fins du présent alinéa.

.07 Suite à un départ volontaire, un ex-salarié de l'employeur qui réintègre l'unité de négociation conformément aux dispositions de la convention collective, recouvre tous ses droits et privilèges, y compris l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ et sa permanence, à condition qu'il ait signifié son intention de revenir chez l'employeur comme salarié dans un délai n'excédant pas 90 jours de son départ volontaire.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- .01 Sauf dans le cas d'abolition de poste ou lorsque l'affichage est retardé, tout poste régulier vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur dans les 7 jours de la décision de combler ou de créer le poste.

Cette disposition s'applique dans le cas de poste temporaire ou temporairement dépourvu de leur titulaire s'ils sont prévus pour une période de plus de 6 mois, à moins qu'il n'y ait affectation temporaire conformément au paragraphe 1.09.

- a) L'avis d'affichage contient notamment et entre autres la classification, le titre, la description de fonction, le salaire, la localité habituelle de travail, les liens d'autorité et de responsabilité et les exigences particulières, s'il y a lieu.
- b) Les descriptions de fonctions et les exigences sont déterminées au comité permanent à la négociation. Cependant, les descriptions de fonction et les exigences actuellement utilisées par l'employeur demeurent jusqu'à ce que le comité permanent à la négociation les ait modifiées.
- c) Les exigences particulières déterminées par le comité permanent à la négociation doivent être pertinentes et en relation avec la nature du travail à accomplir.

- .02 L'avis est affiché pendant une période de 14 jours, sauf durant la période d'été où l'avis est affiché pendant une période de 30 jours si la date de fermeture des candidatures va au-delà de la St-Jean Baptiste et ce, jusqu'au premier lundi de septembre. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Le candidat doit postuler pendant la période d'affichage. L'employeur maintient un registre de candidatures. Tout salarié peut postuler à l'avance, par écrit, sur tout poste éventuel. Toute candidature est valable 6 mois.

- .03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:
- 1. a) le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté, à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- b) Dans le cas où l'employeur soutient que le candidat ayant le plus d'ancienneté ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, il en avertit par écrit le candidat et le syndicat dans les 10 jours suivant la fin de l'affichage. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'employeur s'objecte à la candidature.

Dans le cas, le comité de sélection doit déterminer si le candidat rencontre les exigences normales de la tâche (selon la procédure prévue au paragraphe 6.02).

S'il n'y a pas de décision au comité de sélection ou si le candidat n'est pas satisfait de la décision du comité de sélection, il peut recourir à la procédure de grief. Si tel est le cas, le grief est référé automatiquement à l'arbitrage.

- c) L'employé de bureau qui a postulé un poste de conseiller syndical, doit passer devant le comité de sélection et être recommandé par ce dernier. Si pendant une période de 6 mois suivant l'entrée en fonction, l'employeur ou l'employé désire reviser leur décision, l'employé retourne à son ancien poste et est considéré quant à son salaire et ses conditions de travail comme n'ayant jamais quitté ce poste.
(voir Annexe pour les modalités).

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 2) Si le poste n'a pu être comblé, l'employeur choisit parmi les autres candidats à la condition que ce candidat soit recommandé par le comité de sélection et si nécessaire ait réussi l'examen de sélection des employés de bureau.
- .04 Tout candidat à un poste vacant ou nouvellement créé, autre qu'un agent syndical régulier, doit, comme condition préalable à l'emploi, être recommandé par le comité de sélection pour ce poste.
- .05 L'employeur informe les candidats salariés et le syndicat du nom du candidat qui obtient le poste :
- 1) dans les 21 jours suivant la fin de l'affichage
 - 2) si le poste n'est pas comblé à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, l'employeur avise le syndicat et donne les raisons par écrit.
 - 3) Si aucun candidat n'a été embauché, l'employeur qui décide de maintenir le poste avise par le tableau d'affichage que l'avis d'affichage est toujours en vigueur. Ledit avis d'affichage est interrompu dès qu'un candidat postule, alors le poste est comblé selon les mécanismes prévus à la présente convention collective.
- .06 Le salarié qui passe d'un groupe à l'autre reçoit :
- a) s'il s'agit d'une promotion, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte;
 - b) s'il s'agit d'une rétrogradation volontaire, le salaire prévu à l'échelle de sa nouvelle classification immédiatement inférieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.

.07 Dans le cas de transfert, le salarié conserve le même salaire.

.08 L'employeur avise par écrit, le syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, sa fonction, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'employeur.

MISE A PIED

.09 Pour les fins d'application des dispositions concernant les mises à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'employeur.

- .10 a) Dans le cas où l'employeur veut faire une mise à pied ou abolir un poste à l'intérieur d'une fonction, il avise par écrit au moins 15 jours à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction dans la localité affectée. Copie de cet avis est expédiée au syndicat.
- b) Dans le cas où l'employeur désire opérer une modification administrative entraînant un changement de localité des bureaux de l'employeur sans affecter le nombre de salariés, le salarié affecté par le réaménagement a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément aux dispositions de l'article 9.
- c) Dans le cas où l'employeur désire transformer un poste à temps complet en un poste à temps partiel ou vice-versa, le salarié affecté par cette modification a priorité absolue sur le poste à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, le poste est affiché et attribué conformément aux dispositions de l'article 9.
- d) Dans le cas où l'employeur désire transformer un poste en le scindant, le salarié affecté par cette modification a priorité sur l'un ou l'autre des postes à moins que le salarié affecté ne choisisse d'être mis à pied; dans ce cas, les postes sont affichés et attribués conformément aux dispositions de l'article 9.
- .11 Dès la réception de l'avis, le salarié a droit de déplacer le plus jeune salarié de chaque fonction d'une classification égale ou inférieure à la sienne dans chaque localité où l'employeur fait affaire.

Il est entendu que chaque salarié déplacé en vertu du présent article peut exercer son droit d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et pourvu que le salarié déplacé ait une ancienneté inférieure à la sienne.

- .12 Le salarié ainsi mis à pied a le droit de déplacer un autre salarié selon le mécanisme prévu aux paragraphes 9.12 et 9.13.

- .13 Après épuisement du mécanisme prévu aux paragraphes précédents, l'employeur donne un avis écrit d'au moins 15 jours au salarié à l'essai ou spécial qui a plus de 30 jours d'emploi.

Quant au salarié régulier, l'avis sus-mentionné est d'au moins 3 mois.

Durant cette période, les gains du salarié sont à la charge de l'employeur.

La mise à pied ne s'effectue qu'après le remboursement de toutes les sommes dues au salarié telles qu'établies par l'employeur. Cependant, une mésentente relative à la nature ou au quantum des sommes dues n'invalide pas la mise à pied.

- .14 Chaque salarié qui doit déplacer un autre salarié en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de 7 jours pour faire son choix. Les déplacements peuvent se faire simultanément ou successivement.

L'avis contient les choix qui sont offerts au salarié mis à pied.

- .15 a) L'employeur informe les salariés mis à pied de tout poste vacant ou nouvellement créé et ceux-ci peuvent postuler. L'employeur envoie l'avis à la dernière adresse connue. L'employeur accorde le poste selon les mécanismes prévus aux paragraphes 9.01 à 9.11 inclusivement.

SUIV

Cependant, dans le cas où les candidats à ce poste ont moins d'ancienneté que l'un des salariés mis à pied, l'employeur rappelle au travail le salarié mis à pied, ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où un salarié mis à pied est rappelé au travail sur un poste d'un groupe autre que le sien ou dans une localité autre que la sienne, il peut refuser et demeure sur la liste de rappel.

De même, s'il ne peut satisfaire aux exigences normales du poste sur lequel il est rappelé, il demeure sur la liste de rappel.

- b) Dans les cas de mise à pied à caractère temporaire et ce, pour une durée déterminée au départ, le salarié peut choisir de ne pas déplacer et il bénéficie alors du droit de retour sur son poste. Au terme de cette période, si le salarié n'a pas été rappelé sur son poste, il bénéficie alors de tous les droits des salariés régulièrement mis à pied.
- c) Un salarié qui se porte volontaire pour une mise à pied, ne bénéficie d'aucun droit de déplacer mais bénéficie des droits des salariés régulièrement mis à pied. En cas de conflit entre volontaires, le plus ancien a la priorité.
- d) Un salarié régulier qui laisse volontairement un poste régulier et qui postule et obtient un poste temporaire conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant le temps qu'il occupe le poste temporaire. Au terme de l'occupation de ce poste, à moins d'entente contraire entre le salarié, l'employeur et le syndicat, il n'a pas droit de retour sur son poste. Il est mis à pied sans droit de déplacer et son ancienneté est maintenue. Cependant, il ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 9.13
- e) L'employeur peut demander par écrit au salarié régulier mis à pied depuis deux ans et plus de lui indiquer:
 - 1) s'il désire demeurer sur la liste de rappel;
 - 2) les postes dont il désire recevoir copie de l'affichage au cours des 12 mois suivants.

Seule une réponse négative, dont copie est remise au syndicat, met fin au droit de rappel du salarié.

- .16 a) Aucune mise à pied de salarié régulier, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de changement technique ou technologique.
- b) Aucune mise à pied de salarié, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'employeur.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés autres que les mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

- .01 Tout salarié ou le syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les 60 jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur autorisé lequel doit rendre sa décision par écrit dans les 15 jours de la présentation du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité de grief.
- .02 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. La rédaction d'un grief peut être amendée mais cet amendement ne doit pas résulter en une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande originale.
- .03 A défaut de solution satisfaisante au comité de griefs, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief au comité permanent à la négociation et à défaut de solution satisfaisante au comité permanent à la négociation, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage et nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 10.06.
- .04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux mois suivant sa nomination.
- .05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- .06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre:
 .René Laperrière
 .Jacques Dofny
- .07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- .08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail et, s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- .09 Lorsqu'un grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui l'a posé n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre de son droit.
- .10 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.
- .11 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- .00 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante. Aux fins d'application de la présente, un comité de mesures disciplinaires est constitué, composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat.
- .01 L'employeur qui décide d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, avise par écrit ce salarié et le syndicat de la nature et des motifs de la mesure disciplinaire.
- .02 Le salarié ou le syndicat en son nom peut contester la mesure disciplinaire en soumettant un grief dans les 21 jours de la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent.
- .03 A l'expiration de ce délai de 21 jours, la mesure disciplinaire s'applique si elle n'est pas contestée.
- .04 Si la mesure disciplinaire est contestée, son application est suspendue jusqu'à ce que l'employeur, le syndicat et le salarié en viennent à une entente écrite ou jusqu'à une décision du comité de mesures disciplinaires.
- .05 Après l'avoir avisé conformément à 11.01, l'employeur peut, avec l'accord du syndicat, exiger que le salarié soit affecté à d'autres dossiers ou travaille chez lui et n'entre en contact avec aucun des membres du S.N.C. et le salarié est tenu de s'y conformer. Le salarié peut toutefois rencontrer des membres du Syndicat National du Cinéma, en présence d'un représentant du SECSN pour la préparation de la défense.
- .06 Dès que la mesure disciplinaire est contestée conformément à 11.02, les parties, dans les 7 jours nomment chacun un enquêteur.
- .07 Pendant les 90 jours suivants, ces enquêteurs ont pour mandat de recueillir conjointement tous les faits, pièces et témoignages relatifs aux événements qui ont entraîné la mesure disciplinaire.

- .08 Entre le 30e et le 20e jour précédant l'expiration du délai de 90 jours prévu en 11.07, le comité des mesures disciplinaires rencontre les enquêteurs pour s'enquérir du déroulement de l'enquête et prolonger, si nécessaire, le délai de 90 jours. Le délai est prolongé, s'il y a accord des parties au sein du comité des mesures disciplinaires et pour la durée autorisée par écrit par le dit comité.
- .09 Dans les 14 jours suivant la fin de l'enquête prévue à 11.07, les enquêteurs doivent présenter leur(s) rapport(s) et leur(s) recommandation(s) au comité de mesures disciplinaires. Les membres du comité peuvent interroger les enquêteurs pour obtenir des éclaircissements.
- .10 Pendant les 42 jours suivant la présentation du rapport, le comité des mesures disciplinaires doit permettre au salarié de présenter une défense pleine et entière.
- .11 A l'expiration du délai de 42 jours prévu en 11.10 ou à l'expiration de la preuve, le comité des mesures disciplinaires a 7 jours pour rendre une décision écrite.
- .12 Le comité des mesures disciplinaires peut annuler la mesure disciplinaire, la maintenir ou rendre toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances. Le comité ne peut modifier la convention collective.

La décision est prise à l'unanimité, chaque partie possédant un vote. La décision du comité est finale et tient lieu de sentence arbitrale de grief au sens du Code du Travail et de la présente convention collective. Elle lie l'employeur, le syndicat et le salarié.

.13 Pendant la suspension de l'application d'une mesure disciplinaire contestée conformément à 11.02, le salarié reçoit son plein salaire et autres avantages sociaux (statu quo ante). Cette situation demeure également pour tout dépassement des délais convenu entre les parties.

.14 Le syndicat n'assume que les frais de ses témoins autres que les salariées.

.15a) Sauf entente contraire entre les parties, tous les délais du présent article sont de rigueur, à l'exception de celui de 11.10 qui lui, est indicatif.

b) Entre le 35e et le 42e jour du délai prévu à 11.10, si l'employeur est d'avis que le salarié prolonge ou retarde indûment les procédures, il peut demander par écrit au comité de mesures disciplinaires, en avisant le syndicat et le salarié, de suspendre l'application du statu quo ante jusqu'à l'expiration de la preuve. Le comité de mesures disciplinaires doit rendre sa décision par écrit dans les 48 heures de la demande. La décision du comité de mesures disciplinaires s'applique comme une sentence arbitrale.

- .15 c) A la demande écrite d'une partie présentée au comité de mesures disciplinaires, le cheminement de la procédure est suspendu le 1er juillet et reprend le 16 août là où il était.
- d) Au terme du délai imparti à une étape ou de tout autre délai convenu entre les parties, les parties doivent faire chominer le grief à l'étape suivante. Le fait pour le grief de ne pas franchir une étape de la présente procédure à l'intérieur du délai prévu pour ladite étape, n'annule pas le grief.

- ..16 En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après 12 mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

ARTICLE 12 - NON DISCRIMINATION

L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- .01 a) Les heures de travail de l'agent syndical sont déterminées par les nécessités du service.
- b) Cependant, les nécessités du service ne doivent pas s'entendre comme obligeant l'agent syndical à une charge irraisonnable, anormale et non-équitable de travail.
- c) L'employeur reconnaît, qu'un agent syndical ayant travaillé de façon intensive, prolongée et continue, puisse avoir besoin et bénéficier d'une période de repos, en tenant compte des nécessités du service.

- .02. L'employé de bureau a une semaine de travail de 32½ heures réparties en cinq jours ouvrables de 6½ heures chacun, du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail est de 9h.00 à 12h.00 et de 13h.30 à 17h.00.

Cependant, pourvu qu'il satisfasse aux exigences du premier alinéa du présent paragraphe, l'employé de bureau peut s'entendre avec son employeur et le syndicat pour modifier l'horaire de disponibilité prévu au second alinéa.

Pendant les mois de juillet et août, la journée régulière est de 9h.00 à 12h.00 et de 13h.00 à 16h.30.

L'employeur qui veut prévoir la présence continue d'un employé sur l'heure de dîner doit s'entendre avec le syndicat et l'employé concerné quant à l'horaire.

A moins d'entente contraire, les ententes concernant des horaires particuliers sont maintenues.

L'employeur s'engage à faire en sorte que le paiement des heures de travail d'un salarié à temps partiel le rende éligible aux prestations de la Commission d'assurance-chômage.

Toute modification de l'horaire de travail prévu à l'affichage doit faire l'objet d'une entente entre le salarié, le syndicat et l'employeur.

- .03 L'employeur accorde à l'employé une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.
- .04 a) Tout travail fait par un employé de bureau en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.
- b) Tout travail fait à domicile en temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur autorisé et sans objection de sa part.
- c) Pour l'employé de bureau à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique en dehors de la journée régulière et de la semaine régulière de travail définies à l'article 13.02 soit du lundi au vendredi, de 9h.00 à 17h.00.
- d) Lorsque l'employé de bureau à temps partiel participe aux sessions de formation et aux instances lorsque demandé, il reçoit le même salaire qu'un employé de bureau à temps plein.
- .05 L'employeur rémunère le temps supplémentaire justifié et approuvé fait par un employé de bureau dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes suivantes:
- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale,
 - 2) au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) après quatre heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée
 - b) le dimanche
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé
 - d) un jour de congé férié

Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- .06 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel
- a) une rémunération minimum de deux heures à taux double
 - b) une allocation pour couvrir les frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

- .07 L'employé qui travaille au moins deux heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17h.00 et 20h.00 a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe A.

L'employé qui travaille un minimum de quatre heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé, a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le repas prévue à l'annexe A.

- .08 L'employé qui travaille après 21h.00 a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

- .09 Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix de l'employé, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux suivant le taux applicable aux termes des paragraphes 13.05 et 13.06

L'employé s'entend avec son collaborateur immédiat après consultation avec le supérieur autorisé quant au moment de la prise de son congé. Le défaut de réponse du supérieur autorisé n'empêche pas la prise de tel congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux mois devra être pris dans les deux mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente contraire.

- .10 Le salarié en cas d'absence informe dès que possible un collaborateur immédiat, lequel transmet l'information au supérieur autorisé, dès que possible.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

- .01 Les jours suivants sont chômés et payés: Vendredi Saint, Lundi de Pâques, un congé mobile ou le 1er mai au choix du salarié, le 24 mai ou le jour décrété fête par les autorités compétentes, St-Jean Baptiste, Confédération, Premier lundi de septembre, Action de Grâces, la veille de Noël et le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties. Cependant, dans la période de Noël, seul le 24 décembre ou le 2 janvier sont reportés. Dans ce cas, le congé commence le vendredi 23 si le 24 décembre survient un samedi et se termine le 3 si le 2 janvier survient un dimanche.

- .02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée, le jour même de la fête si les parties sont d'accord ou à une date déterminée par elles.

ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE

- .01 Le salarié régulier ayant un an de service a droit, dans le cas de maladie, à une absence avec solde jusqu'à concurrence de deux ans pour la même maladie.

L'employeur concerné paie la différence entre les montants du salaire régulier et celui de l'indemnité versée au salarié en vertu du régime collectif d'assurance-salaire, du régime supplémentaire de rentes, de la loi des accidents du travail, ou de toute autre loi de sécurité du revenu. Le salarié reçoit l'équivalent du salaire net (takehome pay) qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si ce salarié reprend son travail régulier pendant une période d'au moins six mois, il se qualifie pour une nouvelle absence avec solde de deux ans.

S'il n'a pas repris son travail régulier durant six mois, l'employeur maintient son salaire durant le délai de carence pour l'assurance-salaire.

- .02 L'employeur maintient pendant 30 jours de calendrier, le salaire régulier du salarié ayant moins d'un an de service, du salarié spécial absent pour maladie. Ils bénéficient ensuite du régime collectif d'assurance-salaire.

Le temps où le salarié à l'essai bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.

- .03 Pour avoir droit au paiement de ses congés de maladie, le salarié informe son supérieur autorisé de sa maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée d'absence.

Dans le cas d'une absence de 30 jours ou plus, le salarié, pour avoir droit au paiement de son indemnité, doit compléter les formules de réclamation en conformité avec les termes de la police d'assurance, à moins de raison indépendante de la volonté du salarié.

- .04 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur, ou le comité des avantages sociaux peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

De façon à permettre cette vérification, le salarié doit soumettre promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles, l'employeur peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

ARTICLE 16 - CONGES PARENTAUX

- .01 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

- .02 La salariée enceinte a droit à 20 semaines de congé de maternité qui doivent être consécutives, sauf, si la salariée accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé. Celle-ci 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.

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 droit à 20 semaines de congé de maternité.

- .03 L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle était enceinte, toute information portée à sa connaissance, concernant la présence sur les lieux de travail, de tout virus, maladie infectieuse ainsi que de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.

Dans un tel cas, en plus des avantages prévus au paragraphe 16.02, la salariée exposée a droit à un congé avec solde et ce, jusqu'à l'élimination du danger prévu à l'alinéa précédent.

- .04 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé avec solde de dix semaines consécutives. Ce congé d'adoption s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent chez l'employeur.

- .05 Un congé parental sans solde avec droit de retour sur son poste et d'une durée maximale de deux ans, est accordé au salarié ou à la salariée qui en fait la demande, à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.

Ce congé parental s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux travaillent chez l'employeur. Cependant, le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu.

- .06 Le salarié dont la conjointe accouche ou lors de l'adoption d'un enfant, ou lors de l'interruption de grossesse, a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 21^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

- .01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec les jours suivants
- a) à l'occasion de son mariage: 7 jours consécutifs;
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage et la veille ou le lendemain;
 - c) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: 1 jour;
 - d) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: 5 jours consécutifs;
 - e) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, d'un beau-parent, du beau-frère, de la belle-soeur ou des grands-parents: 3 jours consécutifs;
 - f) à l'occasion d'une mutation nécessitant un déménagement: 2 jours consécutifs;
 - g) à l'occasion d'absence pour raisons personnelles jusqu'à 5 jours ouvrables par année contractuelle. Il est convenu que ces 5 jours ne doivent pas être considérés comme des jours de vacances. De plus, ne sont pas comptabilisés les journées d'absence dues à un événement relié à la nature et qui paralyse la vie de la localité où se situe le lieu de travail (tempête, inondation, etc.) et qui empêche la rentrée au travail;
 - h) tout salarié a droit à un maximum de 4 semaines de congé sans solde lorsque le mariage ou les funérailles prévus aux alinéas b, c, d, e, ont lieu à l'extérieur du pays;
 - i) à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale: les jours nécessaires pour assister aux procédures devant le juge.
- .02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congé prévus à cette convention sauf à l'occasion du mariage du salarié.

- .03 L'organisme maintient le salaire et les avantages prévus à la convention, pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou juré devant quelque tribunal que ce soit.

Le salarié remet cependant à l'employeur les allocations versées par le tribunal ou les parties alors en cause.

ARTICLE 18 - CONGE ANNUEL

18.01 Le salarié régulier ayant un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux du salaire régulier majoré de 100% (pécule).

.02 L'agent syndical a droit, à chaque période de cinq ans de service, en plus de son congé annuel, à une période de congé additionnel de quatre semaines payées.

Ce congé additionnel peut être utilisé comme congé annuel additionnel ou comme période de perfectionnement et peut s'échelonner sur une période de quatre ans.

L'ancienneté prévaut pour déterminer l'ordre de la prise de tel congé sauf entente écrite à ce, contraire.

.03 Le salarié ayant moins d'un an de service a droit à un congé annuel proportionnel au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues au paragraphe 18.01.

.04 Aux fins d'application de cet article, un congé sans solde de plus de trois mois n'est pas considéré comme une période de service. Toutefois, dans le cas de maternité ou d'adoption, le congé sans solde de plus de six mois n'est pas considéré comme une période de service.

.05 La période de congé annuel s'étend sur 12 mois consécutifs. Le salarié peut exiger de prendre son congé annuel à une date déterminée pendant les mois de juin, juillet et août, après une entente avec son supérieur autorisé sur le choix des dates. Il peut aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre son congé annuel à une autre date.

.06 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'employeur le syndicat et le salarié.

- .07 Le pécule de vacances et le congé annuel sont payés aux taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.
- .08 La paie de vacances et le pécule de vacances sont remis au salarié lors de la prise de vacances.
- .09 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés au paragraphe 18.01 au prorata du temps écoulé depuis la fin de sa dernière année de service complétée et ceux déterminés au paragraphe 18.02 s'il y a droit.
- .10 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité ou accident de travail survenus avant le début ou pendant ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition qu'il fournisse un certificat médical.

ARTICLE 19 - RAPPORT D'ACTIVITES ET DE DEPENSES DU CONSEILLER SYNDICAL

- .01 L'agent syndical, en autant que possible, présente son rapport hebdomadaire d'activités au plus tard sept jours après la période concernée.
- .02 Au plus tard deux semaines après la présentation de son rapport hebdomadaire d'activités, l'employeur s'engage à rembourser l'agent syndical toutes les dépenses justifiées et approuvées encourues dans l'exercice de ses fonctions, tel que stipulé à l'Annexe A. Cependant, lorsque le délai de 7 jours n'est pas respecté, l'employeur est tenu de rembourser l'agent syndical les sommes dues au plus tard quatre semaines après la présentation de la formule.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

01. L'employeur paie au salarié le salaire ci-après prévu pour sa classification

	01-01-81
secrétaire	17,479.00\$
agent syndical	20,959.00\$

- .02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur (modification dans les responsabilités, mises à pied, abolition de poste...)
- .03 Tout salarié qui accomplit pour une période d'au moins une semaine et à la demande expresse du supérieur autorisé la fonction d'un autre salarié classifié dans une classification plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classification, pour la période de remplacement.
- .04 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications de la présente convention, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la description et les exigences.

A défaut d'entente, la procédure de grief s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, le salaire, la description et les exigences.

.05 INDEXATION ET ENRICHISSEMENT

- a) Le salaire de chaque salarié est augmenté au 1er janvier 1981 d'un montant uniforme équivalent à 10% du salaire moyen de tous les salariés.

Pour l'augmentation, le salaire moyen de tous les salariés est le salaire moyen en vigueur le 31 décembre 1980 calculé après l'application de la formule d'indexation au 31 décembre 1980.

L'augmentation à titre d'enrichissement est versée rétroactivement à compter de la première paie suivant la publication de l'IPC du mois de décembre 1980.

.05 b) Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie pour la période qui débute le 1er janvier 1980, le salaire de chaque salarié est ajusté selon la formule d'indexation prévue ci-dessous:

- la formule d'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation publiée par Statistique Canada pour la région de Montréal
- le salaire de chaque salarié est ajusté à la hausse en fonction:
 - 1) de l'augmentation procentuelle de l'IPC au delà de 8% d'augmentation pour chaque période de 12 mois se terminant le 31 décembre
 - 2) du salaire moyen de tous les salariés au dernier jour de chacune de ces périodes
- l'ajustement à la hausse, applicable à chaque période pour chaque salaire, est calculé comme étant le produit obtenu en multipliant le salaire moyen (sur une base hebdomadaire) de tous les salariés au dernier jour de cette période et le pourcentage d'augmentation entre l'IPC du dernier mois de cette période et l'IPC du dernier mois de la période précédente: pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1980 l'IPC du mois de décembre 1979 est défini comme étant l'IPC du dernier mois de la période précédente.
- l'intégration aux salaires de l'ajustement annuel prend effet le 1er janvier qui suit.
- chaque ajustement est versé rétroactivement à compter de la première paie suivant la publication de l'IPC de décembre

ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS

Les droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 22 - DEPENSES D'AUTOMOBILE

.01 Les dépenses d'automobile sont régies par les dispositions de l'annexe B.

.02 L'employeur paie ou fournit au salarié qui utilise régulièrement une automobile, l'emplacement nécessaire au stationnement.

Dans le cas d'absence d'un lieu de stationnement satisfaisant dans une région, les parties disposent du cas selon la règle énoncée précédemment.

ARTICLE 23 - ASSURANCES

- .01 Les parties conviennent que les salariés du Syndicat National du Cinéma sont couverts par le régime d'assurance collectif vie-maladie-salaire et soins dentaires de la CSN (Police SSQ _____).

Plan dentaire

Le régime de soins dentaire entre en vigueur en 3 étapes soit:

- 01-08-80 régime 1
01-06-81 régime 1^{er} 2
01-06-82 régime 1, 2 et 3
(Voir annexe "E" pour détails)

- .02 Le régime d'assurance collective (vie-maladie-salaire) et soins dentaires sont entièrement payés par l'employeur.

Cependant, un employé bénéficiant d'un congé sans solde peut demeurer couvert par le régime d'assurance-groupe à la condition d'assumer le coût total de la prime et, dans tous les cas, l'employeur assume le coût total de la prime durant le premier mois du congé sans solde.

- .03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues et de nouveaux bénéfices pourront être ajoutés.

- .04 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance, la totalité de la réduction de cotisation à l'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

- .05 Les cadres et les officiers élus peuvent adhérer au régime.

- .06 Au terme de son emploi, le salarié spécial continu d'être couvert par le régime d'assurance-groupe jusqu'au moment où il pourrait à nouveau être couvert par le régime d'assurance-groupe chez son employeur local, s'il réintègre son emploi chez son employeur local dans les sept (7) jours du terme de son emploi.

ARTICLE 24 - COMITE DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE SECURITE-SANTE

- .01' Les parties conviennent que le comité des avantages sociaux formé en vertu de la convention collective intervenue entre la CSN et le SECSN agit pour et au nom des parties dans la présente convention.
- .02 Ce comité a pour rôle
- a) de revoir les modalités du contrat collectif d'assurances et de faire les recommandations nécessaires aux parties
 - b) de choisir le ou les assureurs
 - c) de surveiller périodiquement l'expérience du régime d'assurance
 - d) d'élaborer un système de compilation et d'administration des absences pour cause d'accident ou de maladie
 - e) de rencontrer toute personne dont il désire connaître l'opinion
 - f) de veiller à la sécurité et à la santé des salariés en conformité des dispositions de l'annexe "G",
- .03 Les décisions du comité sont prises à l'unanimité, chaque partie détenant un vote.
- S'il y a accord entre les parties au sujet des modalités du régime, la police-maîtresse est détenue conjointement par l'employeur et le syndicat.
- S'il n'y a pas accord, le syndicat choisit les bénéficiaires et détient la police-maîtresse.
- .04 Le comité siège aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- .05 Le comité établit toute la procédure qu'il juge nécessaire à son bon fonctionnement. Il doit tenir un procès-verbal de ses réunions dont copie est disponible pour les parties.
- .06 Le quorum du comité est de deux représentants de chaque partie et ses résolutions ne valent que si tous ses membres ont été convoqués.

ARTICLE 25 - DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT JURIDIQUE
OU AUTRES.

- .01 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du Code du travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place de l'employeur précédent.

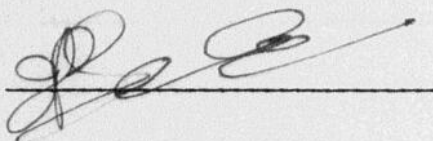
ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- .01 La présente convention a effet à compter du 1er janvier 1980 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1981.
- .02 Les salariés qui étaient à l'emploi de l'employeur au 1er janvier 1980 et qui ont quitté leur emploi avant la signature de la présente convention ont droit à la rétroactivité salariale au prorata du temps travaillé. L'employeur doit payer la rétroactivité dans les 15 jours de la signature de la présente convention.
- .03 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- .04 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

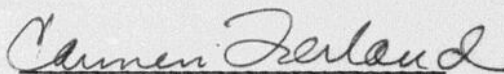
NOTE: Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 14 ième jour du
mois de août 1981



Suzanne Rard
EMPLOYEUR



Angèle R.
SYNDICAT

ANNEXE A - REGLEMENTS CONCERNANT LES DEPENSES

A.01 L'employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions syndicales, d'après les normes ci-après énumérées.

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

	01-06-80	01-06-81
Déjeuner	\$ 3.00	\$ 3.25
Diner	6.25	7.00
Souper	8.00	8.75
Collation	3.00	3.25
Chambre	30.00	33.00
Total des barèmes	\$50.25	\$55.25

Le 31 mai 1981, le total des barèmes fait l'objet d'une compensation monétaire si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents (incluant le mois de mai). Cette compensation monétaire (arrondie au \$0.25 le plus élevé) est répartie par le comité permanent à la négociation entre les différents barèmes déjà prévus.

Ce taux ne s'applique pas lorsque l'employeur paie lui-même les frais de séjour.

- A.02 Les autres dépenses, telles que téléphones, télégrammes et les dépenses autorisées pour représentation, sont présentées dans un compte séparé et acquittées sur présentation des pièces justificatives et soumises aux règlements de dépenses de l'employeur.
- A.03 Tout **agent** syndical qui doit séjourner pour son travail plus de trois semaines dans une même localité autre que la sienne, après avoir été avisé, se voit allouer, à partir de la quatrième semaine, une somme de \$78.00 par semaine, pour couvrir les frais de chambre au lieu des montants prévus ci-haut. Cette somme de \$78.00 ne lui est pas payée si l'employeur se charge de défrayer lui-même les frais de logement. A la somme de \$78.00 mentionnée ci-haut, peuvent s'ajouter les frais de service téléphonique locaux, c'est-à-dire installation et loyer d'un appareil à l'exclusion des interurbains qui sont couverts par un autre règlement.
- A.04 Lorsqu'un salarié doit déménager suite à une mise à pied ou lorsque l'employeur déplace un salarié, l'employeur paie les frais de déménagement selon le tarif convenu à l'avance avec le salarié.
- A.05 L'**agent** syndical reçoit \$12.00 par semaine pour couvrir ses frais divers. Le montant maximum et minimum payé en vertu du présent alinéa est de \$624.00 par année.
- A.06 Sur présentation d'un reçu de caisse à cet effet, le salarié qui a droit au paiement d'une chambre pour un séjour dans les régions suivantes: l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie, le Nouveau Québec et les Iles de la Madeleine, reçoit le montant inscrit sur le reçu de caisse jusqu'à concurrence d'un maximum de \$10.00 au-dessus des barèmes prévus à la présente annexe.

ANNEXE B - REGLEMENTS CONCERNANT LES AUTOMOBILES

L'exécutif de l'employeur concerné détermine les fonctions qui requièrent l'usage d'une automobile soit en vertu du Plan "A" ou du Plan "B".

Plan "A"

L'agent syndical dont la fonction requiert une automobile utilise sa propre voiture ou une voiture louée par lui et qui doit être en bon état de fonctionnement.

Il reçoit de son employeur pour couvrir tous les frais de financement, d'assurance et d'entretien, les avantages suivants:

B.01	un versement mensuel de	
	01-09-80	01-09-81
	290.00\$	319.00\$

- B.02 le 1er juin, l'agent syndical fait une déclaration à l'employeur du millage ou du kilométrage apparaissant à son odomètre.

L'agent syndical a droit à .01¢ pour chaque mille parcouru entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante jusqu'à concurrence de 16,000. De 16,000 milles à 20,000 milles, il a droit à .02¢ du mille et de 20,000 milles à 30,000 milles, il a droit à .03¢ du mille. L'excédent lui est payé à .065¢ du mille.

Les paiements s'effectuent le 1er juin et 1er novembre.
L'employeur se réserve le droit de vérifier l'odomètre:

L'agent syndical doit indiquer à chaque semaine sur son compte de dépenses le millage (kilométrage) apparaissant à son odomètre.

- 8.03 Tout accident subi dans l'exercice des fonctions sera rapporté sans délai. L'employeur assume les trois quarts des dommages non couverts par l'assurance, mais sa responsabilité se limite à \$100.00
- 8.04 L'agent syndical qui utilise son automobile selon le Plan "A" a une carte de crédit pour fins de consommation d'essence, contre laquelle l'Employeur retient sur son salaire
- | | |
|----------|----------|
| 01-06-80 | 01-06-81 |
| \$34.00 | \$38.00 |
- par mois pour l'usage personnel.
- 8.05 L'employeur ne paie pas l'essence durant le congé annuel et sabbatique et, durant cette période, l'agent syndical n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit de l'employeur.
- 8.06 Lorsqu'un agent syndical est en congé de maladie, l'employeur lui verse l'allocation mensuelle prévue au paragraphe .01 pendant une période maximum de six mois. De même, lorsqu'un agent syndical est en congé de maternité avec solde, l'employeur lui verse l'allocation mensuelle prévue au paragraphe .01. Cependant, dans ces deux cas, le sous-paragraphe .04 précédent, ne s'applique pas. Pendant ces périodes l'agent syndical n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit pour fin de consommation d'essence.
- 8.07 En cas de suspension du permis de conduire,
1. l'employeur maintient uniquement l'allocation automobile pour une période de six mois.
 2. le remboursement des frais de transport du salarié est déterminé par une entente intervenue entre le salarié, le syndicat et l'employeur.
- 8.08 Le 31 août 1981, le versement mensuel et la retenue sur le salaire pour l'essence font l'objet d'un ajustement si l'IPC brut excède 10% pour les 12 mois précédents (incluant le mois d'août). Cet ajustement (arrondi au dollar le plus élevé) est ajouté aux montants déjà prévus.

B.09 Pour bénéficier de ces avantages, l'agent syndical doit assurer son automobile conformément aux dispositions suivantes:

1. Assurance-affaire
2. Responsabilité civile: limite globale \$200,000.
3. Frais médicaux par personne \$2,000.
4. Déductible sur collision: \$250.
5. Déductible combiné (feu, vol, pare-brise): \$25.

Plan "B"

L'agent syndical qui est autorisé à se servir occasionnellement de son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit les compensations suivantes:

- a) \$0.25 pour chaque mille (1.6km) parcouru dans l'exercice de ses fonctions.
- b) la différence entre la prime d'assurance-affaires et la prime régulière d'assurance.

L'employé de bureau qui est autorisé par son employeur à se servir occasionnellement de son automobile reçoit \$0.25 pour chaque mille (1.6km) parcouru lors des trajets ainsi autorisés.

Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude reçoit le tarif du transport en commun.

ANNEXE C - CONDITIONS PARTICULIERES

- C.01 Chaque trop-perçu qu'un salarié peut recevoir doit être remis à l'employeur. Une fois le montant établi à la satisfaction des parties.., il doit y avoir entente quant au mode de remboursement entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

A défaut d'entente quant au remboursement, l'employeur et le syndicat conviennent du mode et du montant à être remboursé.

- C.02 Le salarié qui assiste aux réunions des instances; aux comités formés par ces instances; aux sessions de formation; ou qui travaille en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail sans être rémunéré; a droit de se faire rembourser par l'employeur les frais de gardienne encourus jusqu'à concurrence de \$18.00 par jour, étant entendu que c'est \$6.00 par demi-journée et \$6.00 pour la soirée.

ANNEXE D - LISTE D'ANCIENNETE

Carmen Ferland

24 mars 1980

Gérard Desroches

28 février 1980

SOINS 1 DENTAIRES COURANTS

Ce régime, pour groupes de 25 personnes et plus, couvre particulièrement les frais de:

Diagnostic,
soit les examens complets (un par 3 ans), périodiques (un par 6 mois), d'urgence - les radiographies et leur interprétation - les tests et examens de laboratoire.

Prévention,
soit les applications de fluorure - l'analyse de la diète - les instructions initiales d'hygiène buccale.

Certains actes de restauration,
soit les obturations en amalgame, en silicate, en acrylique, en composite - les tenons.

Tous les actes relatifs à la périodontie,
tels le curetage gingival chirurgical - la gingivectomie ou la gingivoplastie - la greffe osseuse et la greffe de tissus mous - le jumelage provisoire - le détartrage, l'aplanissement des racines.

Certains actes de chirurgie buccale,
(sauf si déjà couverts par le régime gouvernemental), particulièrement l'ablation de dent(s) ou de racine(s), simple ou complexe - l'incision intra ou extra-orale et le drainage - la trépanation et le drainage dans le tissu osseux intra-oral - le contrôle d'hémorragie.

Ce régime est offert avec ou sans coassurance et avec ou sans franchise. Il pourvoit au paiement d'une partie importante des frais dentaires encourus par une famille ordinaire pour assurer une santé dentaire normale.

SERVICES 2 DE RESTAURATION

Ce régime peut être ajouté au régime 1 et il est offert aux groupes de 100 personnes et plus.

Ce régime no. 2 est l'objet d'une coassurance et d'une limite maximum des montants payables à une même personne au cours d'une année civile donnée.

Ces deux mesures (coassurance et maximum) permettent de maintenir la prime d'assurance à un niveau abordable, tout en permettant une protection adéquate quant aux services suivants:

- les restaurations spéciales, c'est-à-dire les incrustations en or - l'aurilcation - les couronnes individuelles (en acrylique, métal, porcelaine, or) - la recimentation d'incrustation et de couronne.
- les traitements endodontiques d'urgence (incision et drainage - traitement de lésions traumatiques d'une dent - réimplantation d'une dent avulsée - etc)
- les traitements endodontiques généraux et non-chirurgicaux, soit la préparation de la dent en vue du traitement et les traitements de canal
- les traitements endodontiques chirurgicaux
- les traitements postopératoires relatifs à la restauration
- l'achat, la pose et les réparations de prothèses amovibles complètes ou partielles, de prothèses fixes (pontiques).

NOTE: Le contrat prévoit une période d'attente de 12 mois en rapport avec la pose initiale des prothèses amovibles ou fixes et une période de 48 mois pour le remplacement d'une prothèse, mais il n'en prévoit aucune pour les autres services couverts en vertu du régime 2, pas plus d'ailleurs qu'il ne comporte de restrictions quant aux conditions pré-existantes.

SERVICES 3 D'ORTHODONTIE

Le régime 3, particulièrement important pour l'enfance et les jeunes adultes, est offert comme le régime 2 à des groupes de 100 personnes et fonctionne de la même façon (coassurance maximum annuel). Il ne peut être mis en vigueur moins que le régime 1 ne soit déjà installé ou en vigueur simultanément.

Le régime 3 couvre:

- les frais relatifs à l'orthodontie préventive, interceptive et corrective
- les frais de surveillance et d'ajustement
- les frais de radiographies céphalométriques

NOTE: Le régime gouvernemental ne prévoit une protection relative à l'orthodontie.

ANNEXE F - FORMATION

F.01 Les parties conviennent que les salariés bénéficient des cours de formation prévus à l'annexe "E" de la convention collective intervenue entre la C.S.N. et le S.E.C.S.N.

F.02 Le salarié peut assister sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe A et B à toutes les sessions de formation organisées à son intention après avis à son supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.

F.03 Un nouveau conseiller syndical doit suivre une période d'entraînement de quatre (4) semaines avant de prendre charge de dossiers ou d'assumer un travail régulier. Lorsqu'il s'agit d'un employé de bureau, la période d'entraînement est d'une semaine. De plus, les salariés peuvent suivre à tous les trois (3) ans, une des sessions de formation organisée à leur intention.

ANNEXE G - SECURITE-SANTE

- G.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer en tout temps la sécurité et la santé des salariés au travail.
- G.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent, partie intégrante de cette convention collective.
- G.03 Tout salarié ou tout délégué du Syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué du Syndicat juge dangereuses pour sa santé et sa sécurité, ou celle de toute autre personne.
- G.04 Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du délégué du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.
- G.05 Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise-à-pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- G.06 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident de travail, la déclaration à la Commission de Santé et Sécurité au Travail et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.

ANNEXE H - INTERPRETATION DE L'ARTICLE 9.03 c)

L'employé de bureau qui a postulé et obtenu un poste d'agent syndical temporaire ou régulier a une période d'essai de six (6) mois, tel que prévu à l'article 9.06 de la convention collective.

Au terme de sa période d'essai de six (6) mois, l'employé de bureau est considéré comme ayant le statut d'agent syndical régulier, quelque soit le poste qu'il occupe. Dans le cas d'un poste temporaire, l'employé de bureau a le statut d'agent syndical régulier sur un poste temporaire.

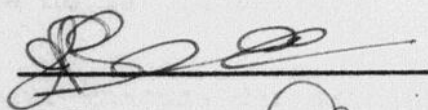
L'employé de bureau qui occupe un poste d'agent syndical temporaire et qui postule et obtient, durant sa période d'essai de six (6) mois, un poste d'agent syndical régulier termine sa période d'essai de six (6) mois.

LETTRE D'ENTENTE RELIEE A 7.06 et 7. 18

Dans le cas de refus de permanence, il est convenu que le salarié concerné dépose son grief autant que possible dans les 21 jours de la décision.

Le grief est alors soumis directement à l'arbitrage afin d'établir si ledit grief est arbitrable.

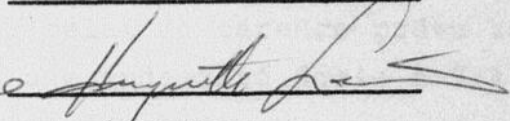
sgc EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4 ième jour de ~~août~~ août juillet 1981.



Suzanne O'Leary

EMPLOYEUR

Colleen Ireland



SYNDICAT

La salariée qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause .09:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Lettre d'entente (16.06) suite

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement, a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix semaines une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

Lettre d'entente (16.06) suite

L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (150) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés ^{co} comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.