

NO

16527-01

NOM

Fédération des Travailleurs du  
Québec

12-122

1652701  
(30058)

# CONVENTION COLLECTIVE

ORIGINAL

*Francine*



CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1984 05 09  
M.T.M.S.R.

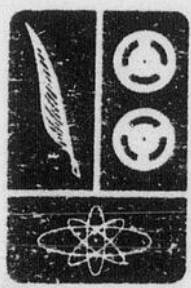
**ENTRE:**

LA FÉDÉRATION  
DES TRAVAILLEURS  
DU QUÉBEC (FTQ)

**ET:**

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU  
SECTION LOCALE 57 UIEPB CTC-FTQ

84 FEB 17 15:08  
MONTREAL  
MESSAGE



**DURÉE DE LA CONVENTION:**

1ER JANVIER 1983  
AU 31 DÉCEMBRE 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS	1
2	DEFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE	2
4	REGIME SYNDICAL	3
5	ENTENTES PARTICULIERES	3
6	SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE	3
7	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	4
8	HEURES DE TRAVAIL	5
9	REMUNERATION	5
10	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	6
11	TRAVAIL A L'EXTERIEUR DU BUREAU OU DE LA VILLE	7
12	ANCIENNETE	8
13	CONGES STATUTAIRES	11
14	AUTRES CONGES	12
	- Candidat à une élection	12
	- Salarié délégué par la FTQ	12
	- Congé de maternité & droits parentaux	13
	- Absence pour maladie	15
	- Congés en cas de deuil	16
	- Congés personnels	17
	- Congé-éducation	17
	- Absence pour servir comme juré	18
	- Absence pour activités syndicales	18
	- Divers - Congé sans solde	18A
15	VACANCES	19
16	PROCEDURE DE GRIEFS	20
17	REPRESENTATION	21
18	ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION	22

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
19	INDEMNITE DE DEPART	23
20	DROITS ET PRIVILEGES	24
21	INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE	24
22	DIVERS	24
23	ACCES A L'EGALITE	25
24	DUREE DE LA CONVENTION	25

ANNEXE "A" CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

ANNEXE "B" LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE "C" REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES  
DE CHOMAGE-MATERNITE

LETTRES D'ENTENTE

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

ARTICLE 1 - BUTS

1.01 Les buts de cette convention sont de maintenir d'harmonieuses relations entre la FTQ et ses salariés, d'établir une méthode de régler à l'amiable tout différend qui pourrait survenir entre la FTQ et l'Union et de définir les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties à cette convention.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

2.01 L'emploi du masculin inclut le féminin.

2.02 "Union" désigne le Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57, UIEPB (CTC-FTQ), des salariés de la FTQ.

"FTQ" désigne l'employeur, la Fédération des travailleurs du Québec.

"Salariés" désigne l'ensemble des membres, employés de bureau et permanents, couverts par l'accréditation.

"Employés" désigne les salariés dont la classification à l'annexe "A" apparaît sous le point 2

"Permanents" désigne les salariés dont la classification à l'annexe "A" apparaît sous le point 1.

"Syndicat" désigne l'unité des salariés de la FTQ, membres du local 57 (UIEPB).

"Employé surnuméraire" désigne une personne affectée, de façon occasionnelle ou imprévue, à du travail général de bureau (assemblage, insertion, envois postaux ou travaux de même nature).

"Employé temporaire" désigne une personne affectée à un travail spécifique, tel que le remplacement d'un(e) salarié(e) pour une période définie dans une lettre d'entente entre les parties, conformément au paragraphe 12.02(b).

### ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La FTQ reconnaît l'Union comme étant l'agent négociateur exclusif pour ce qui concerne les salariés de la FTQ dont la classification paraît en annexe à la présente convention.
- 3.02 Aucun travail normalement exécuté par des membres couverts par l'accréditation ne peut être exécuté par des personnes hors de l'unité si cela a pour effet d'empêcher l'ouverture d'un poste régulier ou de causer une mise à pied.
- 3.03 Consultation
- A moins de force majeure, la FTQ s'engage à consulter le syndicat sur tout changement dans les conditions de travail non prévues dans la présente convention et impliquant un ou plusieurs membres de l'unité de négociation.

### ARTICLE 4 - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 4.01 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires et suffisantes pour protéger les salariés contre toute atteinte à leur santé, leur sécurité et leur bien-être au travail.
- 4.02 Le syndicat ou l'Union ou les comités syndicaux de santé et sécurité de trois (3) membres et élus par la direction.

#### ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre de l'Union pour toute la durée de la convention.
- 4.02 La FTQ prélève sur chaque paie de tout salarié toute cotisation fixée par l'Union et remet à l'Union les sommes ainsi prélevées dans les délais prévus par l'Union, qui sont de quinze (15) jours, accompagnées d'un état détaillé de la perception.

#### ARTICLE 5 - ENTENTES PARTICULIERES

- 5.01 Aucune nouvelle entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention n'est valable, à moins qu'elle n'ait été soumise au préalable, par écrit, au syndicat et qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite dudit syndicat.
- Une fois l'entente soumise aux représentants du syndicat, celui-ci a quinze (15) jours ouvrables pour donner sa réponse ou demander une rencontre. A défaut de réponse dans le délai ci-dessus, l'entente est déclarée valable et acceptée.

#### ARTICLE 6 - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 6.01 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour protéger les salariés contre toute atteinte à leur santé, leur sécurité et leur bien-être qui est relié directement ou indirectement aux conditions de travail.
- 6.02 Le syndicat se choisit un comité syndical de santé et sécurité de trois (3) membres et en avise la direction.

Un ou des membre(s) du comité syndical de santé et sécurité, selon le cas, peuvent faire enquête sur toute situation concernant la santé, la sécurité ou le bien-être d'un ou de plusieurs salariés.

Sur demande du comité à la FTQ, une rencontre doit avoir lieu sur tout problème de santé ou de sécurité. La FTQ doit répondre par écrit, dans les 48 heures, à toute demande écrite soumise par le Comité syndical sur une question concernant la sécurité, la santé ou le bien-être d'un ou de plusieurs salariés.

A défaut d'entente entre les parties sur une question concernant la sécurité, la santé ou le bien-être d'un ou de plusieurs salariés, celle-ci est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention.

#### ARTICLE 7 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 7.01 Advenant le cas où l'employeur procéderait à l'installation d'équipement de bureau automatisé ou informatisé, il devra en avertir le syndicat dans les plus brefs délais. Tout emploi régulier créé à l'intérieur de l'unité de négociation à la suite de tels changements, devra être traité suivant les dispositions de l'article 12.
- 7.02 Dans le cas où des programmes d'entraînement seraient nécessaires pour permettre aux employés d'obtenir les qualifications exigées pour occuper ces emplois, la FTQ convient qu'elle donnera d'abord aux employés faisant partie de l'unité de négociation la possibilité de se qualifier pour participer à de tels programmes, et ce avant d'embaucher des personnes de l'extérieur pour occuper ces emplois. La FTQ défraiera le coût de ces programmes et l'employé qui y sera inscrit continuera de recevoir son salaire régulier et les avantages qui y sont liés.
- 7.03 De plus, les parties conviennent qu'aucune personne occupant un poste compris dans l'unité de négociation ne sera mise à pied advenant l'abolition ou la modification de postes suite à l'automatisation ou à l'introduction d'équipement informatisé.

## ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Les heures de travail régulières des employés de bureau dans une même journée et dans une même semaine sont réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement, six (6) heures de travail par jour. De façon régulière, le bureau est ouvert entre 9 heures et 17 heures et, pour la période du 24 juin au lendemain de la Fête du travail, les heures de travail régulières des employés de bureau seront réparties entre 9 heures et 16 heures 30.
- 8.02 Les heures de travail des permanents sont déterminées par les nécessités du travail.

## ARTICLE 9 - REMUNERATION

- 9.01 Toutes les classifications et les taux de salaires correspondants, tels qu'agréés par les parties, sont énumérés à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la présente convention.
- 9.02 La paie sera remise aux salariés tous les jeudis. Cependant, si le jour de paie tombe un jour férié chômé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.
- 9.03 Les employés surnuméraires affectés à du travail général de bureau (assemblage, insertion ou travail de même nature) sont rémunérés au taux horaire en vigueur fixé par la Loi du salaire minimum, majoré de 3,00\$.

Ils seront rémunérés au taux d'une fois et demie (1½) leur salaire pour tout travail en excès de 6 heures; ils auront droit à une allocation de repas de 6,00\$ après 8 heures de travail; une allocation de transport leur sera payée après 9 heures de travail, s'il y a lieu.

Ces emplois sont d'abord offerts aux membres de l'unité mis à pied.

Tout employé temporaire embauché par la FTQ est rémunéré selon l'échelle de salaire de la convention collective majorée de 20% (à titre de remplacement des avantages sociaux suivants: pécule de vacances, régime de retraite, assurances collectives), à moins d'entente contraire entre les parties.

Ces emplois sont d'abord offerts aux membres de l'unité de négociation.

- 9.04 Lorsque le salarié quitte le service de la FTQ, celle-ci lui remet tout salaire et avantages sociaux qui lui sont dus. Si la chose s'avère impossible, la FTQ doit fournir au salarié un état signé des montants dus, et la FTQ doit payer les sommes au plus tard à la période de paie suivant le départ du salarié.
- 9.05 Dans les cas de création de nouveaux postes, le taux est soumis pour discussion et entente entre la FTQ et l'Union et, à défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 A) Le temps supplémentaire sera effectué sur une base volontaire.
- B) Les employés qui travailleront en excès de six (6) heures par jour ainsi que le samedi, seront rémunérés au tarif d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) leur salaire horaire régulier.
- Les employés qui travailleront le dimanche seront rémunérés au tarif de deux (2) fois leur salaire horaire régulier.
- Les employés qui travailleront l'un des jours de congés statutaires mentionnés à l'article 13 recevront deux (2) fois leur salaire régulier en plus du salaire de la fête.
- Les employés appelés à travailler après minuit seront rémunérés à temps et demi et bénéficieront d'une période de repos de huit (8) heures consécutives sans perte de salaire et autres avantages, sauf en cas d'urgence.
- C) De plus, une allocation de repas de 6,00\$ sera payée après deux (2) heures de travail et le transport en taxi ou les frais de stationnement, s'il y a lieu, seront payés après trois (3) heures de travail, sur présentation d'un reçu.
- D) Le temps travaillé en supplémentaire pourra être repris en temps et demi ou temps double, selon le cas, au choix de l'employé.
- Si l'employé choisit d'être rémunéré, ses heures supplémentaires lui seront payées sur son prochain chèque de paye.
- S'il choisit de le reprendre en temps, il le fera à un moment qui convient aux deux parties.
- Dans le cas d'un retard, l'employé reprend le temps perdu à temps simple.
- 10.02 Les employés rappelés au travail après les heures régulières seront rémunérés pour au moins trois (3) heures au tarif tel que mentionné à la section 10.01 ci-dessus; le transport aller-retour par taxi et les frais de stationnement, s'il y a lieu, seront défrayés par la FTQ sur présentation d'un reçu.
- 10.03 Le travail en temps supplémentaire sera effectué par les employés disponibles normalement affectés à ce travail, d'après l'ancienneté, avant de demander de l'aide de l'extérieur.

ARTICLE 11 - TRAVAIL A L'EXTERIEUR DU BUREAU OU DE LA VILLE

- 11.01 Le travail à l'extérieur du bureau ou de la ville est d'abord offert aux salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente contraire avec le syndicat; cependant, dans le cas de personnel prêté par des syndicats affiliés à la FTQ, cette règle ne s'appliquera pas.
- 11.02 Dans le cas où un employé doit travailler en-dehors du bureau à l'occasion de réunions, les dépenses encourues (repas, transport, stationnement) seront défrayées par la FTQ sur présentation de reçus.
- S'il doit travailler plus que ses six (6) heures régulières quotidiennes, la clause du temps supplémentaire s'applique.
- 11.03 Dans le cas où un salarié doit travailler en-dehors du bureau ou de la ville à l'occasion de colloques, conseils généraux ou conseils consultatifs de plus d'une journée, il aura droit au même per diem que celui voté pour les membres du conseil général.
- Dans le cas de congrès, le per diem sera de 35\$.
- Les frais d'hébergement, de transport ou de stationnement seront payés par la FTQ sur présentation de reçus.
- Si un employé doit travailler plus que ses six (6) heures régulières quotidiennes, la clause du temps supplémentaire s'applique.
- Pour tout travail effectué en-dehors de la ville, le temps voyagé est considéré comme du temps travaillé rémunéré au taux de temps simple.
- 11.04 Lorsqu'un permanent doit voyager en dehors de la ville pour son travail, en d'autres occasions que celles prévues à l'article 11.03, il aura droit au per diem suivant:
- 22,00\$ - travail à l'extérieur - retour le même jour - notion de 2 repas à l'extérieur;
  - 32,00\$ - travail à l'extérieur - plus d'une journée;
  - 22,00\$ - journée du retour,
- pour couvrir ses frais de repas.
- Les autres frais encourus à ces occasions (transport, hébergement, etc.) sont remboursés sur présentation de reçus.
- Lorsqu'un salarié doit voyager en dehors de la ville pour son travail et qu'il peut se loger chez un parent ou un ami, un montant forfaitaire de 15,00\$ par jour lui sera versé pour qu'il puisse compenser son hôte.

11.05 Les permanents ont droit à un remboursement de leurs dépenses d'un maximum de 8\$ par jour travaillé (sauf pour le travail à l'extérieur prévu à l'article 11.04). Ce remboursement sera effectué sur présentation du rapport hebdomadaire d'activités.

Les permanents qui possèdent ou louent un véhicule automobile ont droit à une allocation d'automobile de 350,00\$ par mois. De plus, la FTQ rembourse jusqu'à un maximum de 400,00\$ par année les frais d'assurances et d'immatriculation encourus, sur présentation de reçus. Dans le cas des permanents régionaux, la FTQ rembourse jusqu'à un maximum de 300,00\$ par année des frais d'entretien supplémentaires encourus, sur présentation de reçus.

11.06 La FTQ rembourse les frais supplémentaires de garderie encourus par les employés qui travaillent lors de colloques, congrès, conseils généraux ou autres réunions, sur présentation de reçus.

#### ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 L'ancienneté est reconnue selon les états de service continu du salarié. La liste d'ancienneté apparaît à l'annexe "B" de la présente convention.

12.02 A) La période de probation pour les employés de bureau est de trois (3) mois; pour les permanents, la période de probation est de six (6) mois.

Toute personne engagée sur une base temporaire pour remplir un poste de façon continue et qui, par la suite obtiendrait ledit poste en permanence, se verrait créditer tout le temps passé à effectuer les tâches dudit poste de façon continue, et n'aurait pas à subir une nouvelle période de probation de trois (3) mois complets.

B) Lors de l'embauche de salariés temporaires pour une période déterminée ou pour le prolongement de cette période, il devra y avoir entente écrite entre la FTQ, le syndicat et le salarié impliqué concernant l'application des clauses d'ancienneté.

- 12.03 A) Dans les cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra; il est entendu toutefois que le salarié concerné devra avoir les aptitudes et les qualifications pour remplir la tâche. En cas de mésentente, le fardeau de la preuve revient alors à la FTQ.
- B) Dans tous cas prévus à l'article 12.03 A), le syndicat reconnaît que la FTQ pourra considérer les critères ayant servi à la sélection d'un salarié comme faisant partie des aptitudes et des qualifications requises pour remplir une tâche. Cela n'implique cependant pas que le syndicat reconnaisse la pertinence de tels critères.
- C) Avant de procéder à toute mise à pied occasionnée par des difficultés financières, la FTQ s'engage à prévenir le syndicat et à étudier avec lui des solutions de rechange.
- 12.04 Tout salarié qui revient au travail dans les deux (2) ans suivant une mise à pied conserve et, à son retour, continue à accumuler son ancienneté.
- 12.05 A) Dans les cas de promotions, permutations, positions vacantes ou de nouveaux emplois créés, l'ancienneté prévaudra; il est entendu toutefois que le salarié concerné devra avoir les aptitudes et les qualifications pour remplir la tâche. En cas de mésentente, le fardeau de la preuve revient alors à la FTQ.
- B) Dans les trois mois suivant une promotion, une permutation ou une affectation à un poste vacant ou nouveau, le salarié peut retourner à son ancien poste en tout temps.
- C) Tout employé appelé à travailler dans une classe supérieure à la sienne est rémunéré au taux de cette classe, à moins d'entente contraire entre les parties.
- D) Les frais de déménagement seront payés par l'employeur en cas de réaffectation à l'extérieur. On entend par frais de déménagement les frais de transport (le plus bas de 3 soumissionnaires) d'un point à un autre, uniquement des effets ménagers.

- 12.06 Un salarié autorisé à prendre un congé sans solde continue d'accumuler son ancienneté.
- 12.07 Un salarié ne perdra ses droits à l'ancienneté que pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement le service de la FTQ;
  - b) s'il est congédié;
  - c) s'il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours suivant un rappel que lui aura signifié la FTQ, par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue. Dans ce cas la FTQ doit avertir l'Union de sa décision de procéder à un tel rappel.
- 12.08 Dans tous les cas de mise à pied pour manque de travail, le salarié bénéficiera d'un préavis de:
- un (1) mois pour les salariés ayant moins de deux (2) ans de service;
  - trois (3) mois pour les salariés ayant plus de deux (2) ans de service,
- ou, à défaut d'avis, le salaire prévu pour ladite période, et ceci en plus de la paie de séparation prévue à l'article 19.
- Il est entendu que durant les périodes de préavis, le salarié doit continuer à travailler normalement; cependant, il aura le droit de s'absenter l'équivalent d'une (1) journée par deux (2) semaines pour se chercher du travail. Dans le cadre de l'application du présent alinéa, le choix du moment où le salarié s'absente se fait après entente avec la FTQ.
- 12.09 Tout poste ou fonction nouvellement créée ou vacante doit être affichée dans les locaux de la FTQ, sur un tableau affecté à cette fin. Cet avis doit comprendre la description des tâches relatives à cet emploi, une indication de ses exigences et le taux du salaire en vigueur.
- L'affichage doit être d'une durée de dix (10) jours ouvrables et le syndicat doit recevoir copie de tout affichage.
- L'affichage doit être fait par l'employeur dans un ou des endroits accessibles à l'ensemble des salariés, sur chaque étage s'il y a lieu. Copie de tout avis est envoyé aux permanents régionaux.

## 12.09 (suite)

Tout salarié en mise à pied ou en congé autorisé peut postuler à un tel poste. Copie de l'affichage sera envoyée par l'employeur, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, avec copie au syndicat. La personne intéressée à postuler doit faire connaître son intention dans les 10 jours suivant la réception de l'affichage, le tout sujet aux dispositions du dernier alinéa du présent article.

Tout poste permanent qui devient vacant et que l'employeur décide de combler devra être affiché et comblé dans les trente (30) jours de ladite vacance, à moins d'entente avec le syndicat.

12.10 Les salariés intéressés devront faire parvenir leur demande au bureau du secrétaire général de la FTQ avant l'expiration de l'affichage.

12.11 Dans les cas de promotion ou de transfert à un poste supérieur, l'employé recevra le taux de salaire de sa nouvelle classification selon l'ancienneté acquise à la FTQ.

Si la FTQ rétrograde ou transfère un salarié à un poste inférieur, le salarié ne subira aucune diminution de salaire ou autres bénéfices dans l'immédiat. Par la suite, il bénéficiera de 50% des augmentations (incluant l'indexation) octroyées aux autres salariés, et ceci jusqu'au moment où le taux de sa nouvelle classification aura rejoint celui de son salaire. (Taux étoilé).

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

13.01 Les congés suivants sont observés et payés par la FTQ et certains de ces congés seront flexibles, tel qu'indiqué, et ce, au choix de l'employé après entente avec la FTQ:

- Epiphanie (FLEXIBLE)
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension (FLEXIBLE)
- Fête de Dollard
- Fête nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du travail
- Action de grâces
- Immaculée Conception (FLEXIBLE)

ainsi que la période de fermeture pour le temps des fêtes et tout autre congé statutaire proclamé comme tel par les gouvernements provincial, fédéral et/ou municipal.

La période de fermeture du temps des fêtes, pour l'année 1983 sera:

- du 24 décembre 1983 au 3 janvier 1984 inclusivement.

Pour l'année 1984:

- du 22 décembre 1984 au 2 janvier 1985 inclusivement.

13.02 Dans les cas où un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, ce jour de congé sera reporté au lundi ou au premier jour ouvrable suivant l'une de ces dites fêtes.

## ARTICLE 14 - AUTRES CONGES

### 14.01 Candidat à une élection

Un salarié peut, après entente entre les parties, obtenir un congé avec solde, s'il est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximum de six (6) 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 obtient un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Sinon, il bénéficie de congés sans solde pour les activités de sa fonction. Ces congés doivent prendre fin dans les trois (3) mois suivant l'expiration de son mandat.

Le salarié a droit de retour à son ancien poste ou à un poste équivalent, suite à un avis de trente (30) jours.

### 14.02 Salarié délégué par la FTQ

Dans le cas où un salarié serait officiellement délégué par la FTQ pour assister à une réunion, un congrès, un colloque, etc., ce salarié pourra s'absenter sans perte de salaire et les dépenses encourues seront remboursées par la FTQ.

14.03 Congé de maternité et droits parentaux

- A) La salariée enceinte bénéficie du temps nécessaire pour aller voir son médecin; à moins d'exception, ce congé est d'une demi-journée par mois.
- B) Le "Régime de prestations supplémentaires de chômage-maternité" apparaît à l'annexe "C" de la présente convention et en fait partie. Sa durée est identique à celle de la présente convention collective.
- C) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines, selon les modalités prévues au Régime de prestations supplémentaires de chômage-maternité.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- D) Pendant son congé de maternité, la salariée continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective.
- E) La salariée accumulera, pendant cette période, les congés statutaires et congés de maladie auxquels elle aurait eu droit si elle était au travail.
- F) La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- G) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. 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.
- H) Sur simple demande, la salariée a droit à un congé sans solde d'une période de deux (2) ans consécutifs suite au congé de maternité prévu au paragraphe 14.03 C.
- I) Suite à un congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ, ou un poste équivalent.

J) Congés parentaux

1. Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

2. Congé pour adoption

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe précédent a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Pour chaque semaine de congé prévu à la présente clause, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée chaque semaine.

3. Congé sans traitement

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Au cours du congé sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience.

Au retour de ce congé sans traitement, il (elle) a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention.

14.04

Absence pour maladie

- A) L'ancienne banque de journées de maladie accumulées (1½ jours par mois de service ou 18 jours par année) est gelée au niveau de décembre 1979.
- B) Les employés peuvent continuer à utiliser cette banque de congé de maladie.
- C) Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout employé régulier ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours de maladie accumulés à son crédit, selon les paragraphes A) et E) de l'article 14.04 et calculés au dernier salaire.
- D) Après un mois de service, un employé régulier a droit à un (1) jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail.

14.04

- E) Les douze (12) jours de congé de maladie ainsi accordés annuellement sont monnayables, ou au choix de l'employé(e), cumulatifs dans une banque jusqu'à concurrence de 20. Les jours de congés de maladie monnayables seront payés au début du congé de la période des fêtes de Noël et du Nouvel An, au taux en vigueur à ce moment.

Les jours accumulés dans la banque sont monnayables au départ de l'employé(e).

14.04 F) Lors d'une absence prolongée pour maladie, un salarié ne perd aucun droit quant à ses vacances et ses congés statutaires.

G) Lorsqu'un salarié est en congé de maladie, il reçoit la différence entre son salaire régulier et les prestations d'assurance qui lui sont versées, pour les jours de congés statutaires.

H) L'employeur s'engage, dans les cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles à combler la différence entre les prestations de la CAT et le revenu du salarié.

I) Les modalités de la banque de congés de maladie ne s'appliquent pas aux permanents; ces derniers bénéficient d'une garantie de salaire de deux (2) ans après six (6) mois de service.

14.05 Congés en cas de deuil

A) Les salariés pourront s'absenter du travail pendant trois (3) jours sans perte de salaire et de bénéfices dans les cas du décès des membres suivants de leur famille: père, mère, époux, épouse, conjoint(e) désigné(e) comme tel(le) par le salarié, frère, soeur, enfant, beau-père, belle-mère.

B) Ils pourront s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire et de bénéfices dans le cas du décès des personnes suivantes: beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère, petit-enfant.

14.06 Congés personnels

A) Tout salarié peut s'absenter sans perte de traitement dans les cas de:

- mariage: 5 jours
- déménagement: 1 jour

B) En d'autres occasions où une absence est demandée, le cas doit être considéré individuellement par la FTQ, et si le temps est accordé, il pourra ou être payé comme tel, ou encore pris à même la banque de maladie de l'employé.

14.07 Congé éducation

Sur demande de l'Union, la FTQ accorde à un ou plusieurs salariés un congé payé d'une durée totale maximum de six (6) semaines pour fins d'étude, d'échange, de formation, etc., et ce, annuellement, après entente mutuelle.

Cours pour préretraités

Les préretraités ayant 10 ans de service et 55 ans d'âge auront la possibilité de suivre un cours sur la préparation à la retraite pendant les heures de travail.

Remboursement des frais d'études lorsque reliées à l'emploi

Avec l'accord de la FTQ, les frais d'études, lorsque reliées à l'emploi, seront remboursés.

Etudes à temps partiel - dégrèvement en temps

Les salariés auront la possibilité, avec l'accord de la FTQ, de poursuivre des études à temps partiel et bénéficieront d'un dégrèvement en temps.

14.08 Absence pour servir comme juré

Tout salarié convoqué comme juré ou témoin dans une cause peut s'absenter sans perte de traitement.

14.09 Absence pour activités syndicales

A) La FTQ convient d'accorder un congé payé à pas plus d'un salarié étant délégué à un congrès de L'U.I.E.P.B. A moins d'entente contraire avec l'Union, le salarié en discute au moins une semaine à l'avance avec le représentant de la FTQ.

B) Après avis à la FTQ, les salariés élus par l'Union pourront s'absenter de leur travail, et ce pour la période de temps requise, sans perte de traitement ou autres bénéfices, à l'occasion de:

- négociation de la convention collective;
- application de la convention collective;
- enquête sur les griefs;
- arbitrage et griefs.

14.09 C) Les permanents régionaux pourront, si nécessaire, s'absenter de leur région, sans perte de salaire, pour assister à une assemblée syndicale deux (2) fois l'an. Les dépenses encourues à ces occasions seront remboursées par la FTQ. Dans la mesure du possible, le syndicat fera coïncider ces assemblées avec des activités de la FTQ nécessitant le déplacement de ces permanents.

14.10 Divers

Les congés sans solde sont accordés aux salariés sur demande légitime.

Le salarié en congé sans solde n'a pas droit aux dispositions de la convention ci-après énumérées:

- Article 13 - Congés statutaires
- 14.03 - Congé maternité
- 14.04 - Absence pour maladie
- 14.05 - Congé en cas de deuil
- 14.06 - Congés personnels
- 14.07 - Congé-éducation
- 14.08 - Absence pour servir comme juré
- 14.09 - Absence pour activités syndicales.

La période durant laquelle un salarié est en congé sans solde d'une durée d'un (1) an ou plus prive ce dernier du droit à des vacances rémunérées durant les douze (12) mois qui suivent la fin de son congé; cependant, le salarié aura le droit de prendre des vacances par anticipation, s'il le désire, tel que prévu au paragraphe 15.03 de la présente convention collective.

Dans le cas où le congé sans solde dure moins d'un (1) an, le nombre de jours de vacances payées auquel il aurait droit s'il avait été en service actif est réduit au prorata.

Le salarié en congé sans solde peut, s'il le désire, continuer à être régi par le régime d'assurance-collective (dont l'assurance-salaire) à condition qu'il assume le paiement de la prime pendant ledit congé.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Tous les salariés ayant été au service de la FTQ pour une période telle que définie ci-dessous ont droit à:
- moins d'un an de service: au prorata des jours travaillés
- c'est-à-dire:
- |                  |        |
|------------------|--------|
| 1 semaine après  | 3 mois |
| 2 semaines après | 6 mois |
| 3 semaines après | 9 mois |
- un an de service et plus: 4 semaines
  - 10 ans de service et plus: 5 semaines
  - 20 ans de service et plus: 6 semaines.
- 15.02 Les permanents bénéficient d'un congé additionnel de quatre (4) semaines à tous les cinq (5) ans.
- 15.03 Les vacances se prennent à partir du 1er janvier de chaque année. Le salarié peut prendre ses vacances avant sa date anniversaire, mais jouira d'un régime de vacances (incluant pécule) qui correspond aux bénéficiaires auxquels il aurait droit à sa date anniversaire.
- Advenant qu'un salarié quitte avant cette date anniversaire, le trop-perçu pourra être déduit des sommes que la FTQ lui doit.
- 15.04 Un salarié ne pourra accumuler des vacances d'une année à l'autre, exception faite de toute entente mutuelle écrite qui pourrait survenir entre la FTQ et l'Union. Une autorisation pour accumuler de telles vacances ne devra toutefois pas dépasser un maximum de dix (10) semaines.
- 15.05 La date des vacances est déterminée par le représentant de la FTQ, en tenant compte d'abord de la suggestion du salarié, puis de l'ancienneté, des besoins du service et des circonstances usuelles.

- 15.06 Advenant qu'un ou des congés statutaires tombent pendant la période de vacances d'un salarié, ce ou ces congés doivent être ajoutés à la période de vacances. Un salarié désirant plutôt être payé ou avoir le ou les congés reportés à une date ultérieure, le tout est sujet à entente mutuelle entre le représentant de la FTQ et l'employé concerné.
- 15.07 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées à cause de toute maladie, accident, accident de travail, de même que pour toute autre absence prévue à la convention survenue avant le début de ses vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure à déterminer entre le salarié et la FTQ, selon l'article 15.05.
- 15.08 Les salariés ayant moins d'un an au service de la FTQ pourront bénéficier d'un pécule de vacances de 2% de leur salaire annuel (ne comprenant pas le temps supplémentaire pour les employés de bureau); les salariés de plus d'un an de service à la FTQ pourront bénéficier d'un pécule de vacances de 6% de leur salaire annuel (ne comprenant pas le temps supplémentaire pour les employés de bureau), pour les vacances.

#### ARTICLE 16 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 16.01 La FTQ reconnaît le comité de griefs de l'Union, formé d'un représentant du comité de négociation et de l'agent d'affaires de l'Union.
- 16.02 Le mot "grief" comprend toute mésentente relative aux conditions de travail prévues à la convention collective concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés de l'Union.
- 16.03 Dans tous les cas de griefs, le cas est traité de façon suivante:
- A) le cas est présenté au représentant de la FTQ par l'employé accompagné d'un représentant de l'Union;

- B) Si le cas n'est pas réglé de façon satisfaisante, il est présenté par écrit au Secrétaire général de la FTQ par l'Union, avec copie au président, dans les cinq (5) jours suivants;
- C) Si le cas n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables de sa signification au Secrétaire général de la FTQ, il peut être soumis à un arbitre désigné conjointement par la FTQ et l'Union.
- A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours suivant la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut alors demander au Ministre de nommer un arbitre.

- 16.04 Chacune des parties à cette convention paie les dépenses de son représentant, et les dépenses de l'arbitre sont divisées également entre la FTQ et l'Union.
- 16.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, il incombe à l'employeur de faire la preuve que les mesures ont été prises pour causes justes et suffisantes.
- 16.06 Copie de tout avis, réprimande, avertissement ou mesure disciplinaire sera envoyée à l'employé par écrit, avec copie au syndicat.
- Tout avis disciplinaire déposé au dossier d'un employé sera rayé du dossier après une période d'un (1) an.
- 16.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir, modifier ou annuler la ou les mesures disciplinaires.

#### ARTICLE 17 - REPRESENTATION

- 17.01 Le représentant et/ou un permanent de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau pourra prendre part à toute négociation, à la demande du syndicat.

- 17.02 Un salarié de la FTQ devra être assisté par un membre du comité de négociation pour toute rencontre avec un membre de la direction au sujet de tout ce qui a trait aux conditions de travail.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE

- 18.01 Le régime de retraite de la FTQ demeure en vigueur pour la durée de la convention et l'employeur y verse douze pour cent (12%) du salaire du salarié.
- 18.02 Pré-retraite  
Les employé(e)s ayant 60 ans d'âge et 18 ans d'ancienneté ont droit à une semaine de quatre (4) jours, sans perte de salaire. Ils continuent à avoir droit à tous les avantages et dispositions prévus à la convention collective.
- 18.03 Si nécessaire, un comité conjoint sera formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la FTQ, afin de réviser le plan de retraite et le plan d'assurance-santé de la FTQ.
- 18.04 Le coût complet du plan d'assurance collective, tel que soumis par la Mutuelle SSQ avec les modifications apportées au cours des négociations pour le renouvellement de la présente convention collective touchant le régime d'accident-maladie de base, l'assurance-vie familiale et D.M.A., l'assurance-salaire (indexée à 5%) et l'assurance-vie libérée pour retraités à 60 ans, est payé par la FTQ.
- 18.05 Dans les cas de congés de maladie, la FTQ accorde le plein salaire au permanent et, lorsque ce dernier reçoit les prestations de la Mutuelle SSQ, il les remet à la FTQ.

ARTICLE 19 - INDEMNITE DE DEPART

19.01 A) Lors de son départ, un employé aura droit à une indemnité établie comme suit:

- Pour 5 ans de service continu: 3 semaines
- Pour 6 ans de service continu: 4 semaines
- Pour 7 ans de service continu: 5 semaines
- Pour 8 ans de service continu: 6 semaines
- Pour 9 ans de service continu: 7 semaines
- Pour 10 ans de service continu: 9 semaines

A compter de onze (11) ans de service continu, l'employé a droit à 2% par année de service.

Cette indemnité sera payable au dernier taux de salaire de l'employé concerné.

B) Les permanents ont droit à une indemnité de départ de deux pour cent (2%) par année de service,

Cette indemnité sera payable au dernier taux de salaire du permanent concerné.

ARTICLE 20 - DROITS ET PRIVILEGES

---

- 20.01 Les droits acquis et privilèges existants continueront d'être respectés pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 21 - INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

---

- 21.01 A tous les trois (3) mois, les salaires et échelles de salaires des salariés seront révisés pour les indexer à l'indice des prix à la consommation de Montréal, tel que publié par Statistique Canada.
- 21.02 L'indexation sera versée et intégrée au salaire de chaque classification et sera calculée selon le pourcentage d'augmentation du coût de la vie.
- 21.03 Les ajustements seront faits au 31 décembre, 31 mars, 30 juin et 30 septembre de chaque année.



ARTICLE 22 - DIVERS

---

- 22.01 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs seront payés à ses ayants droit.

ARTICLE 23 - ACCES A L'EGALITE

23.01 La FTQ s'engage à veiller au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes qui composent son personnel.

En conséquence, la FTQ prendra les mesures nécessaires pour corriger graduellement la sous-représentation des hommes et des femmes dans tous ses emplois.

A cette fin, un programme d'accès à l'égalité s'articulera autour des points suivants:

- a) Invitation spéciale et explicite aux femmes de postuler les postes traditionnellement attribués aux hommes.
- b) Invitation spéciale et explicite aux hommes de postuler les postes traditionnellement attribués aux femmes.
- c) Recherche de candidatures "non-traditionnelles" pour les postes à pourvoir.
- d) Recherche et, éventuellement, élimination des critères d'embauche qui auraient pour effet d'éliminer automatiquement toute candidature non-traditionnelle.
- e) Présence de femmes au sein des comités de sélection, dans la mesure du possible.
- f) Embauche des candidat-e-s "non-traditionnels" à compétence suffisante ou égale.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention a effet à compter du 1er janvier 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984.

A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle convention intervienne entre les parties.

Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

ANNEXE "A" - CLASSEMENTS ET TAUX DE SALAIRE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30 novembre 1983.

POUR LA FTQ

Louis Laberge  
Louis Laberge

POUR LE LOCAL 57, UIEPB

Jacques Leboeuf  
Jacques Leboeuf

Fernand Daoust  
Fernand Daoust

Normand Guimond  
Normand Guimond

Guy Van de Weghe

Danielle Ouellet  
Danielle Ouellet

Mariette Beaudry  
Mariette Beaudry

Réjean Leblanc  
Réjean Leblanc

sepb-57

ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>AU 1/9/83</u>
1. Permanent	621,84\$
2. Secrétaire du président	524,47
Secrétaire du secrétaire général	514,37
Secrétaire de l'adjoint administratif	502,79
Comptabilité	491,22
Secrétaire "A"	491,22
Imprimeur I	491,22
Téléphoniste-réceptionniste	468,01
Secrétaire "B"	468,01
Commis de bureau	452,80
Imprimeur II	452,80
Commis dactylo	402,80

Le permanent débutant recevra le salaire prévu pour sa classification moins 2 000,00\$; il atteint le salaire du permanent régulier en deux (2) tranches annuelles de 1 000,00\$.

Les autres débutants recevront le salaire prévu pour leur classification moins 10,00\$; après six (6) mois, ils auront droit à une augmentation de 5,00\$ et, après 1 an, à une autre augmentation de 5,00\$.

Les employés temporaires (par. 2.02) recevront une somme égale à 20% de leur salaire à titre de compensation pour les avantages sociaux tels que décrits au paragraphe 9.03 de la présente convention.

ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES DE LA FTQ

<u>1. PERMANENTS</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
	HEBERT, Maurice	1er mai 1961
	GAGNON, Edouard	19 avril 1965
	FRENETTE, Jean-Guy	3 avril 1967
	LECLERC, André	23 novembre 1970
	GAGNON, Mona-Josée	1er janvier 1971
	BELANGER, Jean-Pierre	1er septembre 1973
	RICHARD, Pierre	5 novembre 1973
	DEMERS, Robert	27 mars 1975
	OUELLETTE, Pierre	17 mars 1977
	MATTE, Michel	31 août 1977
	LEBLANC, Réjean	15 janvier 1978
	GONTHIER, Jean-Marie	5 juin 1978
	GENEST, Roger	5 juin 1978
	CHAREST, Jean-Paul	31 juillet 1978
	LESSARD, Rodrigue	18 octobre 1978
	JALBERT, Alain	1er juillet 1979
	MORASSE, Michel	29 octobre 1979
	GUIMOND, Normand	2 juin 1980
	PERREAULT, Guy	14 juin 1982
	BOUCHARD, Robert	2 août 1982
	GINGRAS-LARIVIERE, Carole	16 août 1982
<u>2. PERSONNEL DE BUREAU</u>		
	RACICOT, Carole	1er juin 1964
	MARTIN, Claire	19 octobre 1964
	LEBLANC, Thérèse	16 août 1965
	OUELLET, Huguette	18 avril 1968
	MARTIN, Jacques	15 novembre 1971
	VIGEANT, Francine	7 novembre 1977
	VALLIERES, Aline	15 mai 1978
	BEAUDRY, Mariette	25 septembre 1978
	CUELLET, Danielle	4 juin 1979
	JUNEAU, Guy	3 juillet 1979
	BROUILLETTE, Denise	29 octobre 1979
	AUCLAIR, François	21 février 1980
	DESCHENES, Marie-Claude	1er décembre 1980
	DROUIN, Marise	12 octobre 1982
	JOMPHE, Jacynthe	15 août 1983

ANNEXE "C"

ARTICLE 1 - BUT DU REGIME

1.0 Conformément aux intentions des parties exprimées dans la convention collective, le but de ce régime est de maintenir le revenu régulier de la salariée incluse dans l'unité de négociation pendant un délai de maternité.

RÉGIME DE PRESTATION SUPPLÉMENTAIRE

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES

DE CHÔMAGE-MATERNITÉ

2.0 Le régime de prestations supplémentaires est celui qui est défini dans la convention collective.

2.0 En cas de litige, la définition de la convention collective prévaudra.

2.0 Le régime de prestations supplémentaires de chômage-maternité

ENTRE:

2.0 "Salariés" LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC  
collective pour les salariés

ET:

2.0 "Salariés" L'UNITE DES SALARIES(ES) DE LA F.T.Q. DE  
LA SECTION LOCALE 57 DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU - UIEPB  
CTC-FTQ



2.0 Une salariée sera admissible à des prestations supplémentaires de chômage-maternité après avoir déposé à son employeur un certificat médical et de l'attestation d'une demande d'assurance-maternité.

2.0 Une salariée admissible à des prestations supplémentaires de chômage-maternité sera admissible à des prestations supplémentaires de chômage-maternité pendant le délai de maternité.

A) pendant la période de délai de chômage-maternité.

## ARTICLE 1 - BUT DU REGIME

- 1.01 Conformément aux intentions des parties exprimées dans la convention collective, le but de ce régime est de maintenir le revenu régulier de la salariée incluse dans l'unité de négociation pendant un congé de maternité.

## ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

- 2.01 La définition des termes employés dans ce régime est celle de la convention collective.
- 2.02 En cas de litige, la définition de la convention collective prévaudra.
- 2.03 "PSCM" désigne prestation supplémentaire de chômage-maternité.
- 2.04 "Salaire régulier" désigne le salaire prévu à la convention collective pour une semaine.
- 2.05 Prestation d'assurance-chômage désigne le montant brut qui était payable, à l'exclusion des déductions faites par la CEI en raison de remboursement de prestation, d'intérêt, de pénalité ou autre montant recouvrable en vertu du régime d'assurance-chômage.

## ARTICLE 3 - CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

- 3.01 Une salariée sera admissible à des prestations PSCM seulement après avoir déposé à la Commission de l'emploi et de l'immigration une demande d'assurance-chômage.
- 3.02 Une salariée enceinte sera admissible à des semaines de PSCM si elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible par la Commission de l'emploi et de l'immigration pour une raison autre que:

A) pendant sa période de délai de carence;

- B) la durée de son emploi ou le nombre de ses semaines assurables était insuffisant pour qu'elle puisse établir son droit à des prestations d'assurance-chômage en maternité;
- C) le nombre de semaines auxquelles elle avait droit étaient épuisés;
- D) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines, entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant la date prévue pour son accouchement.

#### ARTICLE 4 - DUREE DES PRESTATIONS

- 4.01 La durée des prestations payables par l'employeur sera de 18 semaines continues, commençant la semaine du congé de maternité où elle dépose sa demande d'assurance-chômage.

#### ARTICLE 5 - MONTANT DES PRESTATIONS

- 5.01 Le montant de la PSCM payable par l'employeur à une salariée admissible sera le montant qui, ajouté à la prestation de l'assurance-chômage et à toute autre rémunération reçue pour cette semaine, atteindra un maximum de 95% de son salaire brut qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.
- 5.02 Dans les cas où la salariée ne reçoit pas une prestation d'assurance-chômage pour une ou plusieurs raisons énumérées à l'article 3.02, le montant de la PSCM sera égal à 95% de son salaire brut qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.
- 5.03 Le montant de la prestation calculée en vertu des paragraphes précédents sera déduit de tout montant reçu par la salariée de l'ensemble des prestations accordant des bénéfices dus à une maternité, telle l'allocation de 240,00\$ des centres de main-d'oeuvre du Québec.

ARTICLE 6 - DEMANDE DE PSCM

- 6.01 La salariée qui désire une PSCM devra déposer une demande pour chacune des 21 semaines de son congé de maternité.
- 6.02 Cette demande sera faite sur une formule fournie par l'employeur semblable à celle de l'annexe A de ce régime.
- 6.03 La salariée devra fournir, pour chacune des semaines où elle demande une PSCM, une preuve attestant que pour ladite semaine elle remplissait au moins une des conditions de l'article 3.01.

ARTICLE 7 - DELAI DE PAIEMENT DES PSCM

- 7.01 A partir du jour de la réception d'une demande de PSCM, l'employeur aura 5 jours ouvrables pour émettre le montant de la PSCM ou les raisons de son refus.

ARTICLE 8 - RECOURS

- 8.01 Pour tous les litiges survenant entre une salariée et l'employeur, ou entre l'Union et l'employeur, la procédure de grief prévue à la convention collective s'appliquera.

ARTICLE 9 - RECLAMATION D'ASSURANCE-CHOMAGE CONTESTEE

- 9.01 Lorsqu'une salariée contestera le refus de la Commission de l'emploi et de l'immigration de lui accorder le droit à des prestations d'assurance-chômage devant le conseil arbitral, le juge-arbitre ou le ministre du revenu, l'employeur consent à lui verser immédiatement, si elle le désire, les mêmes montants de PSCM que si elle avait été admissible.

- 9.02 Si le différend se règle au détriment de la salariée, cette dernière consent à ce que l'employeur retienne sur ses futurs payes de travail un maximum de 20,00\$ par semaine, jusqu'à épuisement des montants reçus.

#### ARTICLE 10 - COMPTABILITE

- 10.01 Conformément aux normes d'approbation de la CEI, les PSCM seront payées à même le fonds général de l'employeur, mais seront comptabilisées dans un registre différent de celui des salaires.
- 10.02 Si le régime est abandonné, les salariés(es) n'auront aucun droit acquis sur les montants qui auraient dû être payables si le régime avait continué d'exister.

#### ARTICLE 11 - RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

- 11.01 Conformément aux normes d'approbation de la CEI, l'employeur a la responsabilité d'informer la Commission de toutes modifications apportées au régime de PSCM dans une période de 30 jours de la date effective du changement.
- 11.02 Si une salariée était pénalisée en raison de l'oubli de l'employeur d'informer la Commission d'un changement au régime, l'employeur devra payer à la salariée les mêmes montants qui auraient dû lui être payés par l'assurance-chômage, en plus des PSCM prévues dans ce régime.

#### ARTICLE 12 - DUREE DU REGIME DE PSCM

- 12.01 La durée de ce régime est la même que celle de la convention collective, soit du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984.

12.02 A son expiration, le présent régime est un régime  
intérimaire jusqu'à ce qu'un nouveau régime soit  
signé entre les parties.

Cette annexe fait partie intégrante de la conven-  
tion collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 30 novembre  
1983.

POUR LA FTQ

POUR LE LOCAL 57, UIEPB  
- UNITE FTQ

Fernand Daoust.

Fernand Daoust  
Secrétaire général

Normand Guimond

Normand Guimond  
Président du comité de  
négociation

A N N E X E

DEMANDE D'UNE PSCM

Pour la semaine commençant le dimanche \_\_\_\_\_

Je fais une demande d'une prestation supplémentaire de chômage pendant mon congé de maternité pour la raison suivante:

Cette semaine était l'une de mon délai de carence (annexer à cette formule la preuve de la Commission à cet effet (carte)).

Cette semaine, j'ai reçu un montant de prestations de: \_\_\_\_\_ (annexer le talon du chèque.)

Quoiqu'admissible à l'assurance-chômage, je n'ai pas reçu cette semaine de chèque de prestation. (annexer la réponse de la Commission.)

Je n'étais pas admissible à l'assurance-chômage. (annexer la réponse de la Commission.)

J'ai reçu mon allocation de 240,00\$ du Gouvernement du Québec

\_\_\_\_\_  
Signature de la salariée

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (FTQ)

ET: LA SECTION LOCALE 57 DU SYNDICAT DES EMPLOYES  
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, UIEPB-CTC-FTQ,  
UNITE FTQ

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

Concernant l'application de la clause 13.01 de la présente convention collective et pour la période de fermeture pour l'année 1984-85 seulement, le congé flexible du 6 janvier 1985 est inclus dans ladite période de fermeture.

Ceci ne constitue pas un précédent pour la négociation de futures conventions collectives.

MONTREAL, le 30 novembre 1983.

POUR LA FTQ

*Fernand Stouart*

POUR L'UNITE DES SALAIRES

DE LA FTQ - LOCAL 57

*Clément Guimond*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (FTQ)  
ET: LA SECTION LOCALE 57 DU SYNDICAT DES EMPLOYES  
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, UIEPB-CTC-FTQ,  
UNITE FTQ

-----

Les parties conviennent de ce qui suit:

A compter du 1er janvier 1983, l'égalisation des salaires et autres bénéfices pour les employés du CTC(FTQ) sera complètement à la charge de la FTQ.

Dans le cas où, à la fin d'une année, les permanents du CTC auraient un revenu supérieur à ceux de la FTQ, ils rembourseront la FTQ pour les sommes perçues en trop.

La même procédure de remboursement s'appliquera dans le cas de la secrétaire du CTC, s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30 novembre 1983.

POUR LA FTQ

*Armand Drouot.*

POUR L'UNITE DES SALAIRES  
DE LA FTQ - LOCAL 57

*Normand Guimond*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (FTQ)

ET: LA SECTION LOCALE 57 DU SYNDICAT DES EMPLOYES  
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, UIEPB-CTC-FTQ,  
UNITE FTQ

-----

Les parties conviennent de ce qui suit:

La FTQ s'engage à faire les démarches nécessaires pour  
que le poste de secrétaire CTC soit intégré à l'unité  
FTQ, avec l'accord de l'employée concernée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 30 novembre 1983.

POUR LA FTQ

*Armand Droust*

POUR L'UNITE DES SALARIES  
DE LA FTQ - LOCAL 57

*Armand Guimond*

*Huguette Ouellet*  
Huguette Ouellet

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (FTQ)

ET: LA SECTION LOCALE 57 DU SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, UIEPB-CIC-FTQ, UNITE FTQ

-----  
SUJET: COMCOR

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les deux permanents affectés au Comité de coordination des affiliés (COMCOR), soit Réal Roberge et Serge Albert, auront le statut d'employé temporaire jusqu'au 1er mai 1984. A compter de cette date, ils deviendront permanents de la FTQ.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 30 novembre 1983.

POUR LA FTQ

*Armand Drouot*

POUR L'UNITE DES SALAIRES  
DE LA FTQ - LOCAL 57

*Armand Guimond*

*Réal Roberge*  
Réal Roberge

*Serge Albert*  
Serge Albert