

NOM

NO

0414L-7

C.A.E.	9510	NO.CONV.	41467
AFFIL.	6	NB.EMPL.	3
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	94420 20
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	Q20300001
DATE	ENR.850226		

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 01 081

Le Travail a reçu
ce document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04146-7

Convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 20300-01

Signature	Reception	Durée	84-04-01	86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	3
-----------	-----------	-------	----------	----------	---	---

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de commerce et de bureau ducité de Lapointe	<input type="checkbox"/> Déposant Conseil Régional de Développement Saguenay Lac St-Jean 306, rue Saint-Hubert Jonquière, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alam, Qc G8B 3E4 Att: M. Jean-Paul Lapointe	Région <u>02-01</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>CSN (06)</u>

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 pour les codes

Remarques

Signature: *J. Tremblay* Date: 85-01-10

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

003 (094)

RECHERCHE

ARTICLE 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

85 JAN -9 13:39
CST

ENTRE: LE CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
DU SAGUENAY, LAC ST-JEAN INC.
363, rue Melançon,
Jonquière, (Québec)
G7X 7N1

CI-APRES APPELE: "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
COMMERCE ET BUREAU DU COMTE LAPOINTE (CSN)
Case postale 566,
Jonquière, (Québec)

CI-APRES APPELE: "LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRANT
EN VIGUEUR LE 1^o AVRIL 1984 POUR SE TER-
MINER LE 31 MARS 1986.

DOSSIER DU MINISTERE DU TRAVAIL: 14436

ARTICLE 2

SECURITE SYNDICALE

2.01

Tout salarié régi par la présente convention
doit, comme condition préalable à son emploi,
et sous condition du maintien de son emploi,
être membre en règle du Syndicat.

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION ET DROITS DE LA DI-
RECTION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés de l'employeur, conformément à l'accréditation émise en date du 11 janvier 1971, à l'exception du directeur général et de toutes autres personnes employées dans le cadre d'un programme spécial subventionné par un gouvernement.
- 1.02 Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont de diriger et administrer les opérations de l'organisme.
- 1.03 Tout salarié qui se croit lésé par une décision de l'employeur, contrairement aux dispositions de la présente convention, peut soumettre un grief en conformité de l'article 14 de la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul négociateur habilité à représenter les salariés dont les conditions de travail sont régis par la présente convention.
- 2.02 Aucune 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 entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition préalable à son emploi et comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat.

- 3.02 L'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et à la remettre au Syndicat. De même que l'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié régi par la présente convention, tout montant fixé pour fins syndicales par le Syndicat et à le remettre au Syndicat.
- 3.03 Toute déduction faite à la source est remise, à qui de droit, dans les sept (7) premiers jours du mois suivant la déduction, accompagnée d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN) 20 sud, rue St-Joseph, Alma. G8B 3E4
- 3.04 L'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.
- ARTICLE 4 LIBERTE D'ACTION ET ETUDE
- 4.01 Le Syndicat communique à l'Employeur les noms de ses officiers et délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale s'absentent sans perte de salaire, sur autorisation de leur employeur; ces absences ne devront pas excéder trois (3) jours annuellement.
- 4.02 Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du Syndicat.
- 4.03 Si l'Employeur et le Syndicat organisent des séances d'étude, il n'y aura pas de perte de salaire et les dépenses prévues à l'article 21.01 s'appliqueront s'il y a lieu.

- 4.04 Le salarié peut suivre des cours non donné par l'employeur, et en relation directe avec son travail, après entente écrite avec l'Employeur. L'Employeur ne peut refuser telle demande, à moins de raison sérieuse et justifiée.
- 4.05 L'Employeur rembourse au salarié la totalité des frais de cours s'il réussit aux examens, ou la moitié (50 %) des frais advenant un échec à ces derniers.
- 4.06 Toutefois, si le salarié n'est pas assidu à ses cours ou abandonne volontairement, il rembourse à l'Employeur les avances versées.
- 4.07 Tout arrêt de cours ci-haut mentionné, nécessité par les besoins du service ou demandé par l'Employeur, entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.
- 4.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, pendant la période du stage, tout salarié choisi pour accomplir un stage d'étude organisé par un ministère, ou tout autre organisme reconnu.

ARTICLE 5 COMITE CONJOINT ET COMITE DE SELECTION

5.01 Comité conjoint:

Le Syndicat et l'organisme concerné, s'engagent à former dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de six (6) membres composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

Ce comité a pour mission d'étudier tous les problèmes concernant les deux parties et qui peuvent lui être soumis par l'une ou l'autre partie. Il peut traiter, par exemple de tous les problèmes de communication, de problèmes concernant soit les conditions matérielles de travail ou la participation des salariés à la

marche du mouvement ou tout autre problème relevant de la bonne marche du mouvement. Il peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaire et il surveille la bonne marche de ses sous-comités.

La convocation de ce comité peut être faite par l'une ou l'autre des parties, toute décision prise devra être ratifiée par l'Employeur.

5.02 Embauche d'un nouveau salarié:

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié pour combler un poste et après la sélection d'un candidat par l'organisme pour combler le poste, une consultation est faite auprès du comité conjoint sur cette candidature.

ARTICLE 6 CATEGORIES DE SALARIES

6.01 Salariés permanents:

Pour fin de la présente convention, les parties reconnaissent deux (2) catégories de salariés: les salariés à l'essai et les salariés réguliers.

6.02 Salariés à l'essai

Le salarié est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois (3) mois de service pour l'employeur.

Pendant cette période, les conditions de travail du salarié 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.

En cas de congédiement, l'Employeur avise par écrit le salarié et en remet copie au Syndicat.

6.03 Salarié régulier:

Le droit d'ancienneté rétroagit à la date de son engagement où le salarié obtient sa permanence.

La permanence est acquise automatiquement par le salarié dès qu'il a complété trois (3) mois de service.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

7.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert de la manière indiquée aux articles 6.02 et suivants.

7.02 Le temps au service de l'Employeur, dans une des fonctions régies par la présente convention, est comptée dans le calcul de l'ancienneté d'un salarié.

7.03 L'Employeur établit la liste d'ancienneté de ses salariés, conformément à la règle du paragraphe 7.01 et ce, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

7.04 L'Employeur communique, au fur et à mesure, au Syndicat les noms des salariés embauchés et de ceux qui quittent.

Le Syndicat peut, en tout temps, obtenir des précisions concernant ces listes.

7.05 Le 31 janvier de chaque année, l'Employeur communique au Syndicat une liste de tous les salariés; cette liste comprend les renseignements suivants: nom, statut, classification, salaire, ancienneté.

7.06 Accumulation de l'ancienneté:

Les salariés accumulent l'ancienneté dans les cas suivants et pendant le temps spécifié ci-après:

7.07 Dans le cas d'accident de travail, l'accumulation étant sans limite pour la période d'inactivité suite à l'accident.

7.08 Pendant tout le temps qu'ils occupent une fonction supérieure, non couverte par la présente convention, l'accumulation étant sans limite pour la période à la fonction supérieure.

Cependant, sauf entente préalable entre les parties, 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 baisse de position, aucun changement dans les conditions de travail).

7.09 Pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité.

Cependant, en cas de mise-à-pied, si le salarié absent pour maladie a le moins d'ancienneté, il sera mis-à-pied comme s'il avait été au travail.

7.10 Pendant un an dans le cas de mise-à-pied, cependant, seuls les bénéficiaires marginaux au chapitre des congés-maladie s'accumuleront au crédit de l'employé, s'il prouve qu'il n'a pas travaillé pendant l'année ou au prorata.

ARTICLE 8 CONSERVATION D'ANCIENNETE

8.01 Lorsque le salarié obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger le délai, il conserve alors l'ancienneté acquise au moment de son départ.

8.02 Lorsque le salarié est mis-à-pied pendant une période de plus d'un (1) an, il conserve alors l'ancienneté acquise au terme de la première année de son absence.

ARTICLE 9 PERTE DU DROIT D'ANCIENNETE

9.01 Les salariés perdent leur droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire,
- b) congédiement.

ARTICLE 10 CONGE SANS SOLDE

10.01 Ces congés sans solde seront accordés à tout salarié, après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 11 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION, MISE-A-PIED ET EMBAUCHE

11.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché.

L'avis est affiché pendant une période de quatorze (14) jours et contient les informations suivantes: le nom de l'organisme concerné, la description de la fonction, le lieu habituel de travail et le salaire prévu à la convention.

Les salariés de l'Employeur peuvent postuler pendant la période d'affichage.

11.02 L'Employeur choisit le salarié, en suivant l'ordre d'ancienneté, parmi ceux qui ont postulé, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales de la tâche.

Ce choix s'effectue premièrement parmi les salariés réguliers de l'organisme concerné.

11.03 Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'Employeur recourt au recrutement public.

- 11.04 Au terme de l'affichage, l'organisme concerné fournit au Syndicat copies des candidatures.
- 11.05 Dès la nomination, l'Employeur informe par écrit le Syndicat et tous les postulants du nom du candidat qui obtient le poste.

ARTICLE 12 POSTE VACANT

- 12.01 Dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou de la date où un poste d'une fonction nouvelle est créé, l'Employeur s'engage à remplir tel poste en conformité des dispositions de la présente; il est entendu que cette clause s'applique si le poste est comblé.

ARTICLE 13 SECURITE D'EMPLOI

- 13.01 Le salarié doit recevoir un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant d'être mis à pied. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.
- Dès la réception de cet avis, le salarié doit déplacer un autre salarié d'une classification égale ou inférieure qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il soit apte à remplir les exigences pratiques normales de la tâche.
- 13.02 Les rappels se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied et tout salarié mis-à-pied a préséance à l'embauchage dans le cas d'ouverture d'emploi chez l'employeur.
- 13.03 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout changement qui survient dans le personnel à la suite d'embauchage, de promotion, transfert, etc. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, son salaire et sa date d'ancienneté.

- 13.04 Aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement ne peut résulter directement ou indirectement du changement de la nature permanente d'un poste, de l'accord d'un contrat à forfait par l'Employeur et des conditions énumérées à la lettre d'entente annexée à la présente.
- 13.05 L'Employeur ou son représentant, informe par écrit le salarié et transmet au Syndicat copie de toute décision qui pourrait avoir des conséquences sur les conditions de travail d'un salarié, et ce, immédiatement après que la décision est prise.

ARTICLE 14 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 Dans le cas de griefs ou désaccords concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- 14.02 Tout salarié ou le Syndicat, dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur immédiat, lequel doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.
- 14.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 14.02, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage. A ce moment, l'une ou l'autre des parties nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 14.04
- 14.04 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 (2) mois suivant la fin de l'audition
- La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.

Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre:

Me Claude Larouche, Chicoutimi
Me André Truchon, Chicoutimi
Me Jean-Jacques Turcotte, Jonquière

L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un Conseil arbitrale constitué pour régler les différends.

14.05

Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire, la diminuer ou l'abolir;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

14.06

Les frais de l'arbitre unique sont à la charge de l'employeur dans une proportion de 50 %.

14.07

En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

14.08

En tout temps, un salarié, par son représentant, peut examiner son dossier. Aucune offense ne peut être retenue à un salarié après un an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze (12) mois).

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures de travail:

Les heures de travail des salariés sont déterminées par les nécessités du service.

Les employés de bureau ont une semaine de travail de trente-deux heures et demie (32 1/2), réparties en cinq (5) jours ouvrables de six heures et demie (6 1/2) chacun, du lundi au vendredi. A moins d'entente contraire, la journée régulière de travail est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30.

15.02 Heures d'été:

Du 1^{er} juin à la Fête du Travail, les heures de travail seront les suivantes:

de 8 h 30 à 12 h
de 13 h 30 à 16 h

15.03 Temps supplémentaire:

Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

- 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 (4) heures consécutives de temps supplémentaires;
 - b) le dimanche;
 - c) un jour de congé;
 - d) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé.

- 15.04 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel une rémunération de deux (2) heures à taux double.
- Dans ce cas, l'employeur paie le transport de l'employé.
- 15.05 L'employé qui travaille au moins deux (2) heures consécutives en temps supplémentaires, immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail, a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le souper, prévue à l'article 21.01.
- 15.06 L'employé qui travaille après vingt-deux (22) heures à droit à une allocation pour couvrir ses frais de transports, lesquels sont justifiés par un reçu.
- 15.07 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 (1 1/2) ou par deux (2) suivant le taux applicable au terme des paragraphes 15.03 et 15.04.
- 15.08 L'employé s'entend avec son supérieur immédiat, quant au moment de la prise de son congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux (2) mois, devra être pris dans les deux (2) mois qui suivent, sinon, le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente contraire.
- 15.09 Les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos à chaque demi (1/2) jour de travail.

17.02 A la fin de chaque année, ou lorsque son emploi prend fin pour quelque raison que ce soit, l'employeur paie à l'employé un montant correspondant aux sept premiers (7^o) jours de congés-maladie, selon le salaire en vigueur au moment du départ, proportionnellement au temps travaillé depuis le début de chaque année de convention.

17.03 Les salariés dont les noms suivent qui ont des jours de congés en maladie, congés mobiles devront être dans une banque spéciale au nom de chaque salarié.

<u>Noms:</u>	<u>Congés maladie</u>	<u>Congés mobiles</u>
Gagnon, Pierrette	5 1/2	1
Guay, Francine	73	7
Jean, Doris	33	6 1/2

Lorsque son emploi prend fin pour quelque raison que ce soit, l'Employeur paie à l'employé un montant correspondant aux jours de congés en maladie accumulés, selon le salaire en vigueur au moment du départ à 25% du solde.

17.04 Assurance-maladie: Statu quo 50-50.

a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours;

b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours;

c) à l'occasion du mariage d'un enfant: un (1) jour;

d) à l'occasion du mariage du frère, de la sœur, du père ou de la mère: un (1) jour;

e) à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un enfant: quatre (4) jours;

ARTICLE 18 CONGE DE MATERNITE

18.01 Toute salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin et bénéficiaire d'un congé sans solde.

La salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois suivant son accouchement, à moins de présentation d'un certificat médical.

La salariée peut utiliser ses congés-maladie durant son absence.

Un congé sans solde doit être accordé, pour une période de trois (3) mois consécutifs, pour cause d'adoption d'un enfant.

En ce qui concerne les autres bénéficiaires, la Loi 126 s'applique.

L'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant son absence.

ARTICLE 19 CONGES SPECIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec les jours ouvrables suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours;
- b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours;
- c) à l'occasion du mariage d'un enfant: un (1) jour;
- d) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: un (1) jour;
- e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: quatre (4) jours;

- suite ...
- f) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, ou d'un beau-parent: trois (3) jours;
 - g) à l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles;
 - h) Dans les cas prévus aux paragraphes (e), (f), (g), si le salarié doit parcourir une distance de plus de cent (100) milles pour assister aux funérailles, il a droit à un (1) jour de congé payé additionnel;
 - i) à l'occasion du déménagement (un jour par an)

ARTICLE 20 CONGE ANNUEL

20.01 Les employés de bureau régis par la présente convention ont droit aux périodes de congé annuel définies ci-après, suivant leur ancienneté:

20.02 L'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une période de congé annuel proportionnelle au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues par la Loi.

20.03 Le temps des vacances auquel le salarié a droit en fonction de son ancienneté est déterminé au 31 mars de chaque année;

Deux (2) semaines de vacances après la première (1^{ère}) année de service;

Quatre (4) semaines de vacances, après la deuxième (2^{ième}) année de service;

Cinq (5) semaines de vacances, après la cinquième (5^{ième}) année de service;

20.04 La période de vacances s'étend du premier (1^{er}) mai au trente (30) septembre. Les employés peuvent exiger de prendre leurs vacances pendant cette période à une date déterminée, après entente avec leur supérieur immédiat. Ils peuvent aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre leurs vacances au cours d'une autre période.

- 20.05 Les vacances sont obligatoires et tous les employés doivent s'en prévaloir et en aucun cas, elles ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre les parties avec copie au Syndicat.
- 20.06 L'employé qui quitte le service de l'employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés aux paragraphes 20.02, 20.03 et 20.04 proportionnellement au temps travaillé depuis le 1^o avril.
- 20.07 Les congés annuels sont payés au taux du salaire en vigueur lorsque l'employé prend son congé annuel.

ARTICLE 21 DEPENSES DE VOYAGE

- 21.01 L'Employeur s'engage à rembourser à ses salariés toutes les dépenses justifiées et autorisées dans l'exercice de leurs fonctions, suivant les politiques des dépenses et de frais de déplacement de l'organisme.

5
10
15

ARTICLE 22 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 22.01 L'Employeur paie les salaires prévus à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 22.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction.
- 22.03 Le salarié qui passe d'un groupe à l'autre à la suite de promotion, reçoit dans sa nouvelle classification le salaire prévu à l'échelle de cette classification.

- 22.04 Tout salarié qui accomplit pour une période d'au moins une (1) semaine la tâche d'un autre salarié classifié dans une catégorie plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classification.
- 22.05 Les salariés actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite, sont classés quant à leur salaire seulement en tenant compte et de leurs années de service reconnues et de leurs années d'expériences antérieures dans la même classification ou dans une classification comparable auprès d'un autre employeur.
- 22.06 Si au cours de la durée de la présente convention une tâche nouvelle n'est pas prévue au présent article, le titre, la définition, le salaire et le contenu sont définis dans le respect des dispositions de cette convention collective.
- 22.07 Dans le cas où le syndicat ou un salarié décide de se prévaloir des dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage concernant l'application de la clause 22.06, l'arbitre dans sa décision devra tenir compte des dispositions générales de la convention collective de travail.
- 22.08 Les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles du travail en décaissant de la présente convention, sont respectés en cas de division, fusion, radiation, aliénation, changement constitutionnel ou changement des structures juridiques de l'employeur.
- 22.09 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur est lié par la présente convention collective dans toute l'étendue de son territoire et devient par le fait même partie à tous effets de la présente convention collective à la place de l'employeur précédent.

ARTICLE 23 DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 24 DEPENSES D'AUTOMOBILE

- 24.01 Les dépenses d'automobile sont régies par les dispositions de l'article 21.01.
- L'Employeur fournit, sans frais pour le salarié, l'emplacement nécessaire au stationnement d'une automobile.

ARTICLE 25 DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENTS JURIDIQUES OU AUTRES

- 25.01 Dans le cas où, par décision de l'employeur, il y a division, fusion, radiation, aliénation, changement des structures juridiques de l'employeur, les salariés régis par la présente convention conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis.
- 25.02 Les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles du travail en découlant de la présente convention, sont respectées en cas de division, fusion, radiation, aliénation, changement constitutionnel ou changement des structures juridiques de l'employeur.
- 25.03 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur est lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent.

25.04 Advenant la radiation d'un des employeurs, son aliénation ou son changement d'allégeance, les salariés touchés peuvent exiger leur transfert en suivant le mécanisme de mise-à-pied, et ils conservent leurs droits et privilèges conférés en vertu de la présente convention, à l'intérieur de l'un ou l'autre des organismes signataires de la présente convention.

ARTICLE 26 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention est en vigueur du 1^o avril 1984 pour se terminer le 31 mars 1986.

Les employées salariées reçoivent une augmentation de 5% des salaires du 1^o avril 1984 au 31 mars 1985 et une augmentation de 5% pour la période du 1^o avril 1985 au 31 mars 1986.

A son expiration, la présente convention devient une convention intérimaire, c'est-à-dire que la convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

27.02 Rétroactivité:

Le paiement de la rétroactivité sera versé dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20 ième jour de

septembre 1984, à Jongueville, (Québec)

CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
DU SAGUENAY, LAC ST-JEAN INC.

C. Girard
[Signature]

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE COMMERCE
ET BUREAU

[Signature]
[Signature]

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: Le Conseil régional de développement du
Saguenay, Lac-St-Jean Inc.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET Le Syndicat national des Employés de
Commerce et Bureau du comté Lapointe (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIIT:

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut se servir de programmes gouvernementaux ou paragouvernementaux dans le cadre de ses fonctions habituelles ou usuelles. Cependant, les salariés affectés à cesdits programmes recevront le salaire prévu dans le cadre du programme concerné. L'utilisation n'a pas pour effet d'entraîner de mise à pied ou de fermeture de poste ou d'effectuer le travail fait habituellement par les autres salariés couverts par la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20 ième jour
du mois de decembre 1984, à Jongueville Québec.

CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
DU SAGUENAY, LAC-ST-JEAN INC.

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE COMMERCE ET
BUREAU DU COMTE LAPOINTE (CSN)

Clair Starn
.....
J. Grenier.....

Richard B. Bouchard
.....
Lucy.....

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES

Nouveaux salariés:

Embauche	12 630 \$
6 mois	12 995 \$
12 mois	13 394 \$
24 mois	13 845 \$
30 mois	14 278 \$
36 mois	14 695 \$

ANNEXE "C"
CLASSIFICATION

Les employés de secrétariat forment un corps dont le travail principal et habituel consiste à agir comme

ANNEXE "C"

1° Sténo-dactylo:

La classe de sténo-dactylo comprend les employés dont le travail principal et habituel consiste à agir comme

1 - SALAIRES HEBDOMADAIRES

	<u>01-04-84</u>	<u>01-04-85</u>
1° Francine Guay	408,45 \$	428,87 \$
2° Doris Jean	364,35	382,57
3° Pierrette Gagnon	330,75	347,29

Enfin, la sténo-dactylo peut se voir confier d'autres attributions connexes.

2° Secrétaire:

La classe de secrétaire comprend les employés dont le travail principal et habituel consiste à agir comme

A ce titre, elle assure les attributions de la classe précédente; de plus, elle allège le travail de son patron en réglant un grand nombre de détails administratifs mineurs; elle doit prendre une plus grande initiative notamment dans la rédaction de la correspondance courante, assistance aux réunions, composition et rédaction de procès-verbaux, dans les communications téléphoniques, dans l'accueil et l'entretien des visiteurs et dans la préparation de son agenda, ce qui implique de sa part des contacts et des communications fréquentes sur des questions de toute nature et une bonne connaissance des rouages administratifs.

3° Secrétaire de direction:

La classe de secrétaire de direction comprend l'employé dont le travail principal et habituel consiste à exercer les attributions de la classe précédente auprès du directeur général du CNE.

ANNEXE "D"
CLASSIFICATION

Les Employés de secrétariat forment un corps dont le travail principal et habituel consiste à remplir les attributions de sténo-dactylo, de secrétaire et de secrétaire de direction.

1° Sténo-dactylo:

La classe de sténo-dactylo comprend les employés dont le travail principal et habituel consiste à agir comme sténo-dactylo.

La sténo-dactylo note des rapports, des lettres ou autres textes qui lui sont dictés; elle transcrit en dactylographie des notes sténographiques, des brouillons, des manuscrits ou des enregistrements de machine à dicter; elle frappe, au besoin, des stencils pour la reproduction de textes; elle peut être appelée à recevoir et acheminer des visiteurs, à tenir à jour le classement des dossiers et à exécuter d'autres travaux de bureau.

Enfin, la sténo-dactylo peut se voir confier d'autres attributions connexes.

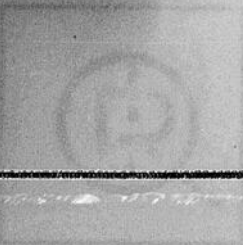
2° Secrétaire:

La classe de secrétaire comprend les employés dont le travail principal et habituel consiste à agir comme secrétaire.

A ce titre, elle exerce les attributions de la classe précédente; de plus, elle allège le travail de son patron en réglant un grand nombre de détails administratifs mineurs; elle doit prendre une plus grande initiative notamment dans la rédaction de la correspondance courante, assistance aux réunions, composition et rédaction de procès-verbaux, dans les communications téléphoniques, dans l'accueil et l'entrevue des visiteurs et dans la préparation de son agenda, ce qui implique de sa part des contacts et des communications fréquentes sur des questions de toute nature et une bonne connaissance des rouages administratifs.

3° Secrétaire de direction:

La classe de secrétaire de direction comprend l'employé dont le travail principal et habituel consiste à exercer les attributions de la classe précédente auprès du directeur général du CRD.



ANNEXE D (2)

Le 13 novembre 1978
La modification du statut de Mme Pierrette Gagnon, de sténo-dactylo à secrétaire, ne change en rien le salaire ni la tâche de travail de celle-ci.

Madame Gagnon,

Je suis convaincu que vous accepterez la présente modification de votre statut.

Le Directeur Général de Développement
Saguenay

[Signature]



CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU

Jonquière, le 6 décembre 1982.

Jonquière, le 28 novembre 1984.

Madame Pierrette Gagnon,
3726, rue St-Gérard
App. 6
Jonquière (Québec)
G7X 2S4

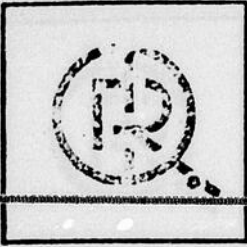
Madame Gagnon,

Nous confirmons par la présente que vous occupez le
poste de secrétaire.

Le Conseil régional de développement
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Inc.

Par:

J.-Fernand Tremblay,
Directeur général.
/FG



CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU

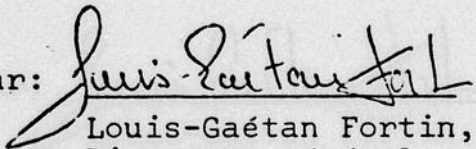
Jonquière, le 6 décembre 1982.

Madame Doris Jean,
441, rue Ste-Berthe,
Jonquière, (Québec)

Madame Jean,

Nous confirmons par la présente que vous occupez le
poste de secrétaire.

Le Conseil régional de développement
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Inc.

Par: 
Louis-Gaétan Fortin,
Directeur général.
/FG



CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN-CHIBOUGAMAU

Chicoutimi, le 19 novembre 1982.

Monsieur Louis-Gaétan Fortin,
Jonquière, le 6 décembre 1982.

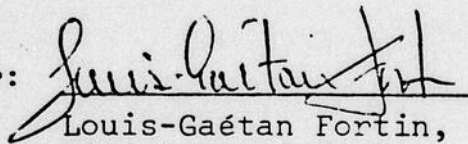
Madame Francine Guay,
3989, rue Rembrandt,
Jonquière, (Québec)

Madame Guay,

Nous confirmons par la présente que vous occupez le
poste de secrétaire de direction.

Le Conseil régional de développement
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Inc.

Par:


Louis-Gaétan Fortin,
Directeur général.
/FG

Thomas-Eugène Simard, enr.

Consultant

(Région administrative 02)

1135, rue Angoulême, app. 247, Chicoutimi, Oué.
G7H 5S1 Tél.: (418) 549-9384

Chicoutimi, le 19 novembre 1982.

Monsieur Louis-Gaétan Fortin,
Directeur général,
Conseil régional de développement,
C.P. 903,
Jonquière, P. Q. G7X 7W8

Cher Louis-Gaétan,

En réponse à ta lettre du 17 novembre,
il me fait plaisir de te confirmer la véracité de l'affirma-
tion de la direction du syndicat au sujet de l'accumulation
automatique des congés mobiles non pris.

Cette entente formelle reposait sur les
deux facteurs suivants: a) ces congés étaient considérés comme
étant des jours de vacances additionnels; b) ces congés mobi-
les pouvaient être reportés ou pris, compte tenu de l'accord
de l'employeur.

Faute de personnel suffisant, je me devais
de conclure et de respecter une telle entente.

Cordialement,


Thomas-Eugène Simard

ANNEXE "F"

LISTE D'ANCIENNETE:

GUAY, Francine	14 septembre 1973
JEAN, Doris	28 mars 1978
GAGNON, Pierrette	15 décembre 1980