



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 1 0 9 1**

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

08971-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26593-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-07	84-12-19		84-11-07	86-03-31	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses (eurs) de BCPE (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Estrie Inc 4155 rue Brodeur Sherbrooke, Qué J1L 1K4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Monty, Coulombe, Pépin, Fecteau, Fournier, Gilbert, Landry & Ass. Att.: Me Lyne Burelle 234 Dufferin, suite 210 Sherbrooke, Qué J1H 4M2	Région <u>05-00</u> Activité <u>8070 (10)</u> Affiliation <u>1</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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-17

Pour renseignements

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

RECHERCHE



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE L'ESTRIE INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

Ci-après appelée "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans la condition qui assure, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 2.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de diriger, gérer et d'administrer son entreprise, le tout en conformité avec les stipulations de la présente convention.
- 2.03 Toute entente particulière, relative à des conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat.

ARTICLE 3: JURIDICTION

3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 6 mai 1983, qui définit l'unité d'accréditation comme suit:-

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de ceux occupant le poste de secrétaire administrative et d'adjointe à l'administrateur délégué."

3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, les tâches régies par la présente convention ne seront pas remplies par des employés qui ne sont pas régis par la présente convention collective, à l'exception de l'administrateur délégué ou sauf en cas d'urgence, ou d'entraînement. Cependant, le travail de l'administrateur délégué ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied de quelque salarié que ce soit.

ARTICLE 4: DEFINITION

4.01 Pour fins d'application des dispositions de la présente convention, les mots:-

(a) **Employeur:-**

désigne la Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Estrie Inc. ou B.C.P.E.;

(b) **Syndicat:-**
désigne le Syndicat des Travailleuses(eurs) de
B.C.P.E. (CSN)

4.02 Le mot "**salarié**" désigne tout salarié couvert
par le certificat d'accréditation et comprend l'une
ou l'autre des catégories suivantes:-

- (a) **Salarié permanent:-**
désigne un salarié qui a complété une période
d'essai de quatre (4) mois;
- (b) **Salarié à l'essai:-**
désigne un salarié qui n'a pas complété la pé-
riode de probation de quatre (4) mois;
- (c) **Salarié temporaire:-**
désigne un salarié embauché pour combler un
poste temporairement dépourvu de son titulai-
re;
- (d) **Salarié surnuméraire:-**
désigne un salarié embauché pour combler tem-
porairement un poste créé dû à un surcroît de
travail pour une période maximum de six (6)
mois;

4.03 Le mot "**poste**" désigne une affectation de tra-
vail dans une classe d'emploi prévue à l'annexe
"B".

- 4.04 Dans la présente convention, il est entendu que le masculin comprend le féminin et que le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 5: REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 L'employeur ne peut être tenu, en vertu de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:-
- (a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- (b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

- 5.04 L'employeur retient de chacune des paies de tous les salariés et, dans le cas d'un nouvel employé, au plus tard quinze (15) jours après sa date d'embauchage, l'équivalent de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et en fait remise mensuellement au trésorier du syndicat au plus tard le 15 du mois suivant. En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste mensuelle des salariés comprenant le salaire total gagné et la cotisation syndicale pour chacun d'eux.

ARTICLE 6 LIBERATION POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Les représentants autorisés ou leurs mandataires dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement, à l'occasion de:-
- (a) discussions avec l'employeur relativement à des griefs:-
 - un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;
 - (b) audition de griefs devant un arbitre ou un tribunal d'arbitrage:-
 - un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;
 - (c) audition devant le Tribunal du travail ou le Commissaire du travail:-

- un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;

(d) Le plaignant et l'agent de grief seront libérés, sans perte de salaire, pour assister à l'audition d'un grief. Il en sera de même pour les témoins requis.

6.02 Nonobstant l'article 6.01, l'employeur libère sans solde un salarié pour participer aux activités conduites sous les auspices du syndicat.

6.03 Toute réunion ou assemblée syndicale impliquant les salariés de la B.C.P.E. se tient en dehors des heures et des lieux de travail, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

6.04 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage officiel où le syndicat affiche des documents de nature professionnelle ou syndicale qui le concernent en propre. Tout document affiché par le syndicat doit porter la signature du délégué syndical ou son substitut officiel.

Aucun texte ou document affiché sur ce tableau ne devra contenir des remarques diffamatoires à l'endroit de l'employeur ou l'un de ses représentants.

Aucun document de nature syndicale ne peut être distribué sur les heures de travail.

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

6.06 Sur demande du syndicat, l'employeur reçoit le conseiller syndical qui peut assister aux rencontres conjointes.

6.07 Tout salarié, désigné par l'employeur à sa convenance, peut participer à une activité professionnelle pertinente à sa fonction dans la Province de Québec et dans le cadre de son travail auprès d'organismes qui s'occupent d'activités reliées à la bibliothèque et les frais sont à la charge de l'employeur, selon les conditions prévues à l'annexe "E".

6.08 Le salarié élu ou nommé à un poste à la C.S.N. ou dans un organisme affilié obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée de son mandat. A l'expiration de son congé, il reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ, ou un poste équivalent. Le salarié qui accepte un second mandat, est réputé avoir démissionné à la B.C.P.E.

Le salarié doit informer l'employeur soixante (60) jours avant la date prévue pour son retour au travail.

- 6.09 L'employeur libère avec solde deux (2) salariés pour fins de négociation de la convention collective pour un maximum cumulatif de seize (16) jours devant être utilisés avant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail de tout salarié régi par les présentes est de trente-cinq (35) heures.
- 7.02 Les heures de travail sont réparties comme suit:-
- Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h30 A.M. à 12h00 et de 13h00 à 16h30
- 7.03 L'agent de développement culturel doit assurer trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties généralement du lundi au vendredi. L'horaire est établi en fonction des tâches à accomplir et des priorités identifiées par son supérieur. Il fait rapport hebdomadairement de l'occupation de son temps et de son horaire de travail.
- 7.04 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

- 7.05 Lorsqu'à la demande de l'employeur, un employé est assigné à l'extérieur, le temps consacré à son déplacement fait partie des heures de travail.
- 7.06 Par dérogation à ce qui précède, la semaine régulière de travail sera écourtée de deux heures et demie (2.5 heures) à compter du 24 juin jusqu'au lendemain de la Fête du Travail, en retranchant une demie heure (.5 heure) à la fin de chaque journée de travail.

ARTICLE 8: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Un travail supplémentaire signifie tout travail préalablement demandé par l'employeur et accompli en plus des heures régulières de travail telles que définies à l'article 7.
- 8.02 Aucun salarié n'est tenu de travailler en temps supplémentaire à la demande de l'employeur. Si les employés refusent d'exécuter le travail en temps supplémentaire, l'employeur le fera exécuter de la façon qu'il considère la plus appropriée.
- 8.03 Selon le désir de l'employé, le travail supplémentaire peut être compensé en remise de temps équivalent au temps supplémentaire applicable, ou être payé.

- 8.04 Dans le cas où le salarié choisit la remise de temps, il lui sera accordé un congé avec solde équivalent au nombre d'heures supplémentaires ainsi travaillées, et ce congé sera pris au moment déterminé par entente entre l'employeur et le salarié concerné, ou il sera payé au taux applicable.
- 8.05 Dans le cas où l'employé a choisi d'être payé en argent, le travail supplémentaire visé est payable à la paie suivant la semaine où la réclamation a été soumise à l'employeur et est payé sur la base de son taux horaire en vigueur au moment où le travail supplémentaire a été accordé.
- 8.06 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de l'équivalent du taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).
- 8.07 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux double (200%) si le travail est effectué le dimanche.
- 8.08 Le travail effectué lors d'un jour de fête chômé et payé prévu à l'article 9 est du travail supplémentaire rémunéré au taux et demi (150%) en plus du paiement de la fête.
- 8.09 Un minimum de quatre (4) heures au taux du temps simple est payé à tout employé rappelé au travail, ou l'équivalent lorsque travaillé au taux de temps supplémentaire.

8.10 Le présent article ne s'applique pas à l'agent de développement culturel.

ARTICLE 9: CONGES FERIES PAYES

9.01a) L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés chômés et payés suivants:-

- le Premier de l'An
- le lendemain du Premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- le jour de la Fête de Dollard
- le jour de la Fête Nationale des Québécois
- Le jour de la fête de la Confédération
- Le jour de la Fête du Travail
- Le jour de l'Action de Grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Les jours, non prévus ci-haut, entre Noël et le Jour de l'An.

9.01b) Lorsque le congé ci-dessus tombe un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

9.02 Lorsqu'un congé férié survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances payée.

ARTICLE 10: CONGES ANNUELS (VACANCES)

- 10.01 Les salariés régis par la présente convention ont droit aux périodes de congés annuels définies ci-après suivant leur ancienneté.
- 10.02 Pour les fins d'application du présent article, l'ancienneté se calcule au 30 avril de chaque année. Les vacances sont prises entre le 1er mai et le 31 janvier de l'année suivante.
- 10.03 Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une période de congés annuels proportionnelle au temps écoulé depuis son embauchage suivant les modalités prévues par la Loi.
- 10.04 Les salariés ayant un (1) an d'ancienneté au 30 avril ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées chaque année.
- 10.05 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées par année.
- 10.06 Les vacances doivent être prises à l'intérieur d'une année et ne sont pas transportables d'une année à l'autre.

10.07 Tout salarié reçoit, avant son départ pour ses vacances, le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il eut été au travail pour la période de vacances.

10.08 Au 15 avril de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit à compter du 1er mai.

Les salariés doivent confirmer leur choix de vacances avant le 1er mai. Le choix de vacances se fait par entente avec l'employeur. Le 15 mai, la liste définitive des vacances est affichée et aucune modification ne peut être apportée à ladite liste à moins d'entente avec l'employeur.

10.09 Aucune absence par maladie subie à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances.

10.10 A sa demande, un salarié bénéficie d'une semaine de congé sans solde, laquelle semaine devra être ajoutée à la période de vacances du salarié, ce congé n'étant ni séparable ni disjoignable de la vacance.

ARTICLE 11 CONGES SOCIAUX

11.01 L'employé permanent bénéficie des congés sociaux suivants:-

- (a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours consécutifs comprenant le jour du mariage;
- (b) à l'occasion du mariage de ses père, mère, fils, filles, frères ou soeurs: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- (c) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- (d) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: deux (2) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- (e) lors du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, du grand-père, de la grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
- (f) lors du décès du conjoint ou de la personne tenant lieu de conjoint: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
- (g) lors de la naissance, de l'adoption d'un enfant, un (1) jour, le jour de l'événement;

- (h) Lors du déménagement du lieu de son domicile, un (1) jour, le jour de l'événement;
- (i) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail;
- (j) L'employeur peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans solde pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'employeur juge valable.

11.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention, à l'exception du mariage du salarié dont les congés sont accordés automatiquement.

11.03 Le salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne dans une cause criminelle, à laquelle il n'est pas partie, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Au moyen de la formule appropriée, il doit en informer par écrit son supérieur immédiat. Le salarié ainsi appelé à oeuvrer comme juré ou comme témoin de la Couronne dans une cause criminelle, reçoit pour la période ainsi utilisée son salaire régulier et ce salarié rembourse à l'employeur le montant reçu par l'Etat pour le travail ainsi effectué.

ARTICLE 12: ANCIENNETE

- 12.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout employé régi par les présentes.
- 12.02 Quatre (4) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit acquis par le salarié. Pendant les quatre (4) premiers mois de son emploi, le salarié est en période de probation et bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux droits rattachés à l'ancienneté ainsi qu'à la procédure de grief au cas de cessation de son emploi.
- 12.03 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:-
- (a) Abandon volontaire de son emploi;
 - (b) Congédiement;
 - (c) Mise à pied excédant une période de dix-huit (18) mois;
 - (d) Absence du travail sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail;
 - (e) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle,

après la période de prestation couverte par le régime d'assurance;

(f) Défaut de se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'envoi d'un avis de rappel au travail posté sous pli recommandé par l'employeur à la dernière adresse connue du salarié.

12.04 A moins de disposition contraire prévue à la présente convention collective, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant les absences prévues à la présente convention ou autrement autorisées par l'employeur.

12.05 L'annexe "A" de la présente convention constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date.

12.06 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur fournit au syndicat la liste d'ancienneté comportant les informations suivantes:-

- Nom, prénom, statut (régulier, à l'essai, temporaire), le poste occupé et le salaire, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la date d'embauche et l'ancienneté accumulée à la date de la signature de la convention.

Par la suite, une liste est transmise au syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année, avec les mêmes informations corrigées pour chacun des salariés et l'ancienneté accumulée au 1er avril précédent.

12.07 La liste prévue à l'article 12.06 est affichée pendant une période de quinze (15) jours de calendrier et ne compte que les informations suivantes:-

- Nom
- Statut
- Ancienneté
- Poste

Pendant cette période, la liste peut être corrigée à la demande d'un salarié. Dans le cas de correction immédiate par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et le salarié concerné.

A l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période de quinze (15) jours d'affichage.

12.08 Tout employé peut contester son ancienneté selon la procédure de grief et d'arbitrage à l'intérieur du délai spécifié au paragraphe précédent.

ARTICLE 13: MOUVEMENT DE PERSONNEL

13.01 Lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'employeur comblera le poste en question en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Advenant que l'employeur décide de ne pas combler un poste, il aura, s'il y a lieu, le fardeau de prouver le fait qu'il n'y a pas nécessité de combler ledit poste.

13.02 Dans les cas où l'employeur comble un poste vacant ou procède à la création d'un nouveau poste, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis est expédié au syndicat.

13.03 L'affichage doit se faire sur le tableau prévu à cet effet.

13.04 L'avis doit indiquer le titre de la fonction, les exigences de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions, le taux de salaire et la date d'entrée en fonction.

13.05 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour informer le salarié absent au travail lors-

qu'il y a affichage d'un poste. Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage, se porter candidat.

- 13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.07 En cas de grief, quant à la capacité d'un salarié à répondre aux exigences normales de la tâche, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 13.08 Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé à ce moment là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.09 Le salarié reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction à la date d'entrer en fonction.
- 13.10 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire est comblé par un salarié temporaire, si les besoins du service le requierent, et ce poste n'est pas affiché.

ARTICLE 14: SALARIES TEMPORAIRES ET SURNUMERAIRES

- 14.01 L'employeur pourra embaucher des salariés temporaires pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
- 14.02 Pendant la période de leur emploi, ces salariés bénéficient des dispositions de la présente convention collective mais leur ancienneté ne peut être opposée qu'à un salarié temporaire ou surnuméraire.
- 14.03 A la fin de sa période d'embauche, le salarié temporaire est licencié et si l'employeur le réengage à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois, il conserve l'ancienneté accumulée pendant la période d'emploi antérieure.

- 14.04 L'employeur peut embaucher des employés surnuméraires lorsque les exigences du service le requièrent et pour une période maximale de six (6) mois. Ce poste n'est pas affiché. Un avis est remis au salarié et au syndicat indiquant la durée probable de la période d'emploi du salarié surnuméraire.

A la fin de la période d'emploi du salarié surnuméraire, ce dernier est licencié. Le salarié surnuméraire ne peut opposer son ancienneté qu'à un autre salarié surnuméraire ou à un salarié temporaire. Si l'employeur réengage un salarié surnuméraire, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, celui-ci conserve l'ancienneté accumulée pendant la période d'emploi antérieure.

- 14.05 Avant d'embaucher des salariés temporaires ou surnuméraires, l'employeur procédera d'abord au rappel au travail des employés mis à pied.

ARTICLE 15: MISE A PIED - RAPPEL AU TRAVAIL

- 15.01 Sous réserve de l'article 25, tous les salariés, à l'emploi de la B.C.P.E. à la date de signature de la présente convention collective, et dont les noms apparaissent à l'annexe "A", bénéficient de la sécurité d'emploi et en conséquence ne peuvent être mis à pied.

- 15.02 Dans le cas de mise à pied, les salariés surnuméraires et les salariés temporaires sont d'abord licenciés. Un préavis d'une (1) semaine est donné aux salariés concernés par une mise à pied.
- 15.03 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, parmi les salariés permanents, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le poste concerné est mis à pied le premier, et ainsi de suite. Pendant la période d'avis prévue au paragraphe précédent, le salarié affecté par la mise à pied doit faire connaître à l'employeur s'il désire exercer son droit d'ancienneté et, le cas échéant, le nom de la personne à être déplacée.
- 15.04 Les salariés affectés par la mise à pied pourront faire valoir leur ancienneté pour déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de grade égal ou inférieur à condition de remplir les exigences normales de la tâche au moment du déplacement.
- 15.05 Les déplacements s'effectuent à la date spécifiée par l'employeur.
- 15.06 Les salariés déplacés en vertu du présent article, pourront faire valoir leur ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions.

- 15.07 Dans les cas de rappel au travail, les salariés sont rappelés selon leur ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible au moment du rappel.

ARTICLE 16: MESURE DISCIPLINAIRE

- 16.01 Toute mesure disciplinaire ou congédiement doit faire l'objet d'un avis adressé aux salariés et contenant les raisons et les faits motivant une telle décision. Tel avis doit être transmis au syndicat simultanément.
- 16.02 Une suspension doit être limitée dans le temps, sauf dans les cas d'enquête.
- 16.03 La décision de faire un congédiement ou d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié avec copie au syndicat dans les sept (7) jours de l'incident reproché, ou de la prise de connaissance par l'employeur des faits donnant ouverture à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de prise de connaissance appartient à l'employeur.
- 16.04 L'employeur qui suspend ou congédie un salarié doit, dans les sept (7) jours subséquents de calendrier, fournir à ce salarié un avis écrit spécifiant la ou les raison(s) et les faits qui ont pro-

voqué cette suspension ou ce congédiement. Copie de cet avis est envoyé simultanément au syndicat.

- 16.05 Dans les cas de suspension et d'enquête, l'employeur transmet copie d'un avis à cet effet au salarié et au syndicat au moment même de la suspension et subséquemment impose une mesure disciplinaire s'il y a lieu avec les avis prévus préalablement.
- 16.06 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du syndicat.
- 16.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après une période de neuf (9) mois, à moins d'offense similaire.
- 16.08 Tout salarié a le droit de consulter son dossier sur avis à l'employeur et peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.
- 16.09 Un salarié qui rencontre l'employeur pour des motifs disciplinaires doit être accompagné d'un représentant syndical, à moins que le salarié s'y oppose.

16.10 La suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

ARTICLE 17: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

17.01 Aux fins de la présente convention collective, un grief constitue une mésentente quant à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

17.02 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'employeur et le syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

17.03 Première étape:
Le syndicat soumet le grief à l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le salarié en a eu, à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois. L'employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

17.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si l'employeur fait défaut de répondre, le syndicat peut alors, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la première étape, référer le cas à l'arbitrage devant un arbitre unique nommé conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec. Les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

Le syndicat donne un avis écrit à l'employeur s'il désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage.

17.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et invalide aux fins de la présente convention. Dans le cas d'un grief collectif ou d'un grief syndical, le syndicat soumet le grief dans le même délai.

17.06 Cependant, le syndicat et l'employeur peuvent convenir par écrit de prolonger le délai prévu aux clauses 17.03 et 17.04.

17.07 Le grief est soumis sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe "F". L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et à titre indicatif le correctif proposé et ce, sans préjudice.

- 17.08 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, le tout conformément au Code du travail.
- 17.09 Les frais du président du tribunal sont partagés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.
- 17.10 Dans le cas de grief concernant le taux de salaire, le salarié pourra réclamer jusqu'à une période de six (6) mois avant le dépôt du grief, si applicable.
- 17.11 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 17.12 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'employeur.
- 17.13 Le tribunal décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la convention, il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La sentence est finale et lie l'employeur, le syndicat et le ou les salariés.

ARTICLE 18: DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 18.01 L'employeur reconnaît aux salariés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 18.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 18.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans solde, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 18.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir donné un avis d'une (1) semaine à l'employeur, de congés sans solde pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 18.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en pré-

sentera un de disponible, à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à défaut de quoi, il perd son emploi.

Dans les vingt-et-un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à l'employeur sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

- 18.06 Le salarié qui postule pour un second mandat à une élection fédérale ou provinciale, est réputé avoir démissionné.

ARTICLE 19: SANTE ET SECURITE

- 19.01 Les parties conviennent d'assurer la santé et la sécurité des salariés en conformité avec les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 19.02 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle tâche, reçoit un entraînement adéquat lui permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.
- 19.03 Sur demande, l'employeur rencontre le représentant du syndicat pour discuter des conditions de travail

dangereuses et y apporter les améliorations appropriées pour éliminer le danger.

- 19.04 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé doit se faire en présence d'un représentant du syndicat. L'employeur doit remettre au syndicat copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.
- 19.05 L'employeur doit rédiger, le jour même de l'accident ou de la maladie due au travail, la déclaration de la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié et au syndicat.
- 19.06 Si l'employeur conteste le retour au travail d'un salarié, suite à un accident de travail ou maladie industrielle, le représentant médical choisi par les parties tranchera le litige par l'application de la procédure d'arbitrage.
- 19.07 L'employeur doit mettre à la disposition des salariés l'équipement nécessaire permettant de limiter le plus possible les risques d'accident.
- 19.08 Lorsque l'employeur requiert des examens, ce dernier s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursés à une tierce partie.

- 19.09 Le salarié reçoit directement de l'employeur l'équivalent des prestations qu'il recevrait conformément aux normes de la C.S.S.T. En conséquence, le salarié remet à l'employeur les prestations hebdomadaires qu'il reçoit de la C.S.S.T. et doit signer les documents nécessaires à cette fin.

ARTICLE 20: FORMATION PROFESSIONNELLE

- 20.01 L'employeur assume les frais de scolarité, les matériaux et les autres frais inhérents pour le salarié qui suit un cours à la demande de l'employeur, dans le but de se perfectionner dans son travail, lors de modifications, changements techniques ou technologiques ou pour le recyclage.
- 20.02 Dans tous les cas de formation tel que prévu à la clause 20.01, le salarié ne subit aucune perte de salaire et les cours peuvent être suivis sur le temps à l'employeur.
- 20.03 Dans les cas prévus à la clause 20.01, tous les frais d'inscription, de scolarité ou autres sont assumés par l'employeur.

ARTICLE 21 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

- 21.01 Au début de chaque année, tout salarié régi par les

présentes, reçoit à son crédit une banque de dix (10) jours de congés-maladie. Les jours non utilisés à la fin de l'année courante lui sont payés à soixante-dix pour cent (70%) de son taux de salaire régulier le 15 décembre de la même année. Pour les fins d'application du présent article, "un (1) mois de service" signifie un (1) mois où le salarié a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les congés prévus à la convention collective pour fins de congés statutaires, vacances, congés sociaux, congés de maladie ou accident de travail, ne constituent pas des absences aux fins du présent article.

- 21.02 Les jours, ou partie de jour, d'absence en maladie sont déduits du crédit du salarié jusqu'à ce que le salarié puisse se prévaloir des bénéficiaires du régime de l'assurance indemnité de salaire, et ce au cours d'une même année jusqu'au maximum seulement du crédit prévu à l'article 21.01.
- 21.03 L'employeur peut exiger un certificat médical pour une absence pour maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 21.04 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié, ou ses ayants-droit, bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit dans l'année au taux de traitement en vigueur au moment du départ.

- 21.05 Tout nouveau salarié assujéti à la présente convention bénéficie des dispositions du présent article après avoir complété sa période de probation de quatre (4) mois. Cependant, dès que le salarié a complété sa période de probation, les jours de maladie lui sont crédités rétroactivement à sa date d'embauche.
- 21.06 L'employeur fait connaître au salarié, vers le 1er décembre de chaque année le nombre de jours ou d'heures à son crédit.

ARTICLE 22: CONGE SANS SOLDE

- 22.01 Un salarié et l'employeur peuvent convenir d'un congé sans solde d'une durée variable compte tenu des motifs pouvant justifier un tel congé. Lorsque l'employeur accorde un tel congé, il en informe le syndicat par écrit.
- 22.02 Au retour d'un congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il détenait à son départ.
- 22.03 Le salarié qui veut mettre fin à un congé sans solde préalablement autorisé, avant la date prévue, doit donner un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à l'employeur lorsque le congé sans solde dépasse cette même période.

22.04 Durant les congés spéciaux prévus au présent article, l'employé conserve son ancienneté sans l'accumuler.

22.05 L'employeur convient d'accorder un congé sans solde pour étude d'une durée maximum d'un (1) an à un salarié qui en fait la demande. Un tel congé ne peut être accordé qu'une fois par cinq (5) ans.

ARTICLE 23: SALAIRE ET CLASSIFICATION

23.01 A la date de signature de la présente convention, tout salarié est classé tel que prévu à l'annexe "B" de la présente convention.

23.02 Les échelles de salaire sont prévues à l'annexe "C" des présentes.

23.03 Dans le cas d'une mutation, le salarié reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classe d'emploi.

23.04 Le salaire est versé par chèque à chaque deux (2) semaines, au plus tard le jeudi midi et le talon de chèque contient les informations suivantes:-

- Nom de l'employé
- Statut
- Nombre d'heures travaillées:

heures régulières / heures supplémentaires

- Classe d'emploi et l'échelon
- Diverses déductions à la source
- Période concernée

- 23.05 Les montants de retenues syndicales doivent apparaître aux formules T-4 et TP-4.
- 23.06 L'employeur rembourse à ses employés toutes les dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions, en vertu de l'annexe "E" des présentes, lorsque justifiées avec reçus.
- 23.07 L'employeur remet avant un voyage, une avance équivalente au montant de dépenses anticipées.

ARTICLE 24: CONGE DE MATERNITE

- 24.01 L'employeur accorde à la salariée enceinte la possibilité d'un congé sans solde d'une durée de vingt (20) semaines consécutives suivant les prescriptions de la Loi sur les normes du travail du Québec.
- 24.02 La répartition de ce congé de maternité, avant et après l'accouchement, est laissée au choix de la salariée concernée.

24.03 La salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur d'au moins un (1) mois avant la date de son départ, préavis spécifiant également la date escomptée de son retour au travail.

24.04 Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

24.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

24.06 La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension de son congé de maternité jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines additionnelles si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

La salariée doit alors produire un certificat médical à cet effet avec l'avis prévu au paragraphe 24.07 du présent article.

24.07 La salariée doit aviser par écrit l'employeur de la date de son retour au travail ou de la décision de se prévaloir d'un congé additionnel sans solde prévu au paragraphe 24.12 au moins un (1) mois avant la date prévue de son retour au travail.

- 24.08 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste.
- 24.09 La salariée qui ne se présente pas au travail au terme de son congé de maternité ou, le cas échéant, de sa prolongation à titre de congé parental suivant les dispositions du paragraphe 24.11 est réputée avoir démissionné à la date de son départ en congé de maternité.
- 24.10 Durant son congé de maternité, la salariée conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère son statut de salariée permanente, sauf en ce qui concerne les jours de congés fériés et les congés sociaux.
- Elle continue à bénéficier des avantages de l'assurance collective, en autant qu'elle effectue les cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part.
- 24.11 La salariée a la possibilité de prolonger son congé de maternité en un congé additionnel sans solde, dit congé parental, pouvant aller jusqu'à une durée maximum d'un (1) an.
- La salariée pourra ajouter à son congé de maternité sa période de vacances annuelle en avisant l'employeur un (1) mois à l'avance.
- 24.12 La salariée qui bénéficie du congé parental prévu au paragraphe 24.11, conserve son droit d'ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui

confère son statut de salariée régulière, sauf en ce qui a trait aux dispositions suivantes:-

- les congés fériés
- les vacances
- les journées de maladie
- les congés spéciaux
- l'assurance collective en autant que la salariée en assume la totalité des coûts.

24.13 Au retour d'un congé parental, la salariée reprend son poste.

A moins d'entente contraire entre les parties, la salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement devra avertir l'employeur quarante (40) jours avant la date prévue de son retour au travail.

24.14 Lorsque la salariée est de retour au travail, l'employeur lui remet l'équivalent de la valeur de deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage lorsque la salariée a eu à subir un délai de carence avant de bénéficier des prestations d'assurance-chômage payables dans les cas de congé de maternité. Ce bénéfice est payable après trente (30) jours du retour au travail. Lorsque la salariée quitte l'emploi avant la fin de la période de trente (30) jours mentionnée au présent paragraphe, ce bénéfice n'est pas payable.

ARTICLE 25: DIVISION D'ENTREPRISE

25.01 Nonobstant les dispositions concernant la sécurité d'emploi inscrite au paragraphe 15.01 de la présen-

te convention, au cas de division de l'entreprise, les salariés ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi sauf dans la mesure où l'employeur ne peut mettre à pied qu'un nombre de salariés équivalent au pourcentage de la réduction des budgets qui lui sont accordés par le Ministère des Affaires Culturelles.

ARTICLE 26: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur va tenter, de concert avec le syndicat, de tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

- 26.02 (a) Par conséquent, aucun employé permanent n'est mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.
- (b) Cependant, tout employé s'engage à suivre un cours de recyclage ou d'entraînement, pour s'y adapter, à la demande et aux frais de l'employeur et ce, durant les heures normales de travail établies selon un horaire flexible

s'il y a lieu, après entente entre les parties.

- (c) Si l'employé refuse ou abandonne volontairement le cours avant la fin, l'employeur pourra alors procéder à la mise à pied de l'employé.

ARTICLE 27: ECRAN CATHODIQUE

- 27.01 Advenant l'introduction d'écran cathodique, les parties se rencontreront dans le but de discuter et d'établir les conditions de travail des employés affectés.

ARTICLE 28 DISPOSITIONS DIVERSES

- 28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective et sont maintenues pendant la durée de cette même convention.
- 28.02 L'employeur s'engage à publier dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le texte de la convention collective incluant les lettres d'entente et les annexes et ce, pour chacun des membres du syndicat, ainsi qu'un nombre suffisant à l'usage du syndicat pour les nouveaux salariés.

28.03 Lorsque l'employeur utilise les services de salariés subventionnés, ces derniers n'ont aucun droit au salaire, bénéfices et avantages prévus à la convention collective et leurs conditions de travail et salaire seront déterminés selon les dispositions des lois et règlements créant les différents programmes de création ou d'encouragement d'emploi en vigueur dans la province ou dans le pays, et en vertu desquelles ils sont employés. Ces salariés sont soumis au prélèvement de cotisation syndicale.

28.04 L'employeur accepte que le syndicat utilise l'espace nécessaire afin d'y loger une filière à un tiroir pour utilisation exclusive du syndicat.

ARTICLE 29: DROITS ACQUIS

29.01 L'employeur reconnaît les droits acquis suivants, qu'il s'engage à maintenir:-

- (a) L'utilisation par les salariés d'un stationnement gratuit;
- (b) L'utilisation de la cuisinette présentement à la disposition des salariés;
- (c) La possibilité pour les salariés d'emprunter certains biens culturels selon la politique en vigueur au sein de l'employeur.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 1986.
- 30.02 La nullité de l'une ou l'autre des clauses de cette convention n'emporte la nullité que pour la ou les clause(s) visée(s) et non pour la convention.
- 30.03 La présente convention collective n'a d'effet rétroactif qu'aux dates et que pour les clauses qui sont spécifiquement prévues dans la présente convention.
- 30.04 Nonobstant la clause 30.01, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A SHERBROOKE, CE 7ième JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1984

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

Par:- *De Nour...*

Par:- *Michael O'Malley*

Nour Ben

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEU-
SES(EURS) de B.C.P.E. (CSN)

Par:- *Jane Blignou Pré*

Par:- *Françoise Lachance*

A N N E X E "A"

LISTE D'ANCIENNETE AU 6 MAI 1983

<u>Nom des salariés</u>	<u>Date d'embauche</u>
DESPRES, Françoise	19/06/78
LONGPRE, Lisette	24/04/79
TROTTIER, Michèle	15/09/80
BERGERON, Marc	22/03/82
LACHANCE, France	19/04/82
LUCAS, José	28/10/82

A N N E X E "B"

CLASSIFICATION

<u>Nom des salariés</u>	<u>Classe d'emploi</u>
BERGERON, Marc	Commis messenger
DESPRES, Françoise	Agent de bureau (classe principale)
LACHANCE, France	Dactylographe (auxiliaire de bureau)
LONGPRE, Lisette	Dactylographe (auxiliaire de bureau)
LUCAS, José	Agent de développement culturel
TROTTIER, Michèle	Agent de bureau (classe nominale)

A N N E X E "C"

SALAIRES

<u>Titre de la fonction</u>	<u>Salaire</u>	
	01/04/84	01/04/85
Dactylographe (auxiliaire de bureau)		
Echelon 4:	13 727,\$	14 482,\$
Echelon 3:	13 177,\$	13 903,\$
Echelon 2:	12 650,\$	13 347,\$
Echelon 1:	12 144,\$	12 813,\$
Commis Messenger:		
Echelon 5:	15 892,\$	16 766,\$
Echelon 4:	15 256,\$	16 095,\$
Echelon 3:	14 646,\$	15 451,\$
Echelon 2:	14 060,\$	14 833,\$
Echelon 1:	13 498,\$	14 240,\$
Agent de développement culturel:		
Echelon 6:	18 486,\$	19 502,\$
Echelon 5:	17 746,\$	18 722,\$
Echelon 4:	17 037,\$	17 974,\$
Echelon 3:	16 355,\$	17 255,\$
Echelon 2:	15 701,\$	16 564,\$
Echelon 1:	15 072,\$	15 902,\$

(suite - Annexe "C")

<u>Titre de la fonction</u>	<u>Salaire</u>	
	01/04/84	01/04/85
Agent de bureau (classe principale)		
Echelon 7:	19 073,\$	20 122,\$
Echelon 6:	18 310,\$	19 317,\$
Echelon 5:	17 577,\$	18 544,\$
Echelon 4:	16 875,\$	17 803,\$
Echelon 3:	16 199,\$	17 090,\$
Echelon 2:	15 552,\$	16 407,\$
Echelon 1:	14 930,\$	15 750,\$

Agent de bureau (classe nominale)

Echelon 6:	15 749,\$	16 615,\$
Echelon 5:	15 119,\$	15 950,\$
Echelon 4:	14 514,\$	15 313,\$
Echelon 3:	13 934,\$	14 700,\$
Echelon 2:	13 376,\$	14 112,\$
Echelon 1:	12 841,\$	13 548,\$

Aux fins de la présente annexe, tous les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe "A" de la convention collective sont classés à l'échelon maximum de l'échelle de salaires qui leur est applicable.

A N N E X E "D"

Annexe concernant l'agent de développement culturel.

La présente annexe concerne uniquement le poste d'agent de développement culturel et établit certaines conditions de travail relatives au poste en question.

Advenant le cas où le poste d'agent de développement culturel serait scindé ou divisé, les parties se rencontreront afin d'établir les modalités appropriées. En cas de désaccord, le tout sera soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

Les dispositions qui suivent concernent le temps supplémentaire exécuté par l'agent de développement culturel.

L'agent de développement culturel est tenu d'assurer une prestation de travail de trente-cinq (35) heures par semaine, sous réserve de l'article 7.06 de la convention collective.

Le travail exécuté en plus de la semaine régulière de travail par l'agent de développement culturel est repris en temps compte tenu des dispositions qui suivent.

(suite - annexe "D")

Pour chaque tranche de dix (10) heures de travail accomplies lors des samedi et dimanche, un crédit de trois (3) heures sera accumulé à la banque de temps de l'agent de développement culturel.

Compte tenu des besoins du service, le solde de temps accumulé à la banque de temps de l'agent de développement culturel est utilisé à la discrétion de ce dernier, et ce pour un total maximum de vingt-huit (28) heures.

Advenant une reprise d'heures accumulées dépassant vingt-huit (28) heures, le tout sera sujet à entente avec la direction au moins deux (2) semaines à l'avance.

Après entente avec la direction au sujet du paragraphe qui précède, aucune tâche ne pourra être imposée à l'agent de développement culturel pouvant affecter ou empêcher la reprise de temps ainsi fixée.

L'agent de développement culturel n'est pas tenu de travailler plus de vingt (20) jours les samedis ou dimanches par année de calendrier.

A N N E X E "E"

REMBOURSEMENT DES DEPENSES

La B.C.P.E. rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par l'employé dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes ci-après énumérées.

Une autorisation de voyage automatique est accordée à l'employé dont la fonction habituelle requiert des déplacements réguliers et fréquents pour l'accomplissement de son travail, soit le commis messenger et l'agent de développement culturel.

Lorsqu'un employé est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne de dépenses d'après les montants suivants, selon les dépenses réellement encourues et sur présentation de reçus:-

	<u>MONTANT MAXIMUM ALLOUE</u>	
	01/01/84	01/01/85
- Déjeuner:	3,50\$	3,85\$
- Dîner:	8,00\$	8,80\$
- Souper:	10,00\$	11,00\$
- Chambre:	40,00\$	44,00\$

Les autres dépenses, telles que téléphone, télégramme et les dépenses autorisées pour représentation, sont présentées dans un compte séparé et acquittées sur présentation des pièces justificatives.

(suite - annexe "E")

De façon générale, la B.C.P.E. fournit gratuitement un véhicule à l'employé concerné par le deuxième paragraphe de la présente annexe, pour l'exercice de ses fonctions. Les coûts d'essence, les frais d'entretien et de réparations sont défrayés par la B.C.P.E.

Lorsqu'un employé doit utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, il reçoit une allocation de dépenses automobile égale à vingt-quatre cents (24¢) du kilomètre, pour le kilométrage effectué dans la région urbaine et de dix-huit cents (18¢) le kilomètre pour le kilométrage exécuté en dehors de la région urbaine.

La B.C.P.E. rembourse à tout employé les frais de taxi occasionnés dans l'exercice de ses fonctions.

Les frais de péage sont remboursés à l'employé si tels frais sont encourus dans l'exercice de ses fonctions.

Si l'employé est victime d'un accident de la route avec son propre véhicule automobile, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, la B.C.P.E. rembourse à l'employé le montant de la franchise sur collision de son assurance-automobile jusqu'à un maximum de DEUX CENT CINQUANTE DOLLARS (250,00\$).

L'employeur rembourse au salarié tous les frais de stationnement occasionnés par l'exercice de ses fonctions.

Le remboursement de dépenses encourues en vertu de la présente annexe, se fait sur présentation de pièces justificatives appropriées.

DÉPÔT 8971-4

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26593-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-06	84-09-18				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses (eurs) de BCPE (CSN) Att.: M. J.P. Pelletier 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Estrie Inc 4155 rue Brodeur Sherbrooke, Qué J1L 1K4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8070 (10)</u> Affiliation <u>1</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

ENTENTE: Protocole de retour au travail

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Diane Lauzon /sg <i>DL</i>	84-10-09

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



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: RENOUELEMENT DE
CONVENTION COLLECTIVE

CERTIFICAT NO:87-12245

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:M-26593-001

```

*****
*      SIGNATURE DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE: 86/05/22  87/10/16 ** DUREE: 86/05/22  88/03/31 ** SAL:000 007 *
*                               **                               **                               *
*      EMPLOYEUR            **      ASSOCIATION            *
* BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET ** SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) *
* DE L'ESTRIE INC.          ** DE B C F E (CSN)          *
* 4155 RUE BRODEUR          ** ATT:PIERRE GENDRON          *
* SHERBROOKE QUE.          **                               *
*                               **      J1L 1K4          *
*                               **      SHERBROOKE QUE.          *
*                               **                               *
*                               **      J1H 2T3          *
*****
*                               **      MUNICIPALITE: 36350          *
*                               **                               *
*                               **      ACTIVITE: 8070 9510          *
*                               **                               *
*                               **      AFFILIATION: C.S.N.          *
*****

```

Amouriqu Caron
SIGNATURE

17-12-87
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-26593-01
87 12245

DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
EN VERTU DE L'ARTICLE 72 DU CODE DU TRAVAIL

Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre,
a/s Commissaire général du travail,
255 Est, Boulevard Crémazie,
Montréal, Que.
H2M 1L5

POSTE CERTIFIEE
L21323563

Dossier No.: M-26593-01

87 11 16 17 11

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT:

Syndicat des travailleuses(eurs) de BCPE (CSN)
180, rue Acadie
Sherbrooke (Québec) J1H 2T3

NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE:

Bibliothèque centrale de prêt de l'Estrie Inc.
4155, rue Brodeur
Sherbrooke (Québec) J1L 1K4

DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION:

6 mai 1983

DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de ceux occupant le poste de secrétaire administrative et d'ajoint(e) à l'administrateur-délégué"

NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE:

environ 7

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

Du 22 mai 1986 au 31 mars 1988

NOM DU SYNDICAT:

Syndicat des travailleuses(eurs) de
BCPE (CSN)

PAR:

Pierre Gendron, STJ
Pierre Gendron, conseiller syndical
180, rue Acadie
Sherbrooke (Québec)
J1H 2T3

Sherbrooke, le ...24...septembre...1987

c.c.: Compagnie.
Secrétaire du syndicat.
Dossiers.

PIECES JOINTES (5)

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans la condition qui assure, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel.

1.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de sa croyance religieuse, de ses opinions politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

11/15/11

MINISTÈRE DU TRAVAIL

- 2.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de diriger, gérer et d'administrer son entreprise, le tout en conformité avec les stipulations de la présente convention.
- 2.03 Toute entente particulière, relative à des conditions de travail prévues à la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat.

ARTICLE 3: JURIDICTION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 6 mai 1983, qui définit l'unité d'accréditation comme suit:-

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de ceux occupant le poste de secrétaire administrative et d'adjointe à l'administrateur délégué."

- 3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, les tâches qui incombent aux salariés couverts par la présente convention ne seront pas remplies par des employés qui ne sont pas régis par la présente convention collective, à l'exception du directeur général et de l'adjointe à la direction générale, ou sauf en cas d'urgence, ou d'entraînement. Cependant, le travail du directeur général ou de l'adjointe à la direction générale ne doit

pas avoir pour effet de causer la mise à pied de quelque salarié que ce soit ou d'empêcher la création d'un poste.

ARTICLE 4: DEFINITION

4.01 Pour fins d'application des dispositions de la présente convention, les mots:-

(a) **Employeur:-**

désigne la Bibliothèque Centrale de Prêt de l'Estrie Inc. ou B.C.P.E.;

(b) **Syndicat:-**

désigne le Syndicat des Travailleuses(eurs) de B.C.P.E. (CSN)

4.02 Le mot "salarié" désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation et comprend l'une ou l'autre des catégories suivantes:-

(a) **Salarié permanent:-**

désigne un salarié qui a complété une période de probation de quatre (4) mois;

(b) **Salarié à l'essai:-**

désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation de quatre (4) mois;

- (c) **Salarié temporaire:-**
désigne un salarié embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- (d) **Salarié surnuméraire:-**
désigne un salarié embauché pour combler temporairement un poste créé dû à un surcroît de travail pour une période maximum de six (6) mois;

4.03 Le mot "poste" désigne une affectation de travail dans une classe d'emploi prévue à l'annexe "B".

4.04 Dans la présente convention, il est entendu que le masculin comprend le féminin et que le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 5: REGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.

5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

5.03 L'employeur ne peut être tenu, en vertu de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf lorsque le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

5.04 L'employeur retient de chacune des paies de tous les salariés et, dans le cas d'un nouvel employé, au plus tard quinze (15) jours après sa date d'embauchage, l'équivalent de la cotisation syndicale déterminée par le syndicat et en fait remise mensuellement au trésorier du syndicat au plus tard le 15 du mois suivant. En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste mensuelle des salariés comprenant le salaire total gagné, le taux horaire du salarié, et la cotisation syndicale pour chacun d'eux.

Lorsque l'employeur embauche ou réembauche un salarié temporaire ou surnuméraire, il transmet au syndicat le nom dudit salarié ainsi que le taux horaire qui lui est versé.

Le taux horaire dont il est fait mention au présent article se calcule en fonction de la semaine normale de travail nonobstant les dispositions relatives à l'horaire d'été.

ARTICLE 6 LIBERATION POUR ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Les représentants autorisés ou leurs mandataires dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement, à l'occasion de:-

- (a) discussions avec l'employeur relativement à des griefs:-
 - un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;
- (b) audition de griefs devant un arbitre ou un tribunal d'arbitrage:-
 - un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;
- (c) audition devant le Tribunal du travail ou le Commissaire du travail:-
 - un représentant et le salarié concerné, s'il y a lieu;
- (d) Le plaignant et l'agent de grief seront libérés, sans perte de salaire, pour assister à l'audition d'un grief. Il en sera de même pour les témoins requis.

6.02 Nonobstant l'article 6.01, l'employeur libère sans solde un salarié pour participer aux activités conduites sous les auspices du syndicat.

6.03 Toute réunion ou assemblée syndicale impliquant les salariés de la B.C.P.E. se tient en dehors des heures et des lieux de travail, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

6.04 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage officiel où le syndicat affiche des documents de nature professionnelle ou syndicale. Tout document affiché par le syndicat doit porter la signature du délégué syndical ou de son substitut officiel.

Aucun texte ou document affiché sur ce tableau ne devra contenir des remarques diffamatoires à l'endroit de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Aucun document de nature syndicale ne peut être distribué sur les heures de travail.

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

6.06 Sur demande du syndicat, l'employeur reçoit le conseiller syndical qui peut assister aux rencontres conjointes.

6.07 Tout salarié, désigné par l'employeur à sa convenance, peut participer à une activité profession-

nelle pertinente à sa fonction dans la Province de Québec et dans le cadre de son travail auprès d'organismes qui s'occupent d'activités reliées à la bibliothèque et les frais sont à la charge de l'employeur, selon les conditions prévues à l'annexe "E".

- 6.08 Le salarié élu ou nommé à un poste à la C.S.N. ou dans un organisme affilié obtient, sur demande, un congé sans solde pour la durée de son mandat. A l'expiration de son congé, il reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ, ou un poste équivalent. Le salarié qui accepte un second mandat, est réputé avoir démissionné à la B.C.P.E.

Le salarié doit informer l'employeur soixante (60) jours avant la date prévue pour son retour au travail.

- 6.09 L'employeur libère avec solde deux (2) salariés pour fins de négociation de la convention collective pour un maximum cumulatif de seize (16) jours.

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail de tout salarié régi par les présentes est de trente-cinq (35) heures.
- 7.02 Les heures de travail sont réparties comme suit:-

- Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h30 A.M. à 12h00 et de 13h00 à 16h30

- 7.03 L'agent d'information et de communication doit assurer trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties généralement du lundi au vendredi. L'horaire est établi en fonction des tâches à accomplir et des priorités identifiées par son supérieur. Il fait rapport hebdomadairement de l'occupation de son temps et de son horaire de travail.
- 7.04 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.
- 7.05 Lorsqu'à la demande de l'employeur, un employé est assigné à l'extérieur, le temps consacré à son déplacement fait partie des heures de travail.
- 7.06 Par dérogation à ce qui précède, la semaine régulière de travail sera écourtée de deux heures et demie (2.5 heures) à compter du 24 juin jusqu'au lendemain de la Fête du Travail, en retranchant une demie heure (.5 heure) à la fin de chaque journée de travail.

ARTICLE 8: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Un travail supplémentaire signifie tout travail préalablement demandé par l'employeur et accompli en plus des heures régulières de travail telles que définies à l'article 7.
- 8.02 Aucun salarié n'est tenu de travailler en temps supplémentaire à la demande de l'employeur. Si les employés refusent d'exécuter le travail en temps supplémentaire, l'employeur le fera exécuter de la façon qu'il considère la plus appropriée.
- 8.03 Selon le désir de l'employé, le travail supplémentaire peut être compensé en remise de temps équivalent au temps supplémentaire applicable, ou être payé.
- 8.04 Dans le cas où le salarié choisit la remise de temps, il lui sera accordé un congé avec solde équivalent au nombre d'heures supplémentaires ainsi travaillées, et ce congé sera pris au moment déterminé par entente entre l'employeur et le salarié concerné, ou il sera payé au taux applicable.
- 8.05 Dans le cas où l'employé a choisi d'être payé en argent, le travail supplémentaire visé est payable à la paie suivant la semaine où la réclamation a été soumise à l'employeur et est payé sur la base de son taux horaire en vigueur au moment où le travail supplémentaire a été accordé.

- 8.06 Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de l'équivalent du taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).
- 8.07 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux double (200%) si le travail est effectué le dimanche.
- 8.08 Le travail effectué lors d'un jour de fête chômé et payé prévu à l'article 9 est du travail supplémentaire rémunéré au taux et demi (150%) en plus du paiement de la fête.
- 8.09 Un minimum de quatre (4) heures au taux du temps simple est payé à tout employé rappelé au travail, ou l'équivalent lorsque travaillé au taux de temps supplémentaire.
- 8.10 Lorsqu'un salarié est appelé à exécuter du travail en temps supplémentaire après 19:00 heures, l'employeur paiera au salarié un souper dont le montant maximum sera équivalent à celui prévu pour un dîner à l'annexe "E" de la présente convention.
- 8.11 Le présent article ne s'applique pas à l'agent d'information et de communication.

ARTICLE 9: CONGES FERIES PAYES

9.01a) L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés chômés et payés suivants:-

- le Premier de l'An
- le lendemain du Premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- le jour de la Fête de Dollard
- le jour de la Fête Nationale des Québécois
- Le jour de la fête de la Confédération
- Le jour de la Fête du Travail
- Le jour de l'Action de Grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- Les jours, non prévus ci-haut, entre Noël et le Jour de l'An.

9.01b) Lorsque le congé ci-dessus tombe un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

9.02 Lorsque'un congé férié survient pendant les vacances d'un salarié, une journée de congé variable est accordée à ce salarié. Lorsque le salarié désire prendre ce congé variable, il doit en aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance et ledit congé sera accordé compte tenu des besoins du service.

ARTICLE 10: CONGES ANNUELS (VACANCES)

- 10.01 Les salariés régis par la présente convention ont droit aux périodes de congés annuels définies ci-après suivant leur ancienneté.
- 10.02 Pour les fins d'application du présent article, l'ancienneté se calcule au 30 avril de chaque année. Les vacances sont prises entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.
- 10.03 Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une période de congés annuels proportionnelle au temps écoulé depuis son embauchage suivant les modalités prévues par la Loi.
- 10.04 Les salariés ayant un (1) an d'ancienneté au 30 avril ont droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées chaque année.
- 10.05 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril ont droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées par année.
- 10.06 Les vacances doivent être prises à l'intérieur d'une année et ne sont pas transportables d'une année à l'autre.

10.07 Tout salarié reçoit, avant son départ pour ses vacances, le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il eut été au travail pour la période de vacances.

10.08 Au 15 avril de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit à compter du 1er mai.

Les salariés doivent confirmer leur choix de vacances avant le 1er mai. Le choix de vacances se fait par entente avec l'employeur. Le 15 mai, la liste définitive des vacances est affichée et aucune modification ne peut être apportée à ladite liste à moins d'entente avec l'employeur.

10.09 Aucune absence pour maladie subie à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ou pour accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances.

10.10 A sa demande, un salarié bénéficie d'une semaine de congé sans solde, laquelle semaine devra être ajoutée à la période de vacances du salarié, ce congé n'étant ni séparable ni disjoignable de la vacance.

ARTICLE 11 CONGES SOCIAUX

11.01 Le salarié permanent bénéficie des congés sociaux suivants:-

- (a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours consécutifs comprenant le jour du mariage;
- (b) à l'occasion du mariage de ses père, mère, fils, filles; frères ou soeurs: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
- (c) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un enfant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- (d) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère: deux (2) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- (e) lors du décès du conjoint: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles.
- (f) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un (1) jour, le jour de l'événement;
- (g) Lors du déménagement du lieu de son domicile, un (1) jour, le jour de l'événement; le salarié ne peut bénéficier de ce congé qu'une seule fois par année;
- (h) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force ma-

jeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un salarié à s'absenter de son travail;

(i) L'employeur peut aussi permettre à un salarié de s'absenter sans solde pour tout autre motif non prévu au présent article et que l'employeur juge valable.

(j) Pour les fins d'application du présent article le mot conjoint signifie: la personne avec qui le salarié est légalement uni par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec; ou la personne de sexe opposé avec qui le salarié réside en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis plus d'un an si un enfant est légalement reconnu comme né de leur union, et qu'il présente comme son conjoint, étant reconnu que le salarié ne peut avoir qu'un seul conjoint.

11.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention, à l'exception du mariage du salarié dont les congés sont accordés automatiquement.

11.03 Le salarié appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne dans une cause criminelle, à laquelle il n'est pas partie, ne subit de ce fait aucune diminution de salaire. Au moyen de la formule appropriée, il doit en informer par écrit son supérieur immédiat. Le salarié ainsi ap-

pelé à oeuvrer comme juré ou comme témoin de la Couronne dans une cause criminelle, reçoit pour la période ainsi utilisée son salaire régulier et ce salarié rembourse à l'employeur le montant reçu par l'Etat pour le travail ainsi effectué.

ARTICLE 12: ANCIENNETE

12.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de tout salarié régi par les présentes.

12.02 Quatre (4) mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit acquis par le salarié. Pendant les quatre (4) premiers mois de son emploi, le salarié est en période de probation et bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux droits rattachés à l'ancienneté ainsi qu'à la procédure de grief au cas de cessation de son emploi.

12.03 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:-

- (a) Abandon volontaire de son emploi;
- (b) Congédiement;

- (c) Mise à pied excédant une période de dix-huit (18) mois;
- (d) Absence du travail sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail;
- (e) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, après la période de prestation couverte par le régime d'assurance;
- (f) Défaut de se rapporter au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'envoi d'un avis de rappel au travail posté sous pli recommandé par l'employeur à la dernière adresse connue du salarié.

12.04 A moins de disposition contraire prévue à la présente convention collective, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant les absences prévues à la présente convention ou autrement autorisées par l'employeur.

12.05 L'annexe "G" de la présente convention constitue à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date.

12.06 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur fournit au syndicat la liste

d'ancienneté comportant les informations suivantes:-

- Nom, prénom, statut (régulier, à l'essai, temporaire), le poste occupé et le salaire, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la date d'embauche et l'ancienneté accumulée à la date de la signature de la convention.

Par la suite, une liste est transmise au syndicat au plus tard le 1er mai de chaque année, avec les mêmes informations corrigées pour chacun des salariés et l'ancienneté accumulée au 1er avril précédent.

12.07 La liste prévue à l'article 12.06 est affichée pendant une période de quinze (15) jours de calendrier et ne comprend que les informations suivantes:-

- Nom
- Statut
- Ancienneté
- Poste

Pendant cette période, la liste peut être corrigée à la demande d'un salarié. Dans le cas de correction immédiate par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et le salarié concerné.

A l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues

durant la période de quinze (15) jours d'affichage.

- 12.08 Tout employé peut contester son ancienneté selon la procédure de grief et d'arbitrage à l'intérieur du délai spécifié au paragraphe précédent.

ARTICLE 13: MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 13.01 Lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'employeur comblera le poste en question en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Advenant que l'employeur décide de ne pas combler un poste, il aura, s'il y a lieu, le fardeau de prouver le fait qu'il n'y a pas nécessité de combler ledit poste.

- 13.02 Dans les cas où l'employeur comble un poste vacant ou procède à la création d'un nouveau poste, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables. Copie de cet avis est expédié au syndicat.

- 13.03 L'affichage doit se faire sur le tableau prévu à cet effet.

- 13.04 L'avis doit indiquer le titre de la fonction, les exigences de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions, le taux de salaire et la date d'entrée en fonction.
- 13.05 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour informer le salarié absent du travail lorsqu'il y a affichage d'un poste. Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage, se porter candidat.
- 13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.07 En cas de grief, quant à la capacité d'un salarié à répondre aux exigences normales de la tâche, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 13.08 Le candidat auquel le poste est attribué, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé à ce moment là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le

faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.09 Le salarié reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction à la date d'entrer en fonction.
- 13.10 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de huit (8) semaines est offert aux salariés permanents, si les besoins du service le requièrent, par voie d'affichage, pendant une période de cinq (5) jours. Le poste sera accordé et comblé temporairement par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié à qui le remplacement est attribué est rémunéré à l'échelon immédiatement supérieur produisant une augmentation de salaire dans le poste ainsi remplacé.
- 13.11 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire qui n'est pas comblé selon la disposition de l'article 13.10 et tout autre poste temporairement dépourvu de son titulaire est comblé par un salarié temporaire, si les besoins du service le requièrent, et ce poste n'est pas affiché.

ARTICLE 14: SALARIES TEMPORAIRES ET SURNUMERAIRES

- 14.01 L'employeur pourra embaucher des salariés temporaires pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
- 14.02 Pendant la période de leur emploi, ces salariés bénéficient des dispositions de la présente convention collective mais leur ancienneté ne peut être opposée qu'à un salarié temporaire ou surnuméraire.
- 14.03 A la fin de sa période d'embauche, le salarié temporaire est licencié et si l'employeur le réengage à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois, il conserve l'ancienneté accumulée pendant la période d'emploi antérieure.
- 14.04 L'employeur peut embaucher des employés surnuméraires lorsque les exigences du service le requièrent et pour une période maximale de six (6) mois. Ce poste n'est pas affiché. Un avis est remis au salarié et au syndicat indiquant la durée probable de la période d'emploi du salarié surnuméraire.

A la fin de la période d'emploi du salarié surnuméraire, ce dernier est licencié. Le salarié surnuméraire ne peut opposer son ancienneté qu'à un autre salarié surnuméraire ou à un salarié temporaire. Si l'employeur réengage un salarié surnuméraire, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois,

celui-ci conserve l'ancienneté accumulée pendant la période d'emploi antérieure.

- 14.05 Avant d'embaucher des salariés temporaires ou surnuméraires, l'employeur procédera d'abord au rappel au travail des employés mis à pied.

ARTICLE 15: MISE A PIED - RAPPEL AU TRAVAIL

- 15.01 Sous réserve de l'article 25, tous les salariés, à l'emploi de la B.C.P.E. à la date de signature de la présente convention collective et dont les noms apparaissent à l'annexe "A" bénéficient de la sécurité d'emploi et en conséquence ne peuvent être mis à pied.
- 15.02 Dans le cas de mise à pied, les salariés surnuméraires et les salariés temporaires sont d'abord licenciés. Un préavis d'une (1) semaine est donné aux salariés concernés par une mise à pied.
- 15.03 Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, parmi les salariés permanents, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le poste concerné est mis à pied le premier, et ainsi de suite. Pendant la période d'avis prévue au paragraphe précédent, le salarié affecté par la mise à pied doit faire connaître à l'employeur s'il désire exercer son droit

d'ancienneté et, le cas échéant, le nom de la personne à être déplacée.

- 15.04 Les salariés affectés par la mise à pied pourront faire valoir leur ancienneté pour déplacer le salarié le moins ancien dans une autre fonction de grade égal ou inférieur à condition de remplir les exigences normales de la tâche au moment du déplacement.
- 15.05 Les déplacements s'effectuent à la date spécifiée par l'employeur.
- 15.06 Les salariés déplacés en vertu du présent article, pourront faire valoir leur ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions.
- 15.07 Dans les cas de rappel au travail, les salariés sont rappelés selon leur ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible au moment du rappel.

ARTICLE 16: MESURE DISCIPLINAIRE

- 16.01 Toute mesure disciplinaire ou congédiement doit faire l'objet d'un avis adressé aux salariés et contenant les raisons et les faits motivant une

telle décision. Tel avis doit être transmis au syndicat simultanément.

- 16.02 Une suspension doit être limitée dans le temps, sauf dans les cas d'enquête.
- 16.03 La décision de faire un congédiement ou d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au salarié avec copie au syndicat dans les sept (7) jours de l'incident reproché, ou de la prise de connaissance par l'employeur des faits donnant ouverture à la mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de prise de connaissance appartient à l'employeur.
- 16.04 L'employeur qui suspend ou congédie un salarié doit, dans les sept (7) jours subséquents de calendrier, fournir à ce salarié un avis écrit spécifiant la ou les raison(s) et les faits qui ont provoqué cette suspension ou ce congédiement. Copie de cet avis est envoyé simultanément au syndicat.
- 16.05 Dans les cas de suspension et d'enquête, l'employeur transmet copie d'un avis à cet effet au salarié et au syndicat au moment même de la suspension et subséquemment impose une mesure disciplinaire s'il y a lieu avec les avis prévus préalablement.

- 16.06 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du syndicat.
- 16.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après une période de neuf (9) mois, à moins d'offense similaire.
- 16.08 Tout salarié a le droit de consulter son dossier sur avis à l'employeur et peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.
- 16.09 Un salarié qui rencontre l'employeur pour des motifs disciplinaires doit être accompagné d'un représentant syndical, à moins que le salarié s'y oppose.
- 16.10 La suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

ARTICLE 17: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 17.01 Aux fins de la présente convention collective, un grief constitue une mésentente quant à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

17.02 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'employeur et le syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

17.03 Première étape:

Le syndicat soumet le grief à l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que le salarié en a eu, à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois. L'employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

17.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si l'employeur fait défaut de répondre, le syndicat peut alors, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la première étape, référer le cas à l'arbitrage devant un arbitre unique nommé conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec. Les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

Le syndicat donne un avis écrit à l'employeur s'il désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage.

- 17.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et invalide aux fins de la présente convention. Dans le cas d'un grief collectif ou d'un grief syndical, le syndicat soumet le grief dans le même délai.
- 17.06 Le syndicat et l'employeur peuvent convenir par écrit de prolonger le délai prévu aux clauses 17.03 et 17.04.
- 17.07 Le grief est soumis sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe "F". L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et à titre indicatif le correctif proposé et ce, sans préjudice.
- 17.08 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, le tout conformément au Code du travail.
- 17.09 Les frais du président du tribunal sont partagés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.
- 17.10 Dans le cas de grief concernant le taux de salaire, le salarié pourra réclamer jusqu'à une période de

six (6) mois avant le dépôt du grief, si applicable.

- 17.11 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 17.12 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'employeur.
- 17.13 Le tribunal décide des griefs conformément à la Loi et aux dispositions de la convention, il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La sentence est finale et lie l'employeur, le syndicat et le ou les salariés.

ARTICLE 18: DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 18.01 L'employeur reconnaît aux salariés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 18.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- 18.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans solde, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 18.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir donné un avis d'une (1) semaine à l'employeur, de congés sans solde pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
- 18.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible, à l'intérieur d'une période d'un (1) an, à défaut de quoi, il perd son emploi.
- Dans les vingt-et-un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à l'employeur sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 18.06 Le salarié qui postule pour un second mandat à une élection fédérale ou provinciale, est réputé avoir démissionné.

ARTICLE 19: SANTE ET SECURITE

- 19.01 Les parties conviennent d'assurer la santé et la sécurité des salariés en conformité avec les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 19.02 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle tâche, reçoit un entraînement adéquat lui permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.
- 19.03 Sur demande, l'employeur rencontre le représentant du syndicat pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées pour éliminer le danger.
- 19.04 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé doit se faire en présence d'un représentant du syndicat. L'employeur doit remettre au syndicat copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.
- 19.05 L'employeur doit rédiger, le jour même de l'accident ou de la maladie due au travail, la déclaration de la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié et au syndicat.
- 19.06 Si l'employeur conteste le retour au travail d'un salarié, suite à un accident de travail ou maladie

industrielle, le représentant médical choisi par les parties tranchera le litige par l'application de la procédure d'arbitrage.

- 19.07 L'employeur doit mettre à la disposition des salariés l'équipement nécessaire permettant de limiter le plus possible les risques d'accident.
- 19.08 Lorsque l'employeur requiert des examens, ce dernier s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour les frais encourus et non remboursés par une tierce partie.
- 19.09 Le salarié reçoit directement de l'employeur l'équivalent des prestations qu'il recevrait conformément aux normes de la C.S.S.T. En conséquence, le salarié remet à l'employeur les prestations hebdomadaires qu'il reçoit de la C.S.S.T. et doit signer les documents nécessaires à cette fin.

ARTICLE 20: FORMATION PROFESSIONNELLE

- 20.01 L'employeur assume les frais de scolarité, les matériaux et les autres frais inhérents pour le salarié qui suit un cours à la demande de l'employeur, dans le but de se perfectionner dans son travail, lors de modifications, changements techniques ou technologiques ou pour le recyclage.

20.02 Dans tous les cas de formation tel que prévu à la clause 20.01, le salarié ne subit aucune perte de salaire et les cours peuvent être suivis sur le temps de l'employeur.

20.03 Dans les cas prévus à la clause 20.01, tous les frais d'inscription, de scolarité ou autres sont assumés par l'employeur.

ARTICLE 21 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

21.01 Au début de chaque année, tout salarié régulier régi par les présentes, reçoit à son crédit une banque de dix (10) jours de congés-maladie. Les jours non utilisés à la fin de l'année courante lui sont payés à soixante-dix pour cent (70%) de son taux de salaire régulier le 15 décembre de la même année. Pour les fins d'application du présent article, "un (1) mois de service" signifie un (1) mois où le salarié régulier a travaillé durant la moitié des jours ouvrables. Les congés prévus à la convention collective pour fins de congés statutaires, vacances, congés sociaux, congés de maladie ou accident de travail, ne constituent pas des absences aux fins du présent article.

21.02 Les jours, ou partie de jour, d'absence en maladie sont déduits du crédit du salarié jusqu'à ce que le salarié puisse se prévaloir des bénéfices du régime de l'assurance indemnité de salaire ou pour une pé-

riode moindre lorsque ce salarié n'a pas assez de journées à son crédit, et ce au cours d'une même année jusqu'au maximum seulement du crédit prévu à l'article 21.01.

- 21.03 L'employeur peut exiger un certificat médical pour une absence pour maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 21.04 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié, ou ses ayants-droit, bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit dans l'année au taux de traitement en vigueur au moment du départ.
- 21.05 Tout nouveau salarié assujetti à la présente convention bénéficie des dispositions du présent article après avoir complété sa période de probation de quatre (4) mois. Cependant, dès que le salarié a complété sa période de probation, les jours de maladie lui sont crédités rétroactivement à sa date d'embauche.
- 21.06 Le salarié surnuméraire et le salarié temporaire bénéficient d'un crédit de journée maladie équivalent à une demie journée par mois de service accumulé au cours d'une même période de travail. Ce crédit de journée de maladie peut être utilisé par le salarié surnuméraire ou le salarié temporaire

pendant la période de travail pendant laquelle il est accumulé seulement.

- 21.07 L'employeur fait connaître au salarié régulier le nombre de jours ou d'heures à son crédit de congé maladie à toutes les quatre semaines.

ARTICLE 22: CONGE SANS SOLDE

- 22.01 Un salarié et l'employeur peuvent convenir d'un congé sans solde d'une durée variable compte tenu des motifs pouvant justifier un tel congé. Lorsque l'employeur accorde un tel congé, il en informe le syndicat par écrit.
- 22.02 Au retour d'un congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il détenait à son départ.
- 22.03 Le salarié qui veut mettre fin à un congé sans solde préalablement autorisé, avant la date prévue, doit donner un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à l'employeur lorsque le congé sans solde dépasse cette même période.
- 22.04 Durant les congés spéciaux prévus au présent article, l'employé conserve son ancienneté sans l'accumuler.

22.05 L'employeur convient d'accorder un congé sans solde pour étude d'une durée maximum d'un (1) an à un salarié qui en fait la demande. Un tel congé ne peut être accordé qu'une fois par cinq (5) ans.

ARTICLE 23: SALAIRE ET CLASSIFICATION

23.01 A la date de signature de la présente convention, tout salarié est classé tel que prévu à l'annexe "B" de la présente convention.

23.02 Les échelles de salaire sont prévues à l'annexe "C" des présentes.

23.03 Dans le cas d'une mutation, le salarié reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classe d'emploi.

23.04 Le salaire est versé par chèque à chaque deux (2) semaines, au plus tard le jeudi midi et le talon de chèque contient les informations suivantes:-

- Nom du salarié
- Statut
- Nombre d'heures travaillées:
heures régulières / heures supplémentaires
- Classe d'emploi et échelon
- Diverses déductions à la source
- Période concernée

- 23.05 Les montants de retenues syndicales doivent apparaître aux formules T-4 et TP-4.
- 23.06 L'employeur rembourse à ses employés toutes les dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions, en vertu de l'annexe "E" des présentes, lorsque justifiées avec reçus.
- 23.07 L'employeur remet avant un voyage, une avance équivalente au montant de dépenses anticipées.

ARTICLE 24: CONGE DE MATERNITE

- 24.01 L'employeur accorde à la salariée enceinte la possibilité d'un congé sans solde d'une durée de vingt (20) semaines consécutives suivant les prescriptions de la Loi sur les normes du travail du Québec.
- 24.02 La répartition de ce congé de maternité, avant et après l'accouchement, est laissée au choix de la salariée concernée.
- 24.03 La salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur d'au moins un (1) mois avant la date de son départ, préavis spécifiant également la date escomptée de son retour au travail.

- 24.04 Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.
- 24.05 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 24.06 La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension de son congé de maternité jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines additionnelles si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige.
- La salariée doit alors produire un certificat médical à cet effet avec l'avis prévu au paragraphe 24.07 du présent article.
- 24.07 La salariée doit aviser par écrit l'employeur de la date de son retour au travail ou de la décision de se prévaloir d'un congé additionnel sans solde prévu au paragraphe 24.12 au moins un (1) mois avant la date prévue de son retour au travail.
- 24.08 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste.
- 24.09 La salariée qui ne se présente pas au travail au terme de son congé de maternité ou, le cas échéant, de sa prolongation à titre de congé parental suivant les dispositions du paragraphe 24.11 est répu-

tée avoir démissionné à la date de son départ en congé de maternité.

- 24.10 Durant son congé de maternité, la salariée conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère son statut de salariée permanente, sauf en ce qui concerne les jours de congés fériés et les congés sociaux.

Elle continue à bénéficier des avantages de l'assurance collective, en autant qu'elle effectue les cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part.

- 24.11 La salariée a la possibilité de prolonger son congé de maternité en un congé additionnel sans solde, dit congé parental, pouvant aller jusqu'à une durée maximum d'un (1) an.

La salariée pourra ajouter à son congé de maternité sa période de vacances annuelle en avisant l'employeur un (1) mois à l'avance.

- 24.12 La salariée qui bénéficie du congé parental prévu au paragraphe 24.11, conserve son droit d'ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère son statut de salariée régulière, sauf en ce qui a trait aux dispositions suivantes:-

- les congés fériés
- les vacances
- les journées de maladie
- les congés spéciaux
- l'assurance collective si la salariée refuse d'assumer la totalité des coûts.

24.13 Au retour d'un congé parental, la salariée reprend son poste.

A moins d'entente contraire entre les parties, la salariée qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement devra avertir l'employeur quarante (40) jours avant la date prévue de son retour au travail.

24.14 Lorsque la salariée est de retour au travail, l'employeur lui remet l'équivalent de la valeur de deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage lorsque la salariée a eu à subir un délai de carence avant de bénéficier des prestations d'assurance-chômage payables dans les cas de congé de maternité. Ce bénéfice est payable après trente (30) jours du retour au travail. Lorsque la salariée quitte l'emploi avant la fin de la période de trente (30) jours mentionnée au présent paragraphe, ce bénéfice n'est pas payable.

ARTICLE 25: DIVISION D'ENTREPRISE

25.01 Nonobstant les dispositions concernant la sécurité d'emploi inscrite au paragraphe 15.01 de la présente convention, au cas de division de l'entreprise les salariés ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi sauf dans la mesure où l'employeur ne peut mettre à pied qu'un nombre de salariés équivalent au pourcentage de la réduction du budget de la masse salariale qui lui est accordé par le Ministère des Affaires Culturelles.

ARTICLE 26: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur va tenter, de concert avec le syndicat, de tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 26.02 (a) Par conséquent, aucun salarié permanent n'est mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.
- (b) Cependant, tout salarié s'engage à suivre un cours de recyclage ou d'entraînement, pour s'y adapter, à la demande et aux frais de l'employeur et ce, durant les heures normales de travail établies selon un horaire flexible s'il y a lieu, après entente entre les parties.
- (c) Si le salarié refuse ou abandonne volontairement le cours avant la fin, l'employeur pourra alors procéder à la mise à pied du salarié.

ARTICLE 27: ECRAN CATHODIQUE

- 27.01 Advenant l'introduction d'écran cathodique, les parties se rencontreront dans le but de discuter et d'établir les conditions de travail des salariés affectés.

ARTICLE 28 DISPOSITIONS DIVERSES

- 28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective et sont maintenues pendant la durée de cette même convention.
- 28.02 L'employeur s'engage à publier dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le texte de la convention collective incluant les lettres d'entente et les annexes et ce, pour chacun des membres du syndicat, ainsi qu'un nombre suffisant à l'usage du syndicat pour les nouveaux salariés.
- 28.03 Lorsque l'employeur utilise les services de salariés subventionnés, ces derniers n'ont aucun droit au salaire, bénéfices et avantages prévus à la convention collective et leurs conditions de travail et salaire seront déterminés selon les dispositions des lois et règlements créant les différents programmes de création ou d'encouragement d'emploi en vigueur dans la province ou dans le pays, et en vertu desquelles ils sont employés. Ces salariés sont soumis au prélèvement de cotisation syndicale.
- 28.04 L'employeur accepte que le syndicat utilise l'espace nécessaire afin d'y loger une filière pour utilisation exclusive du syndicat.

ARTICLE 29: DROITS ACQUIS

- 29.01 L'employeur reconnaît les droits acquis suivants, qu'il s'engage à maintenir:-
- (a) L'utilisation par les salariés d'un stationnement gratuit;
 - (b) L'utilisation de la cuisinette présentement à la disposition des salariés;
 - (c) La possibilité pour les salariés d'emprunter certains biens culturels selon la politique en vigueur au sein de l'employeur.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 1988.
- 30.02 La nullité de l'une ou l'autre des clauses de cette convention n'emporte la nullité que pour la ou les clause(s) visée(s) et non pour la convention.
- 30.03 La présente convention collective n'a d'effet rétroactif qu'aux dates et que pour les clauses qui sont spécifiquement prévues dans la présente convention.

30.04 Nonobstant la clause 30.01, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A SHERBROOKE, CE 22 mai 1986

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

Par:- Rayanne Jenner
Par:- Devianna Salas
Umbert

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEU-
SES(EURS) de B.C.P.E. (CSN)

Par:- Franco Lachance
Par:- Jane Blaquais

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "A"

LISTE DES SALARIES BÉNÉFICIAINT DE LA SÉCURITÉ
D'EMPLOI VISÉS PAR L'ARTICLE 15.01

<u>Nom des salariés</u>	<u>Date d'embauche</u>
BERGERON, Marc	
DESPRES, Françoise	19/06/78
LONGPRE, Lisette	24/04/79
TROTTIER, Michèle	15/09/80
BERGERON, Marc	22/03/82
LACHANCE, France	19/04/82
LUCAS, José	28/10/82

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "B"

CLASSIFICATION

<u>Nom des salariés</u>	<u>Classe d'emploi</u>
BERGERON, Marc	Commis messenger
DESPRES, Françoise	Agent de bureau (classe principale)
LACHANCE, France	Dactylographe (auxiliaire de bureau)
LONGPRE, Lisette	Agent de bureau (classe nominale) (service audio-visuel mention à titre indica- tif seulement)
LUCAS, José	Agent d'information et de communication
SAUCIER, Jean-Pierre	Commis messenger
TROTTIER, Michèle	Agent de bureau (classe nominale) (service demande spé- ciale - mention à titre indicatif seulement)

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

Titre de la fonctionEchelle de salaire
1er avril 1986**AGENT DE BUREAU (classe principale)**

Echelon 7:	20 972,00\$
Echelon 6:	20 133,00\$
Echelon 5:	19 328,00\$
Echelon 4:	18 555,00\$
Echelon 3:	17 813,00\$
Echelon 2:	17 100,00\$
Echelon 1:	16 416,00\$

AGENT DE BUREAU (classe nominale)

Echelon 6:	17 565,00\$
Echelon 5:	16 862,00\$
Echelon 4:	16,188,00\$
Echelon 3:	15 540,00\$
Echelon 2:	14 919,00\$
Echelon 1:	14 322,00\$

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "D"

Annexe concernant l'agent d'information et de
communication

La présente annexe concerne uniquement le poste d'agent d'information et de communication et établit certaines conditions de travail relatives au poste en question.

Les dispositions qui suivent concernent le temps supplémentaire exécuté par l'agent d'information et de communication.

L'agent d'information et de communication est tenu d'assurer une prestation de travail de trente-cinq (35) heures par semaine, sous réserve de l'article 7.06 de la convention collective.

Le travail exécuté en plus de la semaine régulière de travail par l'agent d'information et de communication est repris en temps compte tenu des dispositions qui suivent.

Pour chaque tranche de dix (10) heures de travail accomplies lors des samedi et dimanche, un crédit de trois (3) heures sera accumulé à la banque de temps de l'agent d'information et de communication.

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

Compte tenu des besoins du service, le solde de temps accumulé à la banque de temps de l'agent d'information et de communication est utilisé à la discrétion de ce dernier, et ce pour un total maximum de trente-cinq (35) heures.

Advenant une reprise d'heures accumulées dépassant trente-cinq (35), le tout sera sujet à entente avec la direction au moins deux (2) semaines à l'avance.

Après entente avec la direction au sujet du paragraphe qui précède, aucune tâche ne pourra être imposée à l'agent d'information et de communication pouvant affecter ou empêcher la reprise de temps ainsi fixée.

L'agent d'information et de communication n'est pas tenu de travailler plus de vingt (20) jours les samedis ou dimanches par année de calendrier.

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "E"

REMBOURSEMENT DES DEPENSES

La B.C.P.E. rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes ci-après énumérées.

Une autorisation de voyage automatique est accordée au salarié dont la fonction habituelle requiert des déplacements réguliers et fréquents pour l'accomplissement de son travail, soit le commis messenger et l'agent d'information et de communication.

Lorsqu'un salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne de dépenses d'après les montants suivants, selon les dépenses réellement encourues et sur présentation de reçus:-

	<u>MONTANT MAXIMUM ALLOUE</u>
	<u>01/04/86</u>
- Déjeuner:	4,00\$
- Dîner:	9,00\$
- Souper:	12,00\$
- Chambre:	46,00\$

Les autres dépenses, telles que téléphone, télégramme et les dépenses autorisées pour représentation, sont présentées dans un compte séparé et acquittées sur présentation des pièces justificatives.

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

(suite - annexe "E")

De façon générale, la B.C.P.E. fournit gratuitement un véhicule au salarié concerné par le deuxième paragraphe de la présente annexe, pour l'exercice de ses fonctions. Les coûts d'essence, les frais d'entretien et de réparations sont défrayés par la B.C.P.E.

Lorsqu'un salarié doit utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, il reçoit une allocation de dépenses automobile égale à vingt-cinq cents (25¢) du kilomètre, pour le kilométrage effectué dans la région urbaine et de dix-huit cents (18¢) le kilomètre pour le kilométrage exécuté en dehors de la région urbaine.

La B.C.P.E. rembourse à tout salarié les frais de taxi occasionnés dans l'exercice de ses fonctions.

Les frais de péage sont remboursés au salarié si tels frais sont encourus dans l'exercice de ses fonctions.

Si le salarié est victime d'un accident de la route avec son propre véhicule automobile, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, la B.C.P.E. rembourse au salarié le montant de la franchise sur collision de son assurance-automobile jusqu'à un maximum de DEUX CENT CINQUANTE DOLLARS (250,00\$).

L'employeur rembourse au salarié tous les frais de stationnement occasionnés par l'exercice de ses fonctions.

Le remboursement de dépenses encourues en vertu de la présente annexe, se fait sur présentation de pièces justificatives appropriées.

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "F"

FORMULE DE GRIEFS

_____ le _____ 19 _____

NOM DU SYNDICAT _____

EMPLOYE(E) _____

CLASSIFICATION _____

En vertu de la convention collective, nous déposons un
grief dans le cas de _____
et ce pour les raison suivantes:-

Nous réclamons: _____

Représentant syndical

Membre du syndicat

C'est la période de temps entre la première heure
à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle
on peut sortir du travail.

A N N E X E "G"

ANCIENNETE DES SALARIES

<u>Nom des salariés</u>	<u>Date d'embauche</u>
DESPRÉS, Françoise	19/06/78
LONGPRÉ, Lisette	24/04/79
TROTTIER, Michelle	15/09/80
BERGERON, Marc	22/03/82
LACHANCE, France	19/04/82
LUCAS, José	28/10/82
SAUCIER, Jean-Pierre	07/05/85

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

A N N E X E "H"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEU-
SES(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

La présente lettre d'entente est intervenue entre les parties ci-haut mentionnées afin de stipuler ce que sont les droits de Madame Diane Racicot, concernant l'obtention d'un poste par affichage, nonobstant les dispositions de l'article 14 de la convention collective.

Nonobstant l'article 14.02 de la convention collective, Madame Diane Racicot pourra, lors d'un affichage de poste, postuler audit poste malgré le fait que Madame Racicot ne soit pas en période d'emploi alors que le poste sera affiché.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE,
ce

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

Genevieve Jennes *Francois Lachance*
Christiane Salouin *Genevieve Beliveau*
André Benoit

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.



8971-A

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-01131

Déposant: Association
Accréditation:M-26593-001

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/04/15 87/04/23 ** DUREE: ** Sal: *
* ** ** ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* bibliothèque centrale de pret ** syndicat des travailleuses(eurs) *
* DE L'estrie inc. ** de b c p e (csn) *
* 4155 rue brodeur ** att:pierre gendron *
* sherbrooke qué. ** ** *
* j1l 1k4 ** 180 rue acadie *
* ** sherbrooke qué. *
* ** j1h 2t3 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 36350 *
* ** *
* ** Activité: 9510 *
* ** *
* ** Affiliation: C.S.N. *
*****

```

Signature

Date

Pour renseignements

425, St-Amable, 255 est,rue Crémazie
Québec G1R 4Z1 Montréal H2M 1L5
418 643-3208 514 873-2723

C'est la période de temps entre la première heure
à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle
on peut sortir du travail.

M 26593-01
8701131

D'entente
~~DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL~~
EN VERTU DE L'ARTICLE 72 DU CODE DU TRAVAIL

Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre,
a/s Commissaire général du travail,
255 Est, Boulevard Crémazie,
Montréal, Que.
H2M 1L5

Dossier No.: M-26593-01

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT: Syndicat des travailleuses(eurs) de BCPE (CSN)
180, rue Acadie
Sherbrooke (Québec)
J1H 2T3 .

NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE: Bibliothèque centrale de Prêt de L'Estrie Inc.
4155, Brodeur
Sherbrooke (Québec)
J1L 1K4

DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION: 6 mai 1983


DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de ceux occupant le poste de secrétaire administrative et d'ajoint(e) à l'administrateur-délégué".

NOMBRE DE SALARIÉS REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE: environ 7

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE de l'entente: Selon le code

NOM DU SYNDICAT:
Syndicat des travailleuses(eurs) de BCPE (CSN)

PAR: 
Pierre Gendron, conseiller syndical

Sherbrooke, le ..15..avril..1987.....

c.c.: Compagnie,
Secrétaire du syndicat.
Dossiers.

PIECES JOINTES (5)

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

BUREAU DE COMMUNICATION
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
87 AVR 23 10 39

E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE
DE PRET DE L'ESTRIE

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAIL-
LEUSES(EURS) DE B.C.P.E.
(CSN)

La présente entente vise à établir un système d'horaire variable de travail selon les modalités ci-après exposées.

QUELQUES DEFINITIONS:

1.- LES PLAGES FIXES:

Ce sont les périodes de temps pendant lesquelles la présence de tous les salariés est obligatoire, sauf pour le salarié en congé variable.

2.- LES PLAGES MOBILES:

Ce sont les périodes de temps pendant lesquelles les employés peuvent arriver ou partir. Ces périodes sont utilisables à la manière de vases communicants: le temps que l'on prend dans une période peut être rendu dans l'autre et inversement, ou accumulé à la banque de minutes.

3.- L'AMPLITUDE:

C'est la période de temps entre la première heure à laquelle on peut arriver au travail et la dernière heure à laquelle on peut sortir du travail.

4.- LES RETARDS ET ABSENCES:

Tout retard et toute absence sur les plages fixes entraînent automatiquement une coupure de salaire correspondante.

5.- LES HEURES SUPPLEMENTAIRES:

On considère comme heures supplémentaires les heures de travail faites par un salarié, à la demande de l'employeur, en dehors des heures d'amplitude ci-après décrites.

6.- LES PAUSES-CAFE:

Elles sont de 15 minutes et elles se prennent pendant les plages fixes.

7.- LA PERMANENCE:

C'est la période de temps pendant laquelle doit être assurée la présence d'un nombre minimum d'employés.

8.- LE REPAS:

Cette période est au minimum de 30 minutes.

MODALITES DE MISE EN APPLICATION:

Le salarié module son temps de travail selon les dispositions des plages fixes et mobiles suivantes:-

1.- PLAGES FIXES:

AM: 10h00 à 11h30
PM: 13h30 à 16h00 (hiver)
13h30 à 15h30 (été)

Le salarié peut accumuler dans une banque de minutes jusqu'à un maximum de 420 minutes. Ces minutes proviennent de l'excédent des 7 heures de travail effectuées dans une même journée pendant l'horaire d'hiver ou des 6 heures 30 de travail effectuées dans une même journée pendant l'horaire d'été. Par ailleurs, ce salarié peut réduire sa banque de minutes jusqu'à un maximum de 420 minutes en déficit dans cette même banque.

Le salarié est tenu, à moins d'être en congé variable, d'être présent au travail pendant la durée des plages fixes prévues à la présente entente.

Toute période de temps représentant moins de 7 heures de travail dans une même journée en période d'hiver et 6 heures 30 de travail dans une même journée en période d'été, sera réduite de la banque d'heures et tout supplément par rapport à la journée normale de travail sera rajouté à la banque d'heures jusqu'au maximum ou minimum ci-avant prévu.

Un salarié peut prendre, sur avis minimum de cinq (5) jours à l'employeur, une (1) journée ou une demie-journée ($\frac{1}{2}$) de congé variable, à la condition que le nombre de minutes correspondant au congé ainsi demandé n'ait pas pour effet de produire un déficit de la banque de minutes plus grand que 420 minutes. Le nombre de minutes correspondant à la durée du congé variable est réduit du solde de la banque de minutes.

Pas plus d'un (1) salarié dans une même journée ne peut disposer d'un congé variable.

L'employeur se réserve le droit de refuser d'octroyer un congé variable compte tenu des besoins du service.

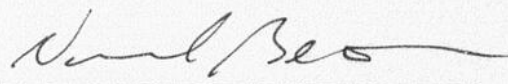
L'utilisation du présent horaire variable de travail par les salariés ne doit pas avoir pour effet de perturber l'opération normale de la Bibliothèque.

La présente entente a priorité sur toutes dispositions de la convention collective actuellement en vigueur qui pourraient être contraires aux dispositions de la présente entente.

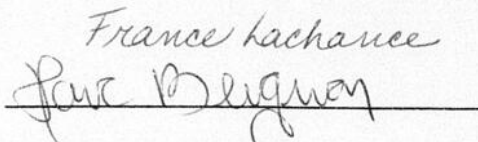
Les parties conviennent que ce système d'horaire variable entrera en vigueur le 4 mai 1987.

Lorsqu'un salarié fait une demande à l'employeur afin d'obtenir un congé variable, cette demande doit être produite par écrit et sera accordée, s'il y a lieu, au premier demandeur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE,
CE 15 IEME JOUR D'Avril 1987.



BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-12246

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:M-26593-001

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 86/05/05      87/12/11      ** DUREE:          ** SAL:          **
*
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET      ** SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) *
* DE L'ESTRIE INC.                  ** DE B C F E (CSN)          *
* 4155 RUE BRODEUR                  ** ATT:PIERRE GENDRON      *
* SHERBROOKE QUE.                   **
*                                     **          180 RUE ACADIE          *
*                                     **          SHERBROOKE QUE.          *
*                                     **
*                                     **          J1H 2T3          *
*****
*                                     **
*                                     **          MUNICIPALITE: 36350          *
*                                     **
*                                     **          ACTIVITE: 9510          *
*                                     **
*                                     **          AFFILIATION: C.S.N.          *
*****

```

REMARQUE
ARTICLE 1.02 - 2.03 - 3.02 ETC.

Amougue Caron / S.P.
SIGNATURE

17-12-87
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE, 255 EST, RUE CREMAZIE
QUEBEC G1R 4Z1 MONTREAL H2M 1L5
418 643-3208 514 873-2723

L'article 2.03 est modifié pour se lire comme suit:

"Toute entente particulière, relative à des conditions de travail prévues à la présente convention

M-26593-01
87 12246

DEPT. OF INDUSTRIAL
RELATIONS
BUREAU DE TRAVAIL

'87 DEC 11 13 33

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

Ci-après appelée
"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEU-
SES(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

Ci-après appelée
"LE SYNDICAT"

La présente entente est intervenue entre les parties ci-haut mentionnées afin de modifier le texte de la convention collective actuellement en vigueur selon les dispositions ci-après énumérées:

L'article 1.02 est ajouté à la convention collective et se lit comme suit:

"Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de sa croyance religieuse, de ses opinions politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi."

L'article 2.03 est modifié pour se lire comme suit:

"Toute entente particulière, relative à des conditions de travail prévues à la présente convention

entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat."

Le premier paragraphe de l'article 3.01 est modifié pour se lire comme suit:

"La convention s'applique à tous les salariés couverts par la certification d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 6 mai 1983, qui définit l'unité d'accréditation comme suit:-"

L'article 3.02 est modifié pour se lire comme suit:-

"A moins d'entente contraire écrite entre les parties, les tâches qui incombent aux salariés couverts par la présente convention ne seront pas remplies par des employés qui ne sont pas régis par la présente convention collective, à l'exception du directeur général et de l'adjointe à la direction générale, ou sauf en cas d'urgence, ou d'entraînement. Cependant, le travail du directeur général ou de l'adjointe à la direction générale ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied de quel que salarié que ce soit ou d'empêcher la création d'un poste."

Les sous-paragraphe (a) et (b) de l'article 4.02 sont modifiés pour se lire comme suit:

- (a) **Salarié permanent:-**
désigne un salarié qui a complété une période de probation de quatre (4) mois;
- (b) **Salarié en probation:-**
désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation de quatre (4) mois;

L'article 5.03 est modifié en biffant le paragraphe (a) dudit article et le paragraphe (b) devient le paragraphe (a).

L'article 5.04 est modifié en changeant la dernière phrase dudit article de la façon suivante:

"En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste mensuelle des salariés comprenant le salaire total gagné, le taux horaire du salarié, et la cotisation syndicale pour chacun d'eux."

De plus, le paragraphe suivant est ajouté à l'article 5.04:

"Lorsque l'employeur embauche ou réembauche un salarié temporaire ou surnuméraire, il transmet au syndicat le nom dudit salarié ainsi que le taux horaire qui lui est versé.

Le taux horaire dont il est fait mention au présent article se calcule en fonction de la semaine normale de travail nonobstant les dispositions relatives à l'horaire d'été."

L'article 6.04 est modifié en biffant les mots "qui le concernent en propre" à la première phrase dudit article.

L'article 6.09 est modifié en biffant les mots "devant être utilisés avant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out", dudit paragraphe.

L'article 7.03 est modifiée en remplaçant les mots "agent de développement culturel" par les mots "agent d'information et de communication".

L'article 8.10 est remplacé par l'article suivant:

"Lorsqu'un salarié est appelé à exécuter du travail en temps supplémentaire après 19:00 heures, l'employeur paiera au salarié un souper dont le montant maximum sera équivalent à celui prévu pour un dîner à l'annexe "E" de la présente convention."

L'article 8.11 suivant est ajouté:

"Le présent article ne s'applique pas à l'agent d'information et de communication."

L'article 9.02 est modifié pour se lire comme suit:

"Lorsqu'un congé férié survient pendant les vacances d'un salarié, une journée de congé variable est accordée à ce salarié. Lorsque le salarié désire prendre ce congé variable, il doit en aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance et ledit congé sera accordé compte tenu des besoins du service."

L'article 10.02 est modifié pour se lire comme suit:

"Pour les fins d'application du présent article, l'ancienneté se calcule au 30 avril de chaque année. Les vacances sont prises entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante."

Le sous-paragraphe (d) de l'article 11.01 est modifié en retranchant dudit paragraphe les mots "lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé".

Le sous-paragraphe (e) de l'article 11.01 est biffé.

L'article 11.01 sous-paragraphe (f) est modifié en biffant les mots "ou de la personne tenant lieu de conjoint", et ce sous-paragraphe devient le sous-paragraphe 11.01 (e).

Le sous-paragraphe 11.01 (g) est modifié dans sa numérotation pour devenir le sous-paragraphe 11.01 (f).

Le sous-paragraphe (h) de l'article 11.01 de la présente convention est modifié en ajoutant après le mot "événement" les mots "le salarié ne peut bénéficier de ce congé qu'une

seule fois par année"; de plus, le sous-paragraphe (h) de l'article 11.01 est renuméroté pour devenir le sous-paragraphe (g).

L'article 11.01 (i) est renuméroté pour devenir le sous-paragraphe 11.01 (h).

Le sous-paragraphe (j) est renuméroté pour devenir le sous-paragraphe 11.01 (i).

De plus, l'article 11.01 est modifié en ajoutant le sous-paragraphe (j) qui se lit comme suit:

"(j) Pour les fins d'application du présent article le mot conjoint signifie: la personne avec qui le salarié est légalement uni par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec; ou la personne de sexe opposé avec qui le salarié réside en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis plus d'un an si un enfant est légalement reconnu comme né de leur union, et qu'il présente comme son conjoint, étant reconnu que le salarié ne peut avoir qu'un seul conjoint."

L'article 12.03 sous-paragraphe (d) est modifié en remplaçant les mots "trois (3) jours" par les mots "cinq (5) jours".

L'article 12.05 de la convention est modifié en remplaçant "l'annexe "A"" par "l'annexe "G"".

L'article 13.10 est remplacé par le suivant:

Un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de huit (8) semaines est offert aux salariés permanents, si les besoins du service le requièrent, par voie d'affichage, pendant une période de cinq (5) jours. Le poste sera

accordé et comblé temporairement par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié à qui le remplacement est attribué est rémunéré à l'échelon immédiatement supérieur produisant une augmentation de salaire dans le poste ainsi remplacé."

L'article 13.11 est ajouté et se lit comme suit:

"Un poste temporairement dépourvu de son titulaire qui n'est pas comblé selon la disposition de l'article 13.10 et tout autre poste temporairement dépourvu de son titulaire est comblé par un salarié temporaire, si les besoins du service le requièrent, et ce poste n'est pas affiché."

L'article 21.01 est modifié en ajoutant le mot "régulier" après le mot "salarié" à chaque fois que ce mot apparaît audit article 21.01.

L'article 21.02 est modifié pour se lire comme suit:

"Les jours ou partie de jour d'absence en maladie sont déduits du crédit du salarié jusqu'à ce que le salarié puisse se prévaloir des bénéficiaires du régime de l'assurance indemnité de salaire ou pour une période moindre lorsque ce salarié n'a pas assez de journées à son crédit, et ce au cours d'une même année jusqu'au maximum seulement du crédit prévu à l'article 21.01."

L'article 21.06 est biffé et remplacé par le suivant:

X "Le salarié surnuméraire et le salarié temporaire bénéficiant d'un crédit de journée maladie équivalent à une demie journée par mois de service accumulé au cours d'une même période de travail. Ce crédit de journée de maladie peut être utilisé par le salarié surnuméraire ou le salarié temporaire

pendant la période de travail pendant laquelle il est accumulé seulement."

L'article 21.07 est ajouté et se lit comme suit:

"L'employeur fait connaître au salarié régulier le nombre de jours ou d'heures à son crédit de congé maladie à toutes les quatre semaines."

Le dernier item énuméré à l'article 24.12 est modifié pour se lire comme suit:

"- l'assurance collective si le salarié refuse de plus d'assumer la totalité des coûts."

L'article 25.01 est modifié en remplaçant les mots "de la réduction des budgets" par "de la réduction du budget de la masse salariale".

L'article 28.04 est modifié en biffant les mots "à un tiroir" apparaissant audit article.

L'article 30.01 de la convention collective est modifié en remplaçant la mention "1986" par la mention "1988".

L'annexe "A" de la convention collective est modifiée en y retranchant les mots "liste d'ancienneté au 6 mai 1983" et en remplaçant le titre de cette annexe par les mots qui suivent:

"Liste des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi visés par l'article 15.01.

L'annexe "B" de la convention collective est modifiée en ajoutant le nom "SAUCIER, Jean-Pierre", sous la rubrique "nom des salariés" et la mention "Commis messenger" sous la rubrique "classe d'emploi". De plus, la classe d'emploi de Madame Lisette Longpré est modifiée pour se lire comme

suit: "agent de bureau (classe nominale) - (service audio-visuel - mention à titre indicatif seulement)" et la classe d'emploi de Madame Michelle Trottier est modifiée en ajoutant après les mots "classe nominale" la mention suivante: "(service demande spéciale - mention à titre indicatif seulement)".

L'annexe "C" de la convention collective est modifiée en remplaçant cette annexe par celle qui est attachée à la présente entente.

L'annexe "D" est modifiée en intitulant cette annexe "Annexe concernant l'agent d'information et de communication". De plus, l'annexe "D" est modifiée en remplaçant, à chaque fois qu'ils apparaissent, les mots "agent de développement culturel" par les mots "agent d'information et de communication". De plus, le deuxième paragraphe de ladite annexe est biffé. De plus, les mots "vingt-huit (28) heures" apparaissant au septième et huitième paragraphes de ladite annexe, sont remplacés par les mots "trente-cinq (35) heures".

Les parties conviennent de plus d'ajouter l'annexe "G" intitulée "Ancienneté des salariés", laquelle annexe devra comprendre les noms des salariés à l'emploi de l'employeur à la date de signature de la présente convention collective ainsi que mention de leur date d'embauche.

Concernant les dispositions monétaires relatives à la présente entente, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Tous les salariés à l'emploi de la B.C.P.E. à la date de signature des présentes recevront, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes, un montant forfaitaire de QUATRE CENTS DOLLARS (400,00\$);
- b) Le salaire annuel des salariés est modifié, rétroactivement au 1er avril 1986 pour devenir:

DESPRÉS, Françoise:

20 972,00\$

LONGPRÉ, Lisette:	17 565,00\$
TROTTIER, Michelle:	17 565,00\$
LUCAS, José:	20 452,00\$
LACHANCE, France:	15 482,00\$
BERGERON, Marc:	17 766,00\$
SAUCIER, Jean-Pierre:	17 766,00\$

De plus, il est convenu que les salaires annuels ainsi modifiés représentent l'échelon maximal de chacune des classes d'emploi desdits salariés, l'annexe "C" de la convention collective devant être modifiée en conséquence, tel qu'il apparaît au document annexé aux présentes.

- c) Les parties conviennent que les échelles de salaires seront, à compter du 1er avril 1987, modifiées en augmentant lesdites échelles, et les salaires correspondant des salariés, de 3,5%. Par ailleurs, cette augmentation sera majorée pour être égale au pourcentage d'augmentation de la masse salariale de base visant les salariés syndiqués octroyé par le Ministère des affaires culturelles pour l'année fiscale débutant le 1er avril 1987 si ladite masse salariale de base est augmentée d'un pourcentage plus élevé que 3,5%.
- d) L'annexe "E" concernant le remboursement des dépenses est modifiée en y remplaçant les montants maximum alloués par les suivants:-

1er avril 1986

Déjeuner:	4. ⁰⁰ \$
Dîner:	9. ⁰⁰ \$
Souper:	12. ⁰⁰ \$
Chambre:	45. ⁰⁰ \$

De plus, les allocations de dépenses automobile de 0,24¢ du kilomètre pour le kilométrage effectué dans la région urbaine et de 0,18¢ le kilomètre pour le kilométrage exécuté en dehors de la région urbaine sont respectivement modifiées pour devenir:


- 0.251 kilomètre
- 0.181 kilomètre

De plus, les parties conviennent d'ajouter à la convention collective l'annexe "H", concernant Madame Diane Racicot et annexée à la présente entente.

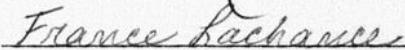
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE,
ce 5^{me} jour de mai 1986.

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)







A N N E X E "C"

S A L A I R E S

Titre de la fonction

Echelle de salaire

1er avril 1986

DACTYLOGRAPHE (auxiliaire de bureau)

Echelon 4:	15 482,00\$
Echelon 3:	14 863,00\$
Echelon 2:	14 268,00\$
Echelon 1:	13 697,00\$

COMMIS MESSENGER

Echelon 5:	17 766,00\$
Echelon 4:	17,055,00\$
Echelon 3:	16 373,00\$
Echelon 2:	15 718,00\$
Echelon 1:	15 090,00\$

AGENT D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Echelon 6:	20 452,00\$
Echelon 5:	19 634,00\$
Echelon 4:	18 849,00\$
Echelon 3:	18 095,00\$
Echelon 2:	17 370,00\$
Echelon 1:	16 676,00\$

Titre de la fonctionEchelle de salaire
1er avril 1986AGENT DE BUREAU (classe principale)

Echelon 7:	20 972,00\$
Echelon 6:	20 133,00\$
Echelon 5:	19 328,00\$
Echelon 4:	18 555,00\$
Echelon 3:	17 813,00\$
Echelon 2:	17 100,00\$
Echelon 1:	16 416,00\$

AGENT DE BUREAU (classe nominale)

Echelon 6:	17 565,00\$
Echelon 5:	16 862,00\$
Echelon 4:	16,188,00\$
Echelon 3:	15 540,00\$
Echelon 2:	14 919,00\$
Echelon 1:	14 322,00\$

A N N E X E "G"

ANCIENNETE DES SALARIES

<u>Nom des salariés</u>	<u>Date d'embauche</u>
DESPRÉS, Françoise	19/06/78
LONGPRÉ, Lisette	24/04/79
TROTTIER, Michelle	15/09/80
BERGERON, Marc	22/03/82
LACHANCE, France	19/04/82
LUCAS, José	28/10/82
SAUCIER, Jean-Pierre	07/05/85

A N N E X E "H"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEU-
SES(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

La présente lettre d'entente est intervenue entre les parties ci-haut mentionnées afin de stipuler ce que sont les droits de Madame Diane Racicot, concernant l'obtention d'un poste par affichage, nonobstant les dispositions de l'article 14 de la convention collective.

Nonobstant l'article 14.02 de la convention collective, Madame Diane Racicot pourra, lors d'un affichage de poste, postuler audit poste malgré le fait que Madame Racicot ne soit pas en période d'emploi alors que le poste sera affiché.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A SHERBROOKE,
ce *5^{me} jour de mai, 1986.*

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET DE L'ESTRIE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
(EURS) DE B.C.P.E. (CSN)

Paul Bon

Sue Bequon

France Lachance
