

28176-01

DÉPÔT

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

Dépôt N°: 86 02 07 8

Certificat accordé

Dépôt refusé 09747-7

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-28176-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective	
	85-10-01	86-02-05		85-10-01	87-12-31	1	

Association		Employeur	
<input type="checkbox"/> Déposant	<input type="checkbox"/> Déposant		
Synd. des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec (SESOCC) Case Postale 697 Rouyn, Qué J9X 5C6	Syndicat des Employés en Radio-Télé-diffusion de Radio-Québec 1802 rue Ste-Catherine Est Montréal, Qué H2K 2H3		
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties		Région	06-06
Synd. des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec Att.: M ^{me} Renée Aubuchon, sec. Case Postale 180 Berthierville, Qué J0K 1A0		Activité	8995 (10)
		Affiliation	10

Il n'est pas conforme sur le(s) point(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

1

2

3

4

5

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg

Date: 86-02-11

ements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

28176-01

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

86 FEV -5 14 18

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE
LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN RADIO-TELEDIFFUSION DE RADIO-QUEBEC
ET SES EMPLOYEES REPRESENTEES PAR
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC**

3141	01	01
------	----	----

Rh JAN 23 13 27

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIERES

Article	Page
1 Préambule	4
2 Définitions et interprétation des termes	4
3 Reconnaissance du syndicat et juridiction	6
4 Retenue syndicale	6
5 Affaires professionnelles et syndicales	8
6 Communications	10
7 Durée du travail et du repos	10
8 Tour de service	11
9 Pauses-café	11
10 Prime de temps de chevauchement	12
11 Repas	13
12 Travail supplémentaire et rémunération du travail supplémentaire	13
13 Jours fériés et rémunération des jours fériés	15
14 Vacances	18
15 Salaire	22
16 Congé sans traitement	26
17 Sécurité d'emploi	27
18 Description d'emploi	33
19 Embauche d'employée surnuméraire	34
20 Période de négociation	35
21 Avantages et privilèges existants	36
22 Ancienneté	36
23 Mesures disciplinaires	37
24 Démission	40
25 Frais de dépenses encourues dans l'exercice des fonctions et frais de déménagement	40
26 Santé et sécurité du travail	41
27 Dispositions particulières à la santé	43
28 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	44
29 Accidents de travail	48

ARTICLE 1

PREAMBULE

La présente convention a pour but de favoriser une collaboration étroite entre l'employeur, le syndicat et l'employée, tout en assurant le respect des droits de chacun. Elle vise également à toujours maintenir la cordialité dans les rapports entre l'employeur, le syndicat et l'employée, et c'est dans cette intention et de bonne foi que les parties ont signé ladite convention, dont le but est d'établir clairement les taux de salaires ainsi que la durée du travail et les conditions d'emploi convenus d'un commun accord. L'employeur, le syndicat et l'employée s'engagent à respecter les termes de la présente convention.

ARTICLE 2

DEFINITIONS ET INTERPRETATION DES TERMES

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

- 2.01 "S.E.R.T." - le Syndicat des Employés en Radio-Télédiffusion de Radio-Québec, "S.E.R.T." et "l'employeur" sont des termes interchangeables.
- 2.02 "Syndicat" - le Syndicat des Employés de Syndicats et des Organismes Collectifs du Québec, communément appelé S.E.S.O.C.Q.
- 2.03 "L'unité de négociation" - l'ensemble des employées au service de l'employeur.

- 2.10 "Transfert" - affectation permanente d'une employée d'un port d'attache à un autre.
- 2.11 "Délais" - tous les délais prévus à la présente convention doivent être calculés en jours de calendrier sauf lorsqu'il est expressément prévu le contraire à la présente convention.
- 2.12 "Port d'attache" - lieu de travail où normalement l'employée reçoit ses instructions, exerce ses fonctions et fait rapport de ses activités, s'il y a lieu.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET JURIDICTION

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour les salariées comprises dans le groupement négociateur.
- 3.02 La présente convention s'applique à toutes les employées, salariées au sens du Code du travail et couvertes par l'unité de négociation.

ARTICLE 4

RETENUE SYNDICALE

- 4.01 Toute employée doit comme condition de maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par l'employeur, sur sa rémunération d'une somme équivalant aux cotisations régulières du syndicat, telle que fixée par règlement dudit syndicat. L'employée doit, par un avis écrit, dans les

ARTICLE 5

AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 5.01 L'employeur reconnaît à la déléguée syndicale ou à son représentant, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention collective, durant les heures de travail. De ce fait, l'employée visée au présent paragraphe ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importunée ou subir de tort pour ces activités comme telles.
- 5.02 Lorsque l'employeur demande à reconstrer la déléguée syndicale pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical relatif à la présente convention, celle-ci peut, si elle le désire, se faire accompagner par une autre personne désignée par le syndicat. De même en est-il lorsque la déléguée syndicale sollicite une entrevue auprès de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur ne peut refuser, sans motif raisonnable, une entrevue sollicitée ou la retarder indûment.
- 5.03 L'employeur fournit à la déléguée syndicale, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général, de tout règlement et décision concernant une ou des employées et de tout document relatif à la présente convention. Dans le cas des directives, des règlements et des documents relatifs à la convention collective, la déléguée syndicale doit, avant leur mise en application, être consultée et bénéficier à cet effet d'un délai raisonnable pour rendre sa réponse à l'employeur.
- 5.04 L'employeur accorde sur avis écrit ou verbal préalable d'au moins trois (3) jours consécutifs, des congés avec ou sans

termes semblables à ceux de l'annexe C des présentes, autoriser le versement de cette somme au syndicat.

L'employeur effectue ces déductions sur le formulaire fourni par le syndicat et en fait mensuellement remise intégrale sous forme de chèque adressé à la déléguée syndicale.

- 4.02 L'employeur doit, comme condition d'emploi, faire signer par l'employée, lors de son engagement, la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe C des présentes et en transmettre une copie à la déléguée syndicale.
- 4.03 Le syndicat peut modifier le pourcentage des retenues sous réserve d'en informer l'employeur au moins six (6) semaines avant la date d'entrée en vigueur de la modification.
- 4.04 L'employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis l'employée quant à la retenue de telles cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée au paragraphe .01 et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat accepte d'exonérer et dégager l'employeur de toute obligation, réclamation, dommages ou poursuites qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par l'employeur en vertu des dispositions du présent article.
- 4.05 L'employeur inscrit sur les feuillets T-4 et Relevé-1 de l'employée à son emploi ou ayant été à son emploi les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

ARTICLE 5

AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 5.01 L'employeur reconnaît à la déléguée syndicale ou à son représentant, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention collective, durant les heures de travail. De ce fait, l'employée visée au présent paragraphe ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importunée ou subir de tort pour ces activités comme telles.
- 5.02 Lorsque l'employeur demande à recontrer la déléguée syndicale pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical relatif à la présente convention, celle-ci peut, si elle le désire, se faire accompagner par une autre personne désignée par le syndicat. De même en est-il lorsque la déléguée syndicale sollicite une entrevue auprès de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur ne peut refuser, sans motif raisonnable, une entrevue sollicitée ou la retarder indûment.
- 5.03 L'employeur fournit à la déléguée syndicale, au fur et à mesure, une copie de toute directive d'ordre général, de tout règlement et décision concernant une ou des employées et de tout document relatif à la présente convention. Dans le cas des directives, des règlements et des documents relatifs à la convention collective, la déléguée syndicale doit, avant leur mise en application, être consultée et bénéficier à cet effet d'un délai raisonnable pour rendre sa réponse à l'employeur.
- 5.04 L'employeur accorde sur avis écrit ou verbal préalable d'au moins trois (3) jours consécutifs, des congés avec ou sans

solde à la déléguée syndicale pour participer à des activités syndicales. Le nombre de jours de libération avec solde, au frais de l'employeur, est d'un maximum de trois (3) jours par année contractuelle. Ces jours de libérations avec ou sans solde se font sur autorisation de l'employeur, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

- 5.05 Lorsque la déléguée syndicale est libérée sans solde à la demande du syndicat, l'employeur, conformément au présent article, accepte de verser à la déléguée syndicale le traitement qu'elle aurait reçu si elle avait effectivement travaillé le temps de ces libérations.

L'employeur présente mensuellement au syndicat une réclamation des sommes qui lui sont dues. Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de ladite réclamation.

- 5.06 L'employeur consent à ce que la déléguée syndicale utilise raisonnablement et sans frais l'équipement, le matériel, les articles de bureau, les moyens de communications et la papeterie nécessaires à ses activités syndicales.

De plus, pour fins de préparation d'un projet de convention collective, l'employeur alloue à la déléguée syndicale, sur demande, durant les heures de travail, du temps relatif à cette préparation.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

- 6.01 L'employeur transmet à la déléguée syndicale copie de tout document relatif à la présente convention émis par celui-ci et concernant les employées.
- 6.02 L'employeur transmet à la déléguée syndicale un exemplaire des documents suivants lorsque ceux-ci concernent l'unité de négociation et ce, dans les meilleurs délais: L'avis de tout poste nouvellement créé, de renvoi, de mesure disciplinaire, d'avertissement écrit, de réprimande écrite, de transfert, d'embauche d'une nouvelle employée à titre surnuméraire ou à l'essai, d'accident de travail, de changement technique et/ou technologique et/ou administratif.
- 6.03 L'employeur distribue à toute employée une copie de la convention collective, de même qu'une copie de toute lettre d'entente amendant la présente convention.

ARTICLE 7

DUREE DU TRAVAIL ET DU REPOS

- 7.01 La semaine régulière de travail de l'employée est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre 7h00 et 18h00, à l'exclusion de la période de repas.
- 7.02 L'horaire hebdomadaire de l'employée est soumis pour approbation à son supérieur au moins sept (7) jours avant la semaine de travail visée.

7.03 L'employeur peut apporter des modifications à cet horaire jusqu'à 15h00 le mercredi qui précède la semaine visée. Cependant, toute heure ou fraction d'heure déplacée du projet initial est rémunérée au taux horaire de base.

Il est entendu qu'aucune modification ne peut être apportée à cet horaire après 15h00 le mercredi qui précède la semaine visée.

L'horaire de l'employée doit être affiché quatre (4) jours avant la semaine de travail visée.

7.04 Le repos quotidien, servant de référence à la prime de chevauchement, est la période d'au moins douze (12) heures séparant la fin d'un tour de service et le début du suivant.

7.05 Le congé hebdomadaire est la période de quarante-huit (48) heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de douze (12) heures, soit un total de soixante (60) heures.

ARTICLE 8

TOUR DE SERVICE

L'expression "tour de service" comprend toute période de travail requise par l'employeur au cours d'une même journée.

ARTICLE 9

PAUSES-CAFE

Dans un tour de service de sept (7) heures, toute employée a droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes accordées dans

l'intervalle excluant l'heure du début et de la fin du tour de service et, autant que possible, vers le milieu des périodes de travail. Ces pauses peuvent être contigües à la prise du repas et ne se déduisent pas des heures de travail.

ARTICLE 10

PRIME DE TEMPS DE CHEVAUCHEMENT

- 10.01 Le temps de chevauchement est l'intervalle de temps qui empiète sur la période de repos prévue au paragraphe .02 du présent article.
- 10.02 Entre deux (2) tours de service, il doit y avoir un intervalle d'au moins douze (12) heures; cet intervalle doit être d'au moins trente-six (36) heures si entre deux tours de service, il y a un jour férié chômé par l'employée; cet intervalle doit être d'au moins soixante (60) heures si entre deux (2) tours de service, il y a le repos hebdomadaire de l'employée.
- 10.03 Tout travail effectué par un employé durant le temps de chevauchement lui donne droit à une prime équivalant à 50% de son taux horaire de base.
- 10.04 La prime de chevauchement prévue au paragraphe précédent n'est pas versée dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il y a chevauchement du fait qu'une employée travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un jour de vacances ou plus, d'un congé pour activités syndicales ou d'un congé non autorisé;

b) lorsque l'employée reçoit durant les heures de chevauchement, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, une rémunération supérieure à la rémunération régulière de base.

ARTICLE 11

REPAS

- 11.01 Toute employée, dont la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou plus, a droit à une période de repas non rémunérée devant être prise entre 11h15 et 14h15, lorsque le tour de service commence entre 06h00 et 11h14.
- 11.02 L'employée a droit à une période additionnelle de repas d'au moins une (1) heures, lorsqu'il y a au moins dix (10) heures entre le début et la fin du tour de service.
- 11.03 L'employée qui prend un repas parce qu'elle effectue du temps supplémentaire reçoit une allocation qui défraye le coût du repas telle que prévue à la réglementation en annexe.
- 11.04 Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher une employée et son supérieur de convenir de remplacer la période d'une (1) heure de repas par une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée.

ARTICLE 12

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET REMUNERATION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Sont considérées comme heures de travail accomplies en temps supplémentaire, les heures de travail en excédent de

sept (7) heures travaillées pour une journée, les heures de travail accomplies durant les jours de congé hebdomadaire et durant les jours fériés et chômés.

- 12.02 Tout travail accompli en temps supplémentaire en sus de la journée régulière de travail est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50%) pour les trois (3) premières heures et au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente.
- 12.03 Tout travail accompli en temps supplémentaire durant les jours de congés hebdomadaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%).
- 12.04 Tout travail accompli en temps supplémentaire durant un jour férié et chômé est rémunéré aux taux horaire de base majoré de cent pour cent (100%), en plus de la paie de congé à laquelle l'employée a droit.
- 12.05 Lorsqu'une employée travaille lors d'un jour de congé hebdomadaire, ou d'un jour férié et chômé, elle est assurée d'une créance minimale de sept (7) heures.
- 12.06 Le travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté en priorité à l'employée qui effectue normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis. A défaut, il est offert à toute autre employée par ordre d'ancienneté.
- 12.07 L'employée peut demander le remboursement de ses heures supplémentaires en jours de congé avec solde en indiquant à son supérieur les dates auxquelles elle désire prendre son congé. A moins d'entente préalable avec l'employeur, le congé avec solde en remboursement des heures supplémentaires doit être pris au plus tard le 30 avril de

chaque année à défaut de quoi, il lui est remboursé au taux applicable au 30 avril de chaque année.

12.08 En aucun cas l'employeur ne peut obliger une employée à faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 13

JOURS FERIES ET REMUNERATION DES JOURS FERIES

13.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les jours ci-après énumérés ainsi que tout autre jour décrété fête légale sont reconnus jours fériés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

13.02 Le but de l'employeur en reconnaissant ces jours fériés est de permettre à l'employée de les observer sans réduction de traitement.

13.03 Parmi les jours fériés mentionnés au paragraphe .01, les jours fériés suivants sont observés la journée occurente ou sont reportés à la première journée ouvrable qui suit,

si le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale
- Fête du travail
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

13.04 L'employeur et l'employée conviennent de reporter l'observance des jours fériés suivants durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An:

- Fête de Dollard
- Confédération
- Action de Grâces

L'employée peut s'il y a lieu et à son choix combler les jours pris et non payés, soit à même du temps supplémentaire accumulé et non payé, soit à même des jours de vacances anticipés, soit à même des jours de vacances reportés; de même l'employée peut prendre ces jours sans solde.

13.05 Lorsque l'employée est en période d'invalidité ou en congé de maladie lorsque survient un jour férié, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie, si elle n'est pas écoulee, n'est pas réduite.

Dans le cas d'absence sans solde autorisée par la convention ou par l'employeur pour une durée de trente (30) jours ou moins, l'employée a également le droit à la rémunération du congé férié.

Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des jours fériés, l'employée doit être présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié, à moins que cette employée ne soit absente avec solde.

13.06 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée qui n'a pu bénéficier du report de l'un et/ou l'autre des jours fériés prévus au paragraphe .04 du présent article reçoit une indemnité proportionnelle au nombre de ces jours fériés travaillés, et ce, à condition qu'elle ait été présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié visé, à moins que cette employée n'ait été en congé avec solde autorisé par la présente convention.

13.07 Durant la période des Fêtes, les congés de Noël et du Nouvel An ainsi que les congés reportés prennent place à l'intérieur des deux semaines suivantes:

1985 - Du lundi 23 décembre 85 au dimanche 6 janvier 86

1986 - Du lundi 22 décembre 86 au dimanche 4 janvier 87

1987 - Du lundi 21 décembre 87 au dimanche 3 janvier 88

ARTICLE 14

VACANCES

14.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et l'article 14.02:

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation des crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (Jours ouvrables)
-------------------------------------	---

Moins d'un an	1 2/3 jours par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 ans et 18 ans	21 jours
19 ans et 20 ans	22 jours
21 ans et 22 ans	23 jours
23 ans et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

14.02 Lorsque l'employée n'a pas eu droit à son traitement complet pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés. Si elle a travaillé deux (2) semaines et plus, elle a droit à la fraction de vacances correspondant à un mois complet de travail.

Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité pour la période de vingt (20) semaines, durant un congé d'adoption avec indemnités de dix (10) semaines ou durant une absence résultant d'un accident de travail.

- 14.03 L'employée qui part en vacances, reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période, avant son départ en vacances.
- 14.04 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe .03 de l'article 13 coïncide avec un jour de vacances d'une employée, l'employeur peut, après entente avec l'employée, soit accorder une journée additionnelle, soit remettre un congé équivalent à une date ultérieure, ou, à défaut d'entente, verser une journée additionnelle de salaire à l'employée.
- 14.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année est la période normale pour la prise des vacances; cependant, l'employeur et l'employée peuvent convenir que la période de vacances d'une employée se situe en dehors de cette période.
- 14.06 L'employée absente du travail, pour cause de maladie, invalidité ou d'accident de travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période jusqu'au 31 mars suivant ou, si elle n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre elle et son supérieur.

14.07 Le ou avant le 1er avril de chaque année, l'employeur peut déterminer une période fixe de vacances à la majorité de ses employées. L'employée qui a accumulé une période de vacances plus courte que la période décrétée par l'employeur, peut opter pour l'alternative suivante:

a) la différence entre le nombre de jours de vacances auxquels elle a droit et le nombre de jours qu'elle prend n'est pas rémunérée;

b) la différence prévue en a) est rémunérée et considérée comme des vacances prises par anticipation remboursables au départ de l'employée par celle-ci.

14.08 Au cas où l'employeur décide de ne pas se prévaloir des dispositions prévues à 14.07, au plus tard le 15 avril, la ou les employées choisissent par ordre d'ancienneté les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances, soit de façon continue ou séparément. Ces dates toutefois sont soumises à l'approbation de l'employeur.

14.09 Dans tous les cas prévus au paragraphe 14.08, l'employeur signifie à toute employée, au moins un (1) mois à l'avance, la date effective de la prise de vacances. Cependant, rien dans le présent article ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employée visée de prendre ses vacances, sans se prévaloir du préavis prévu à l'alinéa précédent.

14.10 Les vacances doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Toutefois, l'employée peut, avec l'autorisation de son supérieur, reporter à l'année suivante la totalité ou partie de ses vacances. Dans ce cas, le choix des dates de vacances par l'employée reste soumis aux dispositions du paragraphe .08.

14.11 Lorsqu'une employée, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances qui était prévue, elle pourra reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

14.12 En cas de cessation définitive d'emploi:

- a) l'employée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu au présent article;
- b) elle a droit à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ et établie suivant les dispositions du présent articles;
- c) toutefois, lorsqu'une employée a reçu une indemnité de vacances supérieure à celle à laquelle elle avait droit, c'est-à-dire lorsqu'elle a pris des vacances par anticipation, elle rembourse à l'employeur les indemnités de vacances reçues en trop, compte tenu, toutefois, de l'indemnité accumulée le 1er avril précédant son départ;
- d) en cas de décès de l'employée, ces sommes sont remises aux ayants droits.

ARTICLE 15

SALAIRE

15.01 L'emploi auquel s'applique la présente convention, l'échelle de salaires ainsi que les dates de mise en vigueur sont indiqués à la grille de salaires à la fin du présent article.

15.02 Le "salaire" visé au présent article s'entend du traitement régulier d'une employée à l'exclusion de toute prime, allocation ou autre rémunération additionnelle.

15.03 SALAIRE A L'EMBAUCHAGE ET REVISION STATUTAIRE

L'employeur tient compte, au moment de l'embauchage de la scolarité et de l'expérience de la candidate afin de déterminer son intégration dans l'échelle de salaires. Aucune employée ne peut être embauchée à un taux de salaire inférieur à ceux prévus dans la présente convention.

L'employée progresse d'un échelon, à l'intérieur de son échelle de salaires à tous les ans, à la date anniversaire de son entrée en fonction, jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum prévu pour cette échelle.

15.04 VERSEMENT DE LA PAIE

La paie de l'employée est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est versée le mercredi précédent. Toutefois, pour le temps supplémentaire, les primes, les prestations ou toute autre rémunération additionnelle accumulés durant ladite période, l'employeur verse ces montants le deuxième jeudi suivant ladite période de paie.

Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

15.05 Advenant que l'employeur, par suite d'une erreur sur la paie de l'employée, omette de verser à celle-ci un montant supérieur à 15,00\$, l'employeur voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la date où l'erreur est signalée par l'employée concernée, en remettant à l'employée l'argent dû.

15.06 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à l'employée, l'employeur consulte l'employée sur le mode de remboursement. S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employée sur le mode de remboursement, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur est effectuée selon les mécanismes suivants:

- a) l'employeur ne peut récupérer cette somme sur le premier 100.00\$ du revenu hebdomadaire de l'employée;
- b) l'employeur retient la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de 15% du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de l'employée.

15.07 MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT

- a) Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984 est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC* au cours des douze (12) mois précédents.

Période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1985 est majoré, avec effet au 1er janvier 1986, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC* au cours des douze (12) mois précédents.

Période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1986 est majoré, avec effet au 1er janvier 1987, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC* au cours des douze (12) mois précédents.

15.08 DELAI D'APPLICATION DE LA MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitement prévue aux paragraphes a), b) et c) de la clause 15.07 est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

15.09 S'il arrive que l'IPC chute, l'échelle des salaires reste à son dernier rajustement. Les salaires ne peuvent décroître.

* Il s'agit de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada publié par Statistique Canada; la méthode de calcul est décrite à l'article 15.10.

15.10 METHODE DE CALCUL DU POURCENTAGE D'ACCROISSEMENT DE L'IPC

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivantes:

$$\frac{\text{IPC de décembre} - \text{IPC de décembre de}}{\text{précédent} \quad \quad \quad \text{1'année antérieure}} \quad \times \quad 100$$

IPC de décembre de 1'année antérieure

Lorsque dans le quotient obtenu la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) est retranché s'il est inférieur à cinq; si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

15.11 GRILLE DE SALAIRES

Echelle salariale

Titre: Secrétaire

<u>Echelon</u>	<u>01.01.84</u>		<u>01.01.85</u>	
	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
	\$	\$	\$	\$
1	9,64	(17 606)	10,00	(18 263)
2	9,96	(18 190)	10,33	(18 866)
3	10,27	(18 756)	10,66	(19 469)
4	10,62	(19 395)	11,02	(20 126)
5	10,92	(19 943)	11,33	(20 692)
6	11,29	(20 619)	11,71	(21 386)
7	11,64	(21 258)	12,08	(22 062)
8	12,09	(22 080)	12,54	(22 902)
9	12,50	(22 829)	12,97	(23 688)
10	12,92	(23 596)	13,41	(24 491)

ARTICLE 16

CONGE SANS TRAITEMENT

16.01 Sur demande à l'employeur, l'employée obtient un congé sans traitement d'une durée d'une année ou moins. Ce congé est renouvelable sur demande de l'employée.

16.02 Durant un congé sans traitement, l'employée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut

également maintenir sa participation aux régimes d'assurances ainsi qu'au régime de retraite à la condition, dans chacun des cas, qu'elle en assume le coût total.

- 16.03 A l'expiration du congé, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention, auquel cas l'employée informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

- 16.04 L'employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

ARTICLE 17

SECURITE D'EMPLOI

- 17.01 Les parties reconnaissent qu'il appartient au SERT de prendre les mesures nécessaires pour assurer à l'employée la sécurité d'emploi. De ce fait, l'employeur s'engage à maintenir à son emploi pour la durée de la présente convention collective, un nombre d'employées régulières déterminées pour lui à l'annexe E.

- 17.02 La présente convention lie les deux parties et leurs successeurs éventuels.

17.03 DEFINITIONS

Dans le présent article, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le texte ne s'y oppose:

a) Reclassement

Transfert d'un port d'attache à un autre et/ou, réaffectation d'un emploi à un autre.

b) Mise à pied

Cessation temporaire de l'emploi d'une employée au SERT pour une durée inférieure à deux (2) ans; l'employée dont la mise à pied dépasse deux (2) ans est considérée comme ayant quitté le SERT et perd tous ses droits et privilèges.

c) Changement technique ou technologique

Un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche, susceptible de modifier la nature des fonctions d'une employée.

d) Changement administratif

Transformation dans la structure ou dans les systèmes administratifs du SERT susceptible de modifier la nature des fonctions d'une employée.

e) Fusion

Accord par lequel le SERT et un autre groupement syndical se dissolvent pour former une nouvelle entité.

f) Affiliation

Etablissement de liens entre le SERT et une centrale ou un organisme syndical intermédiaire et/ou adhésion libre de l'employeur à un organisme quelconque.

g) Désaffiliation

Rupture des liens qui unissaient le SERT à une centrale ou à un organisme syndical intermédiaire.

CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

17.04 Aucune employée permanente à l'emploi du SERT, à la date de la signature de la convention ne sera mise à pied, ni ne subira de baisse de salaire à cause de changements techniques, technologiques ou administratifs.

17.05 L'employeur doit, avant de procéder à des changements techniques, technologiques ou administratifs susceptibles de modifier substantiellement la nature des fonctions de l'employée, aviser le syndicat ou la déléguée syndicale au moins trois (3) mois à l'avance et s'engage à la rencontrer dans le but de discuter:

- a) des effets que pourraient avoir ces changements quant à l'emploi de l'employée alors au service du SERT;
- b) des mesures d'entraînement, de formation, de recyclage devant être prises dans les circonstances ou toutes autres mesures dont les parties pourraient convenir;
- c) des nouvelles descriptions d'emploi créées suite à ces changements.

FUSION, ANNEXION, RESTRUCTURATION, SCISSION, AFFILIATION OU AUTRES

17.06 Advenant une réorganisation de l'employeur par suite de fusion, d'annexion, de restructuration, de scission, d'affiliation ou de désaffiliation, que cette réorganisation soit volontaire ou imposée par loi, par décret ou par les circonstances, aucune employée ne pourra être mise à pied.

17.07 Advenant une expansion du membership de l'employeur par suite à un maraudage volontaire ou provoqué par une loi, l'employeur s'engage à négocier avec le syndicat un plan de transfert de l'employée ou des employées de l'organisme maraudé.

17.08 Advenant une réorganisation de l'employeur par suite de fusion, d'annexion, de restructuration, de scission, d'affiliation ou de désaffiliation, que cette réorganisation soit volontaire ou imposée par loi, par décret ou par les circonstances, le nouvel employeur (au sens du Code du travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'organisme précédent.

PROCEDURES DE MISE A PIED

17.09 L'employeur peut procéder à la mise à pied de l'employée uniquement pour manque de travail.

L'employeur peut procéder à la mise à pied temporaire d'une employée lorsqu'il ne perçoit plus, en tout ou en partie, de cotisations syndicales par suite d'une grève ou contre-grève.

- 17.10 Avant de recourir à la mise à pied d'une employée, l'employeur doit l'aviser de la date d'entrée en vigueur de sa mise à pied au moins trente (30) jours à l'avance.
- 17.11 Les mises à pied, advenant le cas, se font par ordre inverse d'ancienneté.

INDEMNITES DE MISE A PIED

- 17.12 L'employée permanente mise à pied reçoit un préavis d'au moins quatre (4) semaines ou à son défaut, quatre (4) semaines de salaire; elle recevra également les indemnités prévues au paragraphe .13.

En outre, durant le préavis, l'employeur verra à laisser à l'employée suffisamment de temps libre en vue de faire des démarches pour obtenir un emploi.

- 17.13 L'employée permanente mise à pied reçoit une indemnité établie selon les modalités suivantes:

- a) Nombre de semaines au cours desquelles l'employée retire un montant équivalent à 100% de la différence entre toute compensation, prestation ou toute autre forme de paiement qui lui serait due en vertu des lois existantes et son salaire régulier:

Facteur âge	Facteur ancienneté	Nombre de semaines
(30 et moins)	(7 ans et moins)	1 2
(31 à 40)	(8 ans à 14 ans)	2 4
(41 à 50)	(15 ans à 21 ans)	3 6
(51 à 60)	(22 ans à 28 ans)	4 8
(60 et plus)	(29 ans à 35 ans)	5 10

et ce, à la condition qu'elle ne reçoive aucun salaire d'un autre employeur.

- b) Nombre de semaines au cours desquelles l'employée reçoit après épuisement des indemnités prévues au sous-paragraphe a) du présent paragraphe, un montant équivalent à la différence entre toute compensation, prestation ou toute autre forme de paiement qui lui serait due en vertu des lois existantes et un pourcentage de son traitement régulier selon les échelles ci-après:

de la 1 ^{ière} à la 4 ^{ième} semaine:	100%
de la 5 ^{ième} à la 8 ^{ième} semaine:	90%
de la 9 ^{ième} à la 12 ^{ième} semaine:	80%
de la 13 ^{ième} à la 16 ^{ième} semaine:	70%
de la 17 ^{ième} à la 20 ^{ième} semaine:	60%

et ce, à la condition qu'elle ne reçoive aucun salaire d'un autre employeur.

17.14 Advenant qu'une employée soit mise à pied puis rappelée au travail de façon temporaire, le versement des indemnités prévues au paragraphe .13 est suspendu pour la durée du rappel au travail. Le versement de ces indemnités reprend si l'employée est remise à pied et cette employée reçoit les montants qu'elle aurait reçus si elle n'avait pas été rappelée temporairement, selon la durée et les pourcentages établis au paragraphe .13.

17.15 Lorsqu'une employée est mise à pied plus d'une fois et qu'elle a épuisé les indemnités prévues au paragraphe .13, son indemnité de mise à pied est égale à une (1) semaine de salaire pour chaque semestre de service au SERT depuis son dernier retour au travail.

RAPPEL DE L'EMPLOYEE MISE A PIED

17.16 Le rappel au travail de l'employée mise à pied se fait suivant les règles d'ancienneté. L'employée mise à pied est rappelée au travail au poste qu'elle occupait avant son départ.

L'employée mise à pied a priorité sur le poste qu'elle occupait à son départ ou tout poste nouvellement créé.

DISSOLUTION DE L'EMPLOYEUR

17.17 En cas de dissolution de l'employeur impliquant la mise à pied de l'employée, l'employeur s'engage à relocaliser dans des emplois comparables, à défaut, à verser à l'employée une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

17.18 DELAIS

Aux fins du calcul des délais prévus au présent article, la période de vacances ainsi que la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An sont exclues.

ARTICLE 18

DESCRIPTION D'EMPLOI

18.01 L'employeur s'engage à discuter avec la déléguée syndicale de la description d'emploi actuelle ou de toute nouvelle description.

18.02 L'employeur reconnaît à la déléguée syndicale le droit de négocier la classification de tout nouvel emploi ou de

tout emploi existant dont le contenu de la description a été substantiellement changé. L'employeur fera parvenir à la déléguée syndicale copie de toute nouvelle description d'emploi dans les quinze (15) jours dudit changement. Advenant que les parties ne peuvent se mettre d'accord, l'une ou l'autre des parties peuvent soumettre le litige à l'arbitrage.

- 18.03 La description d'emploi existante au moment de la signature de la présente convention est versée à titre indicatif à l'annexe D.

L'employeur fournira à la déléguée syndicale, s'il en est, ses exigences d'emploi, ses exigences équivalentes, actuelles, nouvelles ainsi que toute modification éventuelle pour chaque description d'emploi existante ou nouvellement créée au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 19

EMBAUCHE D'EMPLOYEE SURNUMERAIRE

- 19.01 L'employeur peut embaucher une employée surnuméraire pour remplir une vacance temporaire ou pour effectuer un surplus de travail pour une période d'au plus un (1) an.

Il est entendu que l'embauche d'une telle employée ne doit pas être utilisé dans le but d'éviter l'engagement d'employée permanente ni de restreindre l'application de l'article 12.

- 19.02 Toute employée surnuméraire est embauchée par contrat écrit apparaissant en annexe de la présente convention.

- 19.03 Si de l'avis du syndicat, l'employeur ne respecte pas l'ensemble des règles prévues précédemment, le syndicat peut loger un grief et réclamer la cessation immédiate de cette situation. Si l'arbitre donne droit au grief du syndicat, l'employeur doit alors mettre fin immédiatement à l'emploi de l'employée surnuméraire.

ARTICLE 20

PERIODE DE NEGOCIATION

- 20.01 Aux fins du présent article, on entend par période de négociation, la période débutant deux cent dix (210) jours avant l'expiration de la convention collective de l'employeur jusqu'à sa signature.

- 20.02 En période de négociation, nonobstant l'article 7 de la présente convention, l'employeur se réserve le droit de fixer l'horaire de travail de l'employée.

Cependant, l'employée bénéficie, pour toute heure ou fraction d'heure effectuée au-delà de 18h00, d'une prime horaire de 0,47\$ l'heure.

- 20.03 Nonobstant l'article 12.08 de la convention collective, l'employeur se réserve le droit de faire effectuer du temps supplémentaire à l'employée. L'employée ne peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire au-delà de trois (3) heures par jour et/ou de dix (10) heures par semaine.

ARTICLE 21

AVANTAGES ET PRIVILEGES EXISTANTS

Si l'employeur modifie les conditions de travail de nature collective autres que celles visées par cette convention et que l'employée se croit lésée par une telle décision, le syndicat peut loger un grief. L'arbitre peut, s'il y a lieu, corriger la décision prise par l'employeur ou formuler des recommandations en vue de compenser pour les avantages ou privilèges perdus par l'employée si la décision de l'employeur n'est de l'avis de l'arbitre, fondée sur aucun motif raisonnable.

ARTICLE 22

ANCIENNETE

22.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en année, en mois et en jour de service pour l'employeur et, le cas échéant, pour une centrale, une fédération ou un syndicat qui ont été fusionnés ou regroupés ou qui ont disparu pour y donner naissance, de toute employée régie par les présentes depuis la date de son embauche à titre d'employée permanente. Une fois complétée, la période d'essai est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté.

22.02 Toute employée conserve et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:

a) mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois

b) congédiement annulé par la procédure de grief ou une sentence arbitrale

- 22.03 L'ancienneté se perd par la démission de l'employée, à moins qu'elle ne revienne au service de l'employeur dans les douze (12) mois de sa démission.
- 22.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisée ne constituent pas une interruption du service continu.
- 22.05 L'annexe E de la présente convention collective constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté de l'employée au service du SERT à cette même date.

ARTICLE 23

MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Toute mesure disciplinaire prévue au présent article ne peut être imposée que pour des gestes posés par l'employée dans l'exercice de ses fonctions.
- 23.02 Aux fins d'application du présent article, les termes suivants désignent, à moins que le texte ne s'y oppose:
- "Avertissement" - avis transmis à une employée lui indiquant un ou des manquements ou reproches et visant une amélioration.
- "Réprimande" - avis transmis à une employée lui rappelant un ou des manquements et comportant une obligation d'amendement.
- 23.03 Toute réprimande ne peut être versée au dossier de l'employée que si elle a été précédée d'au moins deux (2)

avertissements écrits sur un acte similaire. Et de ce fait, toute mesure disciplinaire ne peut être versée au dossier de l'employée que si elle a été précédée d'au moins une (1) réprimande écrite sur un acte similaire.

- 23.04 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur convoque au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance l'employée visée en lui indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 23.05 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employée concernée et contenant l'exposé des motifs.
- 23.06 Toute employée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 23.07 Tout avertissement porté au dossier de l'employée devient nul et sans effet deux (2) mois après la date de son émission, ou quatre (4) mois après la date de son émission dans le cas d'un préjudice grave, sauf s'il est suivi d'un avertissement ou d'une réprimande sur un acte similaire dans ce délai.
- 23.08 Toute réprimande portée au dossier de l'employée devient nul et sans effet quatre (4) mois après la date de son émission, ou six (6) mois après la date de son émission dans le cas d'un préjudice grave, sauf si elle est suivie d'autre réprimande sur un acte similaire dans ce délai.
- 23.09 Tout avis de mesure disciplinaire porté au dossier de l'employée devient nul et sans effet si au cours des six

(6) mois suivant le dernier avis, il n'y a pas eu de récidive.

23.10 La version de l'employée intéressée, si elle est reçue dans les quinze (15) jours civils qui suivent l'avis qui lui a été donné conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.

23.11 Le reproche d'une chose que l'employée ignore ne peut être versé à son dossier, ni jamais servir contre elle.

23.12 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée par écrit à l'employée concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Si le congédiement ou la suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de l'employée, l'employeur peut, sous réserve de l'article 23.06, tenir compte de tous ces faits et les alléguer; mais la décision de l'employeur est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par lui de tous les faits pertinents liés à l'incident culminant.

23.13 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une employée.

ARTICLE 24

DEMISSION

- 24.01 L'employée désirant démissionner doit faire parvenir sa démission quatorze (14) jours avant la date où elle désire quitter son emploi.
- 24.02 Lors de sa démission, l'employée a droit sur demande à un certificat d'attestation de travail conformément à la loi sur les normes du travail.
- 24.03 L'employeur remet à l'employée, au plus tard quatorze (14) jours après son départ, un état des montants qui lui sont dus à la date de son départ, en salaire et bénéfices sociaux, à la condition qu'elle ait informé l'employeur de son départ au moins une semaine à l'avance et qu'elle ait elle-même fait compléter, dans les délais requis par le trésorier, la formule CESSATION D'EMPLOI.

ARTICLE 25

**FRAIS DE DEPENSES ENCOURUES DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS ET
FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Les frais de dépenses encourues dans l'exercice des fonctions d'une employée ainsi que les frais de déménagement sont réglementés par l'annexe G de la présente convention collective.

L'employée qui se croit lésé par l'interprétation de ces règlements ou par l'application desdits règlements peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 26

SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL

- 26.01 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'employée et l'informer sur les risques reliés à son travail.
- 26.02 L'employée doit respecter les mesures et règlements de sécurité et prendre les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues.
- 26.03 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et la déléguée syndicale conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité au travail et ce,
- a) en veillant à ce que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'employée soit respectées
 - b) en recevant les suggestions et les plaintes de l'une ou l'autre des parties relatives à la santé et la sécurité du travail, de les prendre en considération et d'y répondre en apportant les correctifs qui s'imposent
 - c) en établissant des programmes de formation, d'information et de prévention en matière de santé et de sécurité du travail
 - d) en choisissant les moyens et équipements de protection individuels

- e) en participant à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail effectué par l'employée
- f) en assurant toute autre fonction prévue par la Loi et applicable au SERT

26.04 Toute recommandation conjointe émanant du syndicat et de l'employeur doit être mise en application par l'employeur. Une telle recommandation doit tenir compte des contraintes de temps pour effectuer les correctifs.

Toute recommandation émanant de l'une ou l'autre des parties et faisant l'objet d'un désaccord, est soumise à la Commission de la santé et de la sécurité du travail dont la décision est exécutoire.

26.05 Toute employée a le droit de refuser, sans perte de traitement, d'exécuter un travail jugé dangereux pour sa santé et sa sécurité et ce, selon les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

26.06 Aucune mesure disciplinaire ou coupure de traitement ne peut être imposée à une employée qui se prévaut des droits prévus aux lois, règlements et dispositions de la présente convention collective en matière de santé et sécurité du travail.

26.07 Toute question et/ou tout problème relatif à la santé et la sécurité du travail sera soumis à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et sera traité par les autorités compétentes prévues par cette loi.

Toute question et/ou problème relatif à l'application du présent article pourra faire l'objet d'un grief à la condition expresse que cette question et ou problème ne puisse faire l'objet d'un recours en vertu de cette loi.

ARTICLE 27

DISPOSITIONS PARTICULIERES A LA SANTE

27.01 Dans le cas d'une employée devenue incapable de remplir les exigences normales de son emploi pour des raisons de santé, soit à la demande de l'employée ou soit à la demande de l'employeur, ce dernier établit pour cette employée des conditions particulières de travail lui permettant de travailler le plus normalement possible à l'emploi du SERT et de préférence, dans son champ d'activité habituel.

27.02 Si de telles conditions sont établies à la suite d'une recommandation d'un médecin, soit celui de l'employée ou celui de l'employeur s'il y a lieu, et que cette recommandation est contestée par l'une ou l'autre partie, celle-ci pourra faire l'objet d'un arbitrage médical devant se dérouler de la façon suivante:

- a) un grief doit être soumis par l'une ou l'autre des parties dans les quarante-cinq (45) jours de la date où la recommandation du médecin aura été selon le cas transmise à l'employée ou à l'employeur;
- b) le grief sera acheminé à la seconde étape de la procédure de grief et à partir de ce moment la procédure normale sera suivie, sauf que si les parties procèdent à l'arbitrage, elles choisiront dans ce cas un arbitre médecin.

27.03 Le mandat de l'arbitre médecin est limité à décider:

- a) si l'état de santé de l'employée est compatible avec le travail de l'employée concernée
- b) si l'employée peut continuer à travailler

Sa décision est finale à l'intérieur de son mandat.

ARTICLE 28

REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

DISPOSITIONS GENERALES

28.01 Le syndicat et l'employeur s'engage à coopérer afin que l'employée à son service ainsi que ses dépendants, adhèrent à un régime d'assurance-vie, maladie et salaire.

28.02 A cette fin, l'employeur s'engage à allouer du temps à la déléguée syndicale, durant les heures de travail, pour la recherche, l'étude et la conciliation de tels régimes d'assurance. Le choix de l'assureur étant laissé à la discrétion du syndicat.

De plus, l'employeur facilite la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en retenant la part de l'employée hebdomadairement.

28.03 L'employeur s'engage à verser, à titre de contribution à ces régimes, une somme équivalant à cent quatre-vingts (180,00\$) dollars pour l'année 1985 et les années subséquentes. Il est entendu que cette somme sera indexée annuellement en fonction de l'IPC.

- 28.04 Toute employée doit adhérer aux régimes d'assurances collectives à moins qu'elle ne souscrive déjà à un autre régime ou à moins que son conjoint ne bénéficie d'une protection similaire
- 28.05 Pour les fins du présent article, toute complication attestée par un certificat médical et découlant de la grossesse constitue une maladie.
- 28.06 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'une employée tel que défini ci-après:

a) Conjoint:

Celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait, pour une personne non mariée, de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

b) Enfant à charge:

Un enfant de l'employée, de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant

dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quelque soit son âge, un enfant né invalide ou qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) ans et vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

- 28.07 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication de grossesse, une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de toute autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

GARANTIE DE TRAITEMENT

- 28.08 L'employeur s'engage à continuer de verser à l'employée lors d'invalidité, et jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé-maladie accumulés à son crédit ou le cas échéant, à compter de la 8ième journée d'invalidité, le salaire et les avantages sociaux de l'employée dont l'absence au travail est provoquée par un accident, une maladie, une complication de la grossesse ou une intervention chirurgicale, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

- 28.09 A compter de la première journée si l'invalidité résulte d'un accident ou de la 8ième journée si l'invalidité résulte d'une maladie, lorsqu'une employée assurée devient totalement invalide, l'assureur s'engage à verser une rente hebdomadaire égale à 75% de son salaire hebdomadaire tant que dure la même période d'invalidité totale.

CONGES-MALADIE

28.10 Le 1er avril de chaque année, à compter du 1er avril 1984, l'employeur crédite à l'employée douze (12) jours ouvrables de congés-maladie à raison d'une journée par mois de service au cours duquel l'employée a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables du mois.

Les jours ainsi accordés sont accumulables si l'employée ne les a pas utilisés au complet et ce, jusqu'à concurrence d'une banque de quinze (15) jours de congé-maladie.

L'employée ayant accumulé quinze (15) jours dans sa banque de congés-maladie se voit rembourser les jours de congé-maladie excédentaires qu'elle n'a pas utilisés au 31 mars de chaque année. Ces jours de congé-maladie sont rémunérés au taux régulier de base et remboursables selon le taux de traitement en vigueur de l'employée au 31 mars de chaque année.

CONGES-MOBILE

28.11 L'employée peut utiliser, à même sa banque de congés-maladie, deux (2) jours de congé-mobile sous réserve d'en aviser l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. La prise de ces congés ne peut être refusée.

ARTICLE 29

ACCIDENTS DE TRAVAIL

29.01 Tant et aussi longtemps qu'une employée bénéficie de prestations en vertu de la Loi des accidents de travail et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'employeur verse à l'employée le montant de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

29.02 Sous réserve de la clause 29.01, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à l'employeur le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

L'employée doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée ou l'employeur s'est engagé à verser les prestations.

29.03 De plus, l'employeur s'engage à verser à l'employée, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, un montant forfaitaire équivalant à la différence entre le salaire net de l'employée et les prestations reçues en vertu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et de tout régime d'assurance collective ou individuelle.

29.04 L'employée ne subit aucune réduction de sa réserve de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé des prestations et pour les absences prévues à la clause 29.05.

29.05 Toute employée, de retour au travail suite à une absence pour accident de travail, de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement pour toute la durée de l'absence, y incluant le temps de déplacement.

ARTICLE 30

DROITS PARENTAUX

30.01 Le présente article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficier si elle était restée au travail.

SECTION 1 - CONGE DE MATERNITE

A. Principe

30.02 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 30.04, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congés sans traitement ou d'un congé patiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

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

30.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

30.04 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu son congé.

30.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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 congés de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

30.06 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical

attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 30.07 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue à la clause 30.02, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause d'invalidité et, de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 28.

B. Préavis de départ

- 30.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

C. Indemnités et avantages

- 30.09 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section 1 du présente article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

30.10 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 30.15:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)* de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

*93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cente (7%) de son traitement.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b) qui précède, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) pour cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

30.11 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce

traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, les prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

2. Indemnités prévues pour les employées non-admissibles à l'assurance-chômage

30.12 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

3. Avantages

30.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 30.05, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés-maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;

L'employée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La date de report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte de ses nécessités.

4. Dispositions particulières

30.14 Dans les cas prévus aux clauses 33.10 et 33.12:

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à l'intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligibles à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent sous-paragraphe b), sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon du mandat ainsi que les renseignements fournis par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique;
- c) l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
- 30.15 L'allocation de congé de maternité* versée par les Centres de Main-d'Oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 30.10.
- 30.16 On entend par "traitement de base" le traitement régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire.
- 30.17 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à deux cent quarante dollars (240,00\$).

sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

D. Retour au travail

30.18 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 30.36.

L'employée qui ne se conforme pas au paragraphe précédant est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

30.19 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli et remplacé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION II - DISPOSITIONS PARTICULIERES A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

A. Retrait préventif

30.20 L'employée peut demander un congé spécial dans les cas suivants:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

L'employée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être affectée sans perte de traitement, pour la durée de la grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé

et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

B. Congés spéciaux

30.21 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur, s'il y a lieu; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical.

C. Avantages et indemnités

30.22 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 30.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 30.19.

L'employée visée à la clause 30.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

SECTION III - AUTRES CONGES PARENTAUX

30.23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié au SERT.

A. Congés sociaux

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

30.25 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 30.26 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

B. Congés pour adoption

30.26 L'employée ou l'employé qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

Ce congé est accordé sous réserve de la demande écrite prévue à la clause 30.36.

30.27 Pour chaque semaine de congé, l'employée ou l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

30.28 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

30.29 Le congé pour adoption prévu à la clause 30.26 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employée ou l'employé en décide ainsi après l'ordonnance du placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'employée ou l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

30.30 L'employeur doit faire parvenir à l'employée ou l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption

de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée ou l'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 30.36.

L'employée ou l'employé qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

C. Congés sans traitement et congés partiels sans traitement

- 30.31 a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité, à l'employé en prolongation de son congé de paternité et à l'un(e) ou l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

L'employée ou l'employé à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'employeur et l'employée ou l'employé conviennent de l'aménagement de ce congé sans traitement. A défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou

l'équivalent et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.

A défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'employeur effectue cette répartition.

- c) L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.
- d) Ce congé est accordé sous réserve de la demande écrite prévue à la clause 30.36.

30.32 a) Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé et si elle ou s'il verse la totalité des primes.

b) Au cours du congé partiel sans traitement, l'employée ou l'employé accumule son ancienneté et est régi(e) pour sa prestation de travail, par les dispositions applicables au temps partiel conformément à l'annexe A.

30.33 L'employée ou l'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

30.34 L'employée ou l'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 30.31 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, elle ou il est considéré(e) comme ayant démissionné.

L'employée ou l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

30.35 A son retour au travail, l'employée ou l'employé qui a obtenu ce congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement, reprend le poste qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

D. Dispositions diverses

30.36 Les congés visés à la clause 30.26, au premier alinéa de la clause 30.28 et à la clause 30.31 a) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins dix (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

ARTICLE 31

RETRAITE

- 31.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la déléguée syndicale avise l'employeur des organismes fiduciaires des régimes individuels d'épargne-retraite enregistrés, ainsi que des modalités de remise de la participation de l'employeur et de l'employée.
- 31.02 L'employeur verse mensuellement, à l'acquit de l'employée, une somme égale à dix pour cent (10%) du traitement de l'employée dans un plan d'épargne-retraite enregistré au nom de l'employée.
- 31.03 La somme de dix pour cent (10%) du traitement prévue à la clause 31.02 provient pour la moitié de l'employeur, l'autre moitié étant déduite du traitement brut versé à l'employée.
- 31.04 Malgré la clause 31.03 et durant un congé de maternité, l'employeur verse au régime, outre sa part, celle de l'employée.

ARTICLE 32

CONGES SPECIAUX

- 32.01 L'employée a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;

- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employée: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée: le jour des funérailles;
- g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile: une journée à l'occasion du déménagement; cependant, une employée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une journée de congé par année contractuelle.

32.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe .01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employée, celle-ci ne subit aucune réduction de traitement.

32.03 L'employée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d), e) et f) du paragraphe .01 que si elle assiste à l'événement; si elle y assiste et si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'employée, celle-ci a droit à un (1) jour

additionnel et à deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de sa résidence.

32.04 L'employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiatement pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement.

De même, pour tout autre motif non prévu à la présente et que l'employeur juge valable, l'employée peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement.

Toutefois, pour obtenir un permis d'absence en vertu du présent article, l'employée doit en faire la demande à son supérieur.

32.05 L'employée peut, sur autorisation obtenue dix (10) jours ouvrables à l'avance, obtenir un congé sans solde d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales; l'employeur ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 33

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

33.01 L'employeur reconnaît à l'employée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens par les lois de ce pays.

33.02 Sur demande écrite de l'employée qui le désire, faite trente (30) jours avant la date de son départ, celle-ci obtient de l'employeur un congé sans solde pour une

période n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidate à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- a) l'employée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans solde la fonction qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis;
- b) l'employée élue à un poste à plein temps peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans solde, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours;

Les garanties d'emploi accordées au paragraphe précédent ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si l'employée ne réintègre pas un emploi au SERT, elle est réputée avoir démissionné.

33.03 L'employée élue à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, a le droit de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction.

L'employée doit en informer son supérieur dès sa convocation.

33.04 L'employée qui accède à une fonction publique peut, si elle décide de quitter définitivement son emploi ou si elle doit le faire, conformément aux dispositions du présent article, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

ARTICLE 34

JURE OU TEMOIN

34.01 L'employée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Cependant, l'employée visée doit remettre à l'employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou témoin.

34.02 L'employée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

ARTICLE 35

RESPONSABILITE CIVILE ET CRIMINELLE

35.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute employée dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de ses fonctions et s'engage à n'exercer aucune réclamation ou mesure disciplinaire à cet égard.

35.02 L'employeur s'engage à défrayer toute condamnation de nature pécuniaire amenée par telle responsabilité et à fournir et assumer tous les moyens juridiques nécessaires à la défense de l'employée.

35.03 En cas d'emprisonnement encouru par toute employée suite à de telles responsabilités, celle-ci conserve tous ses droits quant à son salaire, droits et avantages prévus à la présente convention collective.

De plus, l'employeur s'engage à fournir à ses frais tous les recours juridiques nécessaires à la mise en liberté de l'employée.

ARTICLE 36

PROCEDURES DE RECLEMENTS DE GRIEFS

36.01 Le terme grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. De ce fait, les parties signataires s'entendent à collaborer afin de régler équitablement et dans les meilleurs délais tout grief pouvant survenir au cours de la durée légale des présentes.

36.02 Lorsqu'il y a dépôt d'un grief, ce dépôt doit être fait par écrit dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que l'employée ou le syndicat en a eu.

Le grief doit contenir une description sommaire du litige et, à titre indicatif, le redressement réclamé.

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant au moment du dépôt.

Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut entraîner l'annulation.

36.03 Avant de déposer un grief, toute employée doit tenter de régler son problème avec son supérieur lors d'une rencontre qu'elle demande auprès de ce dernier.

L'employée visée au paragraphe précédent peut, si elle le désire, se faire accompagner par un conseiller syndical.

PREMIERE ETAPE

36.04 Le grief doit être soumis par écrit à l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que l'employée ou le syndicat en a eu.

DEUXIEME ETAPE

36.05 Dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la date du dépôt du grief, l'employeur doit rencontrer la déléguée syndicale ou son représentant.

TROISIEME ETAPE

36.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'employeur doit aviser par écrit la déléguée syndicale ou son représentant de la décision du SERT dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réunion prévue au paragraphe .05 du présent article.

36.07 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lieront le SERT, le syndicat et l'employée en cause.

36.08 Les délais ainsi que la procédure prévue au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que

par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants. Aux fins de calcul de ces délais, la période de vacances ainsi que la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An telles que prévues aux articles 13.07 et 14 des présentes, sont exclues.

- 36.09 Tout grief qui, ayant franchi les procédures de règlement sans succès, n'a pas été porté en arbitrage, est considéré comme étant classé à l'expiration des délais prévus à l'article 37.01.

ARTICLE 37

ARBITRAGE

37.01 Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs mentionnée à l'article 36 peuvent en dernier ressort, être référés à un arbitre. Dans ce cas, le syndicat doit référer les griefs à l'arbitrage dans un délai maximum de quarante-cinq (45) jours de la date de la décision prévue au paragraphe .05 de l'article 36 ou de l'expiration du délai prévu à cet effet; copie de l'avis de référence doit être envoyée à l'une ou l'autre des parties.

37.02 Quand il y a lieu à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant un arbitre nommé par les parties ou à défaut d'entente, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'exclusion des arbitres déjà refusés par les parties.

Dans les quarante-cinq (45) jours précédant la date d'audition, les parties peuvent se rencontrer pour tenter d'en arriver à un règlement.

37.03 Mandat de l'arbitre

a) L'arbitre décide en dernier ressort des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

b) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

1o confirmer la mesure disciplinaire;

2o modifier ou annuler la décision de l'employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

3o rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation à laquelle une employée injustement traitée peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.

37.04 Pour l'audition des griefs à l'arbitrage, les parties s'entendent pour donner priorité aux cas de mesure disciplinaire.

37.05 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief; l'arbitre peut, afin d'éviter des délais indus, procéder à l'audition du grief avant de rendre sa décision sur l'objection mais ne peut rendre une sentence sur le fond s'il retient l'objection soulevée.

- 37.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée, contenant les motifs de la sentence. Advenant que le grief comporte une réclamation monétaire et qu'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.
- 37.07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent ou dans un autre délai ultérieur que l'arbitre peut décréter dans sa décision.
- 37.08 Si une des parties intéressées convoquées par l'arbitre ne se présente pas ou refuse de se faire entendre à la séance fixée, l'arbitre peut procéder à l'instruction de la cause en l'absence de ladite partie.
- 37.09 Le salaire des témoins à l'emploi du SERT demeure toujours à la charge du SERT. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties.
- 37.10 Aux fins du calcul du délai prévu au présent article, la période de vacances ainsi que la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, telles que prévues aux articles 13.07 et 14 des présentes, sont exclues.

ARTICLE 38

PRATIQUES INTERDITES

Il est entendu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le SERT, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une employée à cause de son âge, son ascendance nationale, ses croyances religieuses ou leur absence, sa langue, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son origine sociale, sa race, son sexe ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 39

DROITS ACQUIS

A moins de stipulation expresse du contraire, l'employée régie par les présentes conserve tous les avantages et droits acquis dont elle jouissait au moment de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 40

NULLITE D'UNE CLAUSE

Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention collective dans son entier.

Cependant, les parties doivent se rencontrer pour renégocier cette clause avec les droits de l'article 107 du Code du travail.

ARTICLE 41

INTERDICTION DES GREVES OU CONTRE-GREVES

Pendant la durée de la présente convention, le syndicat ne déclare ni n'autorise la grève sous quelque forme que ce soit. Le SERT ne provoque, ne déclare, ni n'autorise la contre-grève sous quelque forme que ce soit, dans ses établissements pendant la durée de la présente convention à l'égard de l'employée régie par les présentes.

ARTICLE 42

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 43

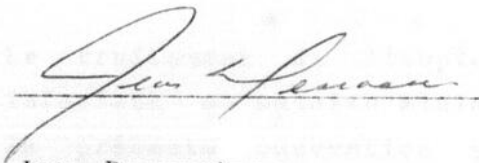
DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature par les parties et expire le 31 décembre 1987; cependant, l'application de l'échelle de salaires (heures régulières et supplémentaires) est rétroactive au 31 décembre 1984 pour l'employée régulière (permanente).

Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

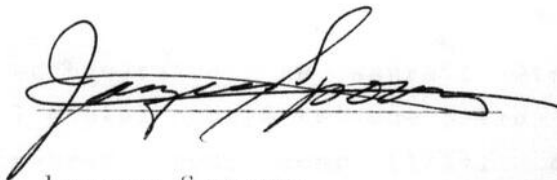
SIGNEE A MONTRAL, CE 1^{er} IEME JOUR D'OCTOBRE 1985

LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN
RADIO-TELEDIFFUSION DE
RADIO-QUEBEC

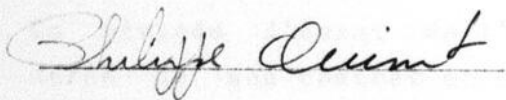


Jean Desrosiers
Président

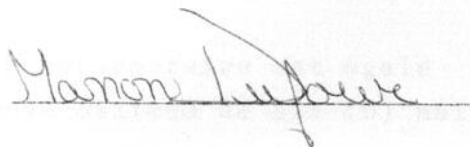
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC



Jacques Spooner
Président



Philippe Ouimet
Vice-président



Manon Dufour
Déléguée syndicale

ANNEXE "A"

DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYEES SURNUMERAIRES

CONTRAT

Toute employée surnuméraire est embauchée pour une période de temps déterminée par contrat selon la formule apparaissant à l'annexe B.

TRAITEMENT

Le traitement de l'employée surnuméraire ne saurait être inférieur au salaire minimum de l'emploi occupé tel que prévu à la présente convention plus dix-sept pour cent (17%). Au moment de son départ, l'employée surnuméraire reçoit une indemnité égale à 8% de sa rémunération de base, à titre d'indemnité afférente aux vacances.

PERIODE D'ESSAI

La période d'essai de l'employée surnuméraire est égale à la durée de son contrat et ce, pour un maximum de six (6) mois de service consécutifs ou cumulatifs.

DISPOSITIONS DE LA CONVENTION S'APPLIQUANT A L'EMPLOYEE SURNUMERAIRE

Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employée surnuméraire à l'exclusion des articles suivants: 5, 6, 7, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, et 39.

CONGE DE MATERNITE

L'employée surnuméraire enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement pour une période de dix-huit (18) semaines ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée. La répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

ANNEXE "B"

CONTRAT D'EMBAUCHE
EMPLOYEE SURNUMERAIRE

POSTE SURNUMERAIRE

Titre du poste: _____

Nombre d'heures semaine: _____

Lundi: de _____ à _____ heures
Mardi: de _____ à _____ heures
Mercredi: de _____ à _____ heures
Jeudi: de _____ à _____ heures
Vendredi: de _____ à _____ heures

Pour la période: Du _____ au _____

Salaire: _____ Echelon: _____

Période d'essai: _____

Ce contrat est réputé contenir toutes les dispositions prévues à la convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat, ainsi que celles à intervenir pour la remplacer, et les parties conviennent de s'y conformer:

Fait et signé à _____, ce _____ jour
du mois de _____ de l'année _____.

POUR LE S.E.R.T.

POUR LE S.E.S.O.C.Q.

Trésorier

Employé(e)

ANNECE "C"

RETENUE SYNDICALE

**SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES
COLLECTIFS DU QUEBEC**

Autorisation de retenue de cotisation syndicale

Le: _____
NAS: _____

Je soussigné, autorise par la présente, mon employeur à retenir périodiquement sur ma paye, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant qui lui sera indiqué par le syndicat.

Membre

Témoin

ANNEXE "D"

DESCRIPTION D'EMPLOI

TITRE: Secrétaire

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel du titulaire de cet emploi consiste à remplir, dans les meilleures conditions d'efficacité et de sécurité, les fonctions de secrétaire auprès des membres du Conseil d'administration, Conseil exécutif et des comités qui les composent.

ATTRIBUTIONS CARACTERISTIQUES

De façon générale, les tâches du titulaire de cet emploi consiste à:

- 1o Dactylographier, à l'aide d'une machine de traitement de textes, divers documents
- 2o Enregistrer en codes sur un écran cathodique divers enregistrements traités par ordinateur
- 3o Transcrire des procès-verbaux, rapports, textes et lettres à partir de notes sténographiées, de brouillons, de manuscrits ou photocopies
- 4o Préparer des projets de lettres et rédiger la correspondance courante
- 5o Assister à des rencontres, prendre des notes sténographiques, rédiger les rapports

- 6o Tenir à jour le classement des dossiers et divers registres
- 7o Etablir des communications locales et interrurbaines, recevoir et transmettre les appels téléphoniques et les messages; prendre note des appels reçus et commentaires et les transmettre à qui de droit
- 8o Veiller à l'approvisionnement, la réception, l'emmagasinage de matériels tels que papeterie et articles de bureau
- 9o Fournir des renseignements
- 10o Recevoir et acheminer des visiteurs
- 11o Recevoir, trier, acheminer et classer la correspondance
- 12o Effectuer toute tâche égale ou incluse

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETE

NOM

DATE D'ANCIENNETE

DUFOUR Manon

05.01.82

ANNEXE "F"

PROTOCOLE D'UTILISATION DES SYSTEMES DE TRAITEMENT DE MOTS A ECRAN CATHODIQUE

- 1o Dans le but d'éviter les problèmes qui pourraient être causés aux utilisatrices de systèmes de traitement de mots de visualisation, ci-après désignés par l'expression "appareils", l'employeur s'engage à prendre les mesures suivantes:
 - 2o Toute employée ayant pour fonction d'utiliser régulièrement tel appareil subira au préalable un examen en profondeur par un/e ophtalmologiste choisi/e par l'employée.
 - 3o L'utilisation de tel appareil sera sujette au résultat de l'examen préalable ainsi effectué

toute employée utilisant dans le cours de son travail tel type d'appareil, fera l'objet d'examens périodiques (fréquence tous les trois (3) mois) similaires visant à déceler toute modification au système visuel
- 4o S'il appert de l'avis de l'ophtalmologiste, prévenu de l'objectif de l'examen, que l'employée concernée présente des symptômes, troubles ou autres anomalies n'apparaissant pas lors de l'examen initial, telle employée cessera d'utiliser tel appareil tant et aussi longtemps que les troubles subsisteront. Telle employée sera alors affectée à d'autres tâches et ce, conformément à la convention collective.

Le diagnostic devra être suffisamment clair pour établir le lien de cause à effet. L'employée remet à l'employeur copie de l'attestation du résultat de l'examen. L'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employée par un/e ophtalmologiste de son choix. Dans le cas où les diagnostics sont contradictoires, l'employée peut être examinée par un/e troisième ophtalmologiste chosi/e par les parties.

- 50 S'il appert de l'examen périodique de l'ophtalmologiste que l'employée concernée souffre de problème visuels nécessitant des soins, prothèses ou autres, il y a présomption que tel problème origine de l'utilisation de l'appareil concerné à moins que l'employeur n'établisse le contraire, le fardeau de la preuve lui incombant.
- 60 L'employeur assume les frais des différents examens de même que les frais pour des verres de première qualité (excluant les montures et lentilles cornéennes). Cependant un montant maximum de 50,00\$ sera alloué dans le cas d'une première monture.
- 70 Tous les examens se font durant le temps de travail et ce, sans perte de traitement, droits ou privilèges.
- 80 L'employée enceinte peut interrompre durant la période de grossesse tout travail sur un tel appareil, soit complètement, soit occasionnellement. Tel geste peut être justifié par une recommandation du médecin personnel de l'employée. Telle employée sera alors réaffectée à d'autres tâches et ce, conformément à la clause 33.20 de la convention collective.
- 90 Dans tous les cas, le temps maximum d'utilisation continue de tel appareil est de 75 minutes (soit une période), l'employée ne pouvant cumuler plus de quatre (4) périodes par journée normale de travail. L'employée effectuant du temps

supplémentaire ne peut être tenue d'effectuer plus de deux périodes additionnelles pour du travail en soirée.

- 10o Toute période de 75 minutes doit être suivie d'une pause d'au moins 15 minutes. Durant cet intervalle, l'employée ne peut être tenue d'effectuer du travail nécessitant une concentration visuelle.
- 11o Le temps d'utilisation est présumé continu indépendamment du fait que l'employée effectue de façon entremêlée d'autres tâches, telles répondre au téléphone, répartir les communications, etc.
- 12o Toute employée affectée à tel appareil doit avoir subi au préalable un entraînement adéquat.
- 13o La responsabilité et les frais d'entraînement incombent à l'employeur. Telles périodes d'entraînement doivent s'effectuer durant le temps de travail.
- 14o L'employeur s'engage à maintenir tel appareil en parfaite condition. Il voit également à ce que tout appareil utilisé soit d'un niveau élevé de qualité, respectant les exigences de santé et sécurité.
- 15o L'employeur voit à créer et à maintenir un environnement adéquat tel que reconnu par les spécialistes en ce domaine.
- 16o L'introduction de tel appareil pouvant avoir une incidence sur les tâches actuelles des employées concernées, il est convenu que:

L'employeur s'engage à consulter la déléguée syndicale sur toute mesure visant à modifier les tâches des employées concernées étant entendu que l'utilisation de tel appareil ne

saurait occasionner une surcharge de travail pour les employées.

L'introduction de tel appareil ne doit pas avoir pour effet d'éliminer la machine à dactylographier.

170 Le présent protocole entre en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et en fait partie intégrante.

ANNEXE "G"

FRAIS DE DEPENSES ENCOURUES DANS L'EXERCICE DES
FONCTIONS ET FRAIS DE DEMENAGEMENT

L'employeur s'engage à faire bénéficier l'employée des mêmes avantages que ceux dont la Société de radio-télévision du Québec offre aux membres du Syndicat des Employés en Radio-Télédiffusion de Radio-Québec en termes de frais de voyage.

Dans la présente annexe, l'expression "Frais de dépenses encourues dans l'exercice des fonctions et frais de déménagement" est remplacée par "Frais de voyage".