

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M 17181-02
	Date	Signature	Reception	Durée		
			83-07-19		85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective

<p style="text-align: center;"><b>Association</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><b>Le Syndicat des employés du Centre Communautaire Juridique de Montréal (CSN)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Employeur</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><b>Le Centre Communautaire Juridique de Montréal</b></p>
---	--

Unité de négociation

**Décret tenant lieu de convention collective, documents sessionnels 651 et 84 (0-8)**

**Versions française et anglaise (1 copie)**

Région	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: X**  
**M. Yves Bérubé**  
**Président du Conseil du Trésor**  
**1050, rue Saint-Augustin, Ch. 4.12**  
**Québec, Qc**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>[Signature]</i>	83-08-05

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

'83 JUL 19 10:58

Québec, le 11 juillet 1983

Monsieur Robert Levac  
Commissaire général de travail  
425, Saint-Amable  
Québec (Québec)

Monsieur,

Conformément à l'article 8 de la loi concernant l'adoption des chapitres 35 et 45 des lois de 1982 et modifiant certaines conditions de travail dans le secteur public (1983, c. 17), je dépose au greffe de votre bureau un exemplaire ci-joint de la version française et de la version anglaise du document sessionnel no 84 visé par l'article 3 alinéa 2 de cette même loi.

Plus précisément et ce, conformément à l'article 8 de cette dite loi, vous trouverez sous pli le document sessionnel no 651 et dont les dispositions constituent à l'égard de l'employeur, de l'association de salariés et du groupe de salariés qu'elles concernent, une convention collective au sens du Code du Travail (L.R.Q., c. C-27).

Le Président du Conseil du trésor

*Yves Bérubé*  
YVES BÉRUBÉ

/dp

P.J.

'83 JUL 19 10:58



DISPOSITIONS CONSTITUANT  
UNE CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE  
DE MONTRÉAL

ET

D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CENTRE  
COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE DE MONTRÉAL  
(C.S.N.)

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but:

- a) d'établir des rapports ordonnés entre les parties;
- b) d'établir de bonnes conditions de travail, de même que des conditions de travail, qui assurent la sécurité et le bien-être des personnes régies par les présentes;
- c) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

1.02 L'employeur et le syndicat n'exerceront par leurs représentants, directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne à cause de sa race, de son ethnique, de sa langue, de ses croyances, de son sexe, de son état civil, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique ou à cause de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et négociateur des personnes assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du Travail en matière de relations et conditions de travail.

2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 3: CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention s'applique à toute personne visée par l'accréditation émise conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 4: DÉFINITION DES TERMES

4.01 conjoint:

Celui ou celle qui l'est devenu 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 au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle représente 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.

4.02 employeur: CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE DE MONTREAL

4.03 grief:

Toute mésentente ou désaccord relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

4.04 personne permanente:

Celle qui a complété sa période de probation.

4.05 personne en probation:

Celle qui est embauchée comme telle et qui n'a pas complété soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période continue de six (6) mois de calendrier. Elle est assujettie à toutes les clauses de la convention, sauf qu'elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si elle est remerciée de ses services avant l'expiration de sa période de probation.

4.06 personne remplaçante:

Celle qui est embauchée comme telle pour remplacer temporairement une personne absente.

Elle se voit remettre par l'employeur, lors de son embauchage, un avis l'informant de son statut, de sa classification, de son salaire, du nom de la personne qu'elle remplace ainsi que la durée probable de son remplacement, avec copie au syndicat.

Elle bénéficie des dispositions de l'article 13 concernant les droits parentaux si elle a accompli un an de service continu pour l'employeur.

Elle bénéficie de l'article 15 concernant le mouvement de personnel sauf qu'elle ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si sa candidature n'est pas retenue.

Les jours travaillés comme remplaçante pour l'employeur ne lui sont comptés pour fins de probation que si elle postule et obtient un poste de la même classification.

Quant au reste de ses conditions de travail, elle bénéficie des avantages de la convention sauf quant au droit de grief et d'arbitrage au terme de la période de remplacement.

4.07 personne à temps partiel:

Celle qui travaille soixante pour cent (60%) et moins des heures hebdomadaires prévues à sa classification. Elle bénéficie du traitement et de bénéfices prévus à la convention au prorata des heures travaillées.

4.08 poste:

Affectation de travail, identifiée par les attributs suivants:

- une classification d'emploi;
- le nom d'un bureau, d'une section ou d'une division ou le siège de l'administration.

4.09 service continu:

La durée d'emploi ininterrompue d'une personne depuis sa dernière date d'entrée en fonction.

4.10 supérieur immédiat:

Signifie la personne désignée par l'employeur. Dans les trente jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente et de temps à autre, l'employeur informe la personne du nom de son supérieur immédiat.

ARTICLE 5: RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.
- 5.02 Toute personne embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, doit, dès son embauchage, signer une demande d'adhésion syndicale et ce, comme condition d'embauchage.
- 5.03 L'employeur prélève sur la paie de chaque personne une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres.
- 5.04 L'employeur s'engage à fournir en juillet de chaque année au syndicat la liste complète des personnes à son emploi indiquant pour chacune d'elles les nom et prénom, le traitement brut, la fonction ainsi que l'adresse domiciliaire.
- 5.05 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur fait parvenir au syndicat la somme des montants prélevés pour les fins de la cotisation syndicale le mois précédent avec un bordereau indiquant pour chaque personne le montant déduit, ainsi que le traitement brut régulier versé.
- 5.06 L'employeur fournit également mensuellement une liste indiquant le nom, l'adresse, la fonction, la date d'entrée en service, l'expérience reconnue et le salaire de toute personne nouvellement embauchée, ainsi qu'une liste des départs avec mention de la raison et mention des changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance.
- 5.07 L'employeur s'engage à inscrire sur chaque feuillet T-4 et T.P. 4 ou toute autre formule à cette fin, le montant total annuel prélevé pour les fins de la cotisation syndicale.

ARTICLE 6: LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 L'employeur reconnaît à la présidente et à la secrétaire du syndicat le droit de traiter des affaires syndicales avec l'employeur durant les heures de travail. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir de la présidente ou de la secrétaire.

La présidente, la secrétaire ou leurs substituts, selon le cas, ne perdent aucun droit quant au traitement et autres avantages prévus à la convention lorsqu'ils se prévalent des dispositions du présent paragraphe. L'employeur doit être informé au préalable d'une absence et de l'endroit où ces personnes peuvent être rejointes.

6.02 Les mandataires du syndicat peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, sans perte de traitement à l'occasion de:

- a) la discussion relative à un grief ou à une mésentente avec l'employeur;
- b) l'audition d'un grief devant un arbitre, d'une cause devant le commissaire du travail ou devant une cour de justice impliquant le syndicat et l'employeur,
- c) l'enquête nécessaire à la suite du dépôt d'un grief ou nécessitée par un problème ou une plainte soulevée par une personne régie par les présentes.

Si le syndicat désire libérer d'autres personnes, il peut le faire, à ses frais, avec l'accord de l'employeur.

6.03 Pour toute matière ayant trait à la négociation, à l'interprétation et à l'application de la convention collective, toute personne peut être accompagnée d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec l'employeur.

6.04 Les mandataires du syndicat, au nombre maximum de deux (2) à la fois, peuvent, après avis donné à l'employeur au moins sept (7) jours à l'avance, s'absenter pour participer aux activités suivantes:

- a) le congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux;
- b) le congrès de la Fédération des employés des Services Publics (CSN) Inc.;
- c) le congrès du Conseil Central des Syndicats Nationaux auquel le syndicat est affilié;
- d) les réunions de la Fédération des Employés des Services Publics (CSN) Inc.

Le syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait pas plus d'une (1) personne par bureau d'aide juridique qui soit choisie comme délégué aux activités prévues au présent paragraphe. Toutefois, cette restriction ne s'applique pas au bureau de la section criminelle, ni à celui du siège de l'administration.

L'employeur accorde un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année sans perte de traitement à titre de libération au terme du présent paragraphe, toute autre libération comportant perte de traitement. Si ces quinze (15) jours ne sont pas tous utilisés une (1) année, le solde est reporté à l'année suivante.

Après entente avec l'employeur, si le syndicat désire libérer d'autres personnes, il peut le faire, à ses frais.

- 6.05 Le syndicat est autorisé après entente avec l'employeur à tenir les assemblées de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 6.06 Le syndicat a le droit d'afficher, dans les services et bureaux de l'employeur, aux tableaux fournis et désignés par ce dernier.
- 6.07 Toute entente particulière qui modifie les conditions de travail déjà prévues à la convention, doit être agréée par le syndicat à défaut de quoi, elle sera tenue pour nulle et sans effet.
- 6.08 L'employeur maintient l'existence des locaux actuellement utilisés, entre autres, par le personnel, pour les périodes de repos et de repas dans la mesure où il continue d'occuper les lieux actuels. De plus, l'employeur s'engage là où l'espace actuel occupé le permet, à mettre des locaux à cette fin à la disposition du personnel dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention. Lors de l'occupation de nouveaux locaux, l'employeur s'engage à choisir de préférence des lieux qui permettent l'aménagement de tels locaux.
- 6.09 Personne ne doit être importuné, ni subir de tort en raison de ses activités ou de ses absences comme officier ou délégué syndical.

#### ARTICLE 7: PARTICIPATION ET INFORMATION

- 7.01 L'employeur tient trimestriellement une séance d'information exclusive de l'exécutif du syndicat.
- 7.02 L'employeur favorise la tenue mensuelle de réunions au niveau de chaque bureau aux fins d'examiner toute question relative aux conditions de travail. Ces réunions se tiennent pendant les heures normales de travail. Ces réunions ont notamment pour but de diffuser l'information relative aux changements législatifs et réglementaires ayant une incidence directe sur le travail des personnes visées par la convention collective dans ce bureau.

ARTICLE 8: HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32 1/2) pour tout le personnel, sauf la secrétaire principale, la préposée à l'accueil du siège social et la préposée à l'accueil de la division criminelle, dont la semaine régulière est de trente-cinq (35) heures.

Le travail s'effectue du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 1/2) accomplies consécutivement et généralement réparties entre 9 heures et 17 heures, à moins d'entente entre les parties à l'effet de les répartir entre 8 heures 30 et 17 heures, à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins 3/4 d'heure et d'au plus une heure et demie (1 1/2).

Le travail pour les personnes dont la semaine régulière est de trente-cinq (35) heures s'effectue du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, accomplies consécutivement et généralement réparties entre huit (8) heures et dix-sept heures et trente (17:30) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure et d'au plus une heure et demie (1 1/2).

- 8.02 Dans l'application de l'article 8.01, l'horaire de travail individuel est déterminé par l'employeur après consultation avec la personne concernée et compte tenu des exigences du service au niveau de chaque bureau d'aide juridique, section, division et, le cas échéant, au siège de l'administration de la Corporation et compte tenu également des pratiques existantes quant aux horaires d'été.
- 8.03 Toute personne a droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 8.04 La période de repas doit être fixée entre onze heures et trente (11:30) et quatorze heures et trente (14:30).

ARTICLE 9: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Tout travail requis par l'employeur en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail ainsi qu'à l'occasion d'un jour férié, est considéré comme temps supplémentaire.
- 9.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux et demi du salaire horaire de la personne concernée pour toute heure travaillée en plus de la journée régulière,
  - b) au taux et demi du salaire horaire de la personne concernée pour toute heure travaillée le samedi ou le dimanche.
  - c) au taux double du salaire horaire de la personne concernée pour toute heure travaillée un jour férié et ce, en plus du paiement de ce jour férié.

- 9.03 Le taux horaire est égal au quotient du salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures fixées pour la semaine régulière de travail.
- 9.04 La personne rappelée pour effectuer du travail en temps supplémentaire après avoir quitté les lieux de travail, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux prévu au paragraphe 9.02.
- 9.05 La personne dont les services en temps supplémentaire sont requis n'est pas tenue d'accepter sauf les cas où aucune personne du même bureau ne peut ou ne veut l'exécuter.

Cependant, personne ne peut être obligé de faire du temps supplémentaire le dimanche ou un jour férié.

- 9.06 Le temps supplémentaire est rémunéré en argent. Toutefois, une personne a droit de recevoir en paiement du surtemps accompli, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps, à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur. Cependant, on ne peut accumuler plus que l'équivalent de dix (10) jours de congé par année. Au terme de chaque année contractuelle, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe, qui n'ont pas été pris, sont payés aux personnes concernées.
- 9.07 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivant celle de la période au cours de laquelle le travail a été fait sauf, pour le travail supplémentaire compensé en temps suivant le paragraphe 9.06.
- 9.08 Dans tous les cas, le travail exécuté en temps supplémentaire et d'une durée de moins de trente (30) minutes, équivaut à une demi-heure (1/2) et celui excédant trente (30) minutes à (1) heure, et ainsi de suite.
- 9.09 La personne requise d'effectuer en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures, a droit à une demi-heure pour le repas. Elle peut prendre cette période immédiatement avant ou après son travail en surtemps ou l'interrompre à cette fin. Cette période de repas est rémunérée au taux de surtemps et donne droit en outre à une indemnité de repas de \$3.00.
- Pour le samedi, dimanche et jour férié, le même principe s'applique mais pour un travail continu de trois (3) heures minimum.
- 9.10 La personne requise d'effectuer un travail en temps supplémentaire qui se prolonge au-delà de vingt et un (21) heures a droit de se faire rembourser ses frais encourus pour le retour à domicile par taxi sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 10: VACANCES ANNUELLES

- 10.01 Au cours des douze (12) mois qui suivent le trente et un (31) mars de chaque année, toute personne a droit, suivant la durée de son service continu, mais sujet aux dispositions du paragraphe 10.03, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:
- a) la personne qui a moins d'un (1) an de service au premier (1er) avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) ouvrables de vacances payées par mois de service. Toutefois, si elle n'a pas droit à vingt (20) jours ouvrables, elle peut combler la différence à ses frais.
- b) la personne qui a un (1) an et plus de service au premier (1er) avril a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.
- 10.02 La personne qui compte plus de quinze (15) années de service continu au trente et un (31) mars d'une année bénéficie d'un crédit de vacances additionnel égal à un (1) jour ouvrable pour chaque deux (2) années de service continu complétées au delà de la quinzième (15) année jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables après avoir complété vingt-cinq (25) années de service continu.
- 10.03 Lorsqu'une personne n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le premier (1er) avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée tel qu'il est indiqué à l'annexe intitulée "Table des déductions des jours de vacances". Cependant si la perte du traitement est causée par une absence occasionnée par la maladie ou un accident de travail, la table des déductions s'applique à compter du quatre-vingt-onzième (91e) jour d'absence sans traitement. La table des déductions ne s'applique pas pendant la durée du congé maternité de vingt (20) semaines prévu à l'article 13.
- 10.04 La personne qui n'a pas pris la totalité des vacances auxquelles elle a droit avant de quitter le service de l'employeur a droit (elle ou ses ayants droit) au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date de son départ. Si la personne a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où elle quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
- 10.05 La personne a droit, après entente avec l'employeur, de prendre ses vacances en tout temps de l'année. Cependant, le choix des périodes de vacances entre le premier (1er) mai et le trente (30) septembre se fait au cours du mois d'avril par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque bureau et ce, après entente avec l'employeur. La liste des périodes des vacances est affichée dès la fin d'avril.
- 10.06 Les vacances se prennent normalement durant l'année qui suit celle de leur acquisition, mais peuvent être reportées en tout ou en partie, à l'année suivante après entente avec l'employeur.

- 10.07 Si, pour une personne, un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est, à son choix, ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure. La date de ce congé reporté est fixée après entente avec l'employeur.
- 10.08 Lorsqu'une personne désire modifier son choix de périodes de vacances, elle peut le faire après entente avec l'employeur, sans toutefois préjudicier au choix des périodes de vacances fait par les autres personnes.
- 10.09 Au moment de son départ pour ses vacances, toute personne reçoit son indemnité de vacances établie conformément au paragraphe 10.81.
- 10.10 La personne incapable de prendre ses vacances pour causes de maladie, accident, accident de travail ou autres causes jugées valables par l'employeur, antérieures au début de la période de vacances, peut reporter sa période de vacances ou ce qu'il en reste à une date ultérieure. Cependant, le choix de la nouvelle période de vacances se fait après entente avec l'employeur et cette entente ne doit pas préjudicier au choix des périodes de vacances fait par toute autre personne.

#### ARTICLE 11: JOURS FÉRIÉS

- 11.01 Les jours suivants sont chômés et payés:
- le Vendredi Saint;
  - le Lundi de Pâques;
  - la fête de Dollard des Ormeaux;
  - la Saint-Jean-Baptiste;
  - la fête du Canada;
  - la fête du Travail;
  - le jour de l'Action de Grâce;
  - la veille de Noël;
  - le jour de Noël;
  - le lendemain du jour de Noël;
  - la veille du Premier Janvier;
  - le Premier de l'an;
  - le lendemain du Premier de l'an.
- 11.02 Les jours fériés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés à des dates déterminées par les parties.
- 11.03 Si le congé, ou le congé reporté, le cas échéant, survient un jour juridique, la personne peut être requise de travailler auquel cas elle se voit accorder dans l'année un congé à une date choisie après entente avec l'employeur, à moins qu'elle ne choisisse d'être rémunérée selon les dispositions de l'article 9.02 c).

- 11.04 Sauf entente contraire, pour avoir droit au maintien de son traitement lors d'un jour férié et chômé, la personne doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour chômé, à moins que son absence ne soit causée par l'un des motifs suivants:
- a) absence avec traitement autorisée par l'employeur ou prévue à la présente convention, autre que pour cause de maladie ou accident;
  - b) absence avec traitement pour cause de maladie ou d'accident attestée sur demande de l'employeur par un certificat médical ou un autre moyen de contrôle.

ARTICLE 12: .CONGÉS SOCIAUX

- 12.01 Toute personne a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter 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 du conjoint, de ses fils ou fille: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - f) lorsqu'elle change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, aucune personne n'a droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle;
  - g) la personne dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de traitement; la personne doit en faire la demande à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.
- Si la personne est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le supérieur immédiat, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire;
- ii) l'employeur peut accorder tout autre congé sans perte de traitement. La personne qui se présente au travail et que l'employeur retourne, soit pour cause d'intempérie ou pour cause relevant de l'employeur, est payée pour sa journée normale de travail, sans déduction.

- 12.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec une journée régulière de travail, la personne concernée ne subit aucune réduction de traitement.
- 12.03 La personne n'a droit de s'absenter sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 12.01 que si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux-cent-quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel.
- 12.04 La personne appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire 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.
- 12.05 La personne 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 et ses frais sont remboursés selon les dispositions de l'article 20. Si le jour où elle doit témoigner tombe un jour de congé, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 9.
- 12.06 La personne appelée à comparaître comme témoin, dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures normales de travail ou durant ses vacances, est rémunérée au taux du surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise.

ARTICLE 13: DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

- .01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la Section II 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.
- .02 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 du secteur public et parapublic.
- .03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée 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 sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- .04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

- .05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de .08 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

- .06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- .07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- .08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze 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.

- .09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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.

### Cas admissibles à l'assurance-chômage

.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation 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 .13.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (\*2) de son traitement hebdomadaire de base (\*3).

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

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

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par le 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), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

.10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

---

(\*1) La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

(\*2) 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

(\*3) On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée 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 la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en 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.

#### Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire 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:

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

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire 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 trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

.12 Dans les cas prévus par les clauses .10 et .11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic: Fonction publique, Education, Affaires sociales ainsi que les organismes suivants:
  - La Commission des droits de la personne
  - Les Commissions de formation professionnelle
  - La Commission des services juridiques
  - Les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
  - Les Corporations d'aide juridique
  - L'Office de la construction du Québec
  - L'Office franco-québécois pour la jeunesse
  - La Régie des installations olympiques
  - La Société des loteries et courses du Québec
  - La Société des traversiers du Québec
- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier janvier, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier janvier. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier janvier, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

.13 L'allocation de congé de maternité\* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause .10.

.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause .15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- . assurance-vie
- . assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances
- . accumulation de congés de maladie;
- . accumulation de l'ancienneté;
- . accumulation de l'expérience;
- . accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi\*\*.

La salariée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

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

La salariée 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, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

---

\* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$.

\*\* Les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance, l'expression "accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi" par une expression équivalente.

- .17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée 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.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

### Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

#### Affectation provisoire et congé spécial

- .19 La salariée, y compris celle qui travaille sur écran cathodique, peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, 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.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée 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.

La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir\*. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jus-

---

\* Les parties sectorielles établissent les priorités d'assignation de cette salariée par rapport aux autres salariés.

qu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée 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 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.

#### Autres congés spéciaux

- .19A La salariée a également 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; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement;
  - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.
- .20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II. La salariée visée à la clause .19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

#### Section IV - Autres congés parentaux

##### Congé de paternité

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

##### Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- .22 La salariée ou le salarié 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.
- .23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

.25 Le salarié ou la salariée 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.

Le salarié ou la salariée 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.

.26 Le congé pour adoption prévu à la clause .22 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 le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an octroyé après sept (7) ans de service.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

#### Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la salariée 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.

Le salarié ou la salariée 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 et conditions prévues.

.28 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

.29 Le salarié ou la salariée 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.

- .29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective 1979-1982.
- .29B Les modalités du congé partiel sans traitement sont négociées sectoriellement, sous réserve des clauses .27, .28, .29 et .29A.

#### Dispositions diverses

- .30 Les congés visés à la clause .22, au premier alinéa de la clause .25 et au premier alinéa de la clause .27 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 six (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.

- .31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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 que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause .30.

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

- .32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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.

- .33 L'employé qui prend congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II.

- .34 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.\*

---

\* Ces avantages doivent être précisés.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause .04, de la clause .10 et de la clause .10B.

- .35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause .22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 14: ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté signifie la durée totale de service continu exprimée en année, en mois et en jour et n'est acquise qu'à la personne qui a complété sa période de probation.

L'ancienneté comprend les soixante (60) jours travaillés en probation.

L'ancienneté comprend également les années, mois et jours passés au service de la Commission des Services Juridiques ou de toute corporation d'aide juridique lorsqu'ils n'ont pas été suivis d'une période de travail excédant une année, pour le compte d'un employeur autre que la Commission des Services Juridiques ou une autre corporation.

14.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) départ volontaire sous réserve de 14.01;

b) congédiement pour cause,

c) absence pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis ou motifs,

d) absence pour maladie ou accident autre que pour accident de travail excédant trente-six (36) mois de calendrier.

14.03 Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption du service continu.

ARTICLE 15: MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 15.01 Lorsqu'une vacance se produit ou qu'un nouveau poste est créé dans un bureau d'aide juridique ou, le cas échéant, au siège de l'administration, l'employeur affiche dans chaque bureau, section et au siège de l'administration un avis à cet effet pour une période de dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis est transmise en même temps au syndicat.
- 15.02 La vacance peut être comblée temporairement pendant la période d'affichage et de sélection.
- 15.03 L'affichage doit indiquer:
- la classification;
  - le lieu de travail;
  - le nom du supérieur immédiat;
  - le nom de la ou des personnes pour qui la candidature est recherchée;
  - la durée de la semaine de travail;
  - l'échelle de salaire,
  - le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
  - la durée de la période d'affichage.
- 15.04 Toute personne intéressée à occuper le poste transmet sa candidature par écrit à l'employeur pendant la période d'affichage. L'employeur transmet au syndicat copie des candidatures dans les cinq (5) jours de la nomination.
- 15.05 L'employeur retient pour combler la vacance la personne qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à moins qu'elle ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de l'emploi dont il s'agit.

L'employeur maintient un registre où sont consignées pour une période d'au moins un (1) an, les offres de services de toute personne à l'emploi d'une autre corporation d'aide juridique. La personne inscrite au registre est informée de toute vacance. Si celle-ci n'est pas comblée par une personne déjà à l'emploi de la corporation, la personne inscrite au registre est alors invitée à une entrevue.

Si à la suite d'un affichage prévu au présent article aucune personne ne satisfait aux exigences d'éligibilité au poste affiché non plus qu'aucune personne hors de l'unité d'accréditation, l'employeur ne peut combler ce poste qu'en se conformant de nouveau au présent article.

15.06 La personne qui a soumis sa candidature à un poste n'est pas tenue de l'accepter et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

15.07 La personne à qui l'emploi est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de vingt (20) jours ouvrables. Durant cette période, cette personne reçoit, sous réserve de l'article 15.09 la rémunération de cet emploi et s'il y a lieu, l'entraînement pertinent.

Si, au terme de cette période, la personne est maintenue sans son nouvel emploi, elle est réputée détenir cet emploi.

Au cours de cette période, la personne peut réintégrer son ancien emploi sans préjudice aux droits qu'elle y a acquis.

Si au terme de la période d'essai, l'employeur la réintègre dans son ancien emploi, le fardeau de la preuve lui incombe en cas de grief.

15.08 Dans les cinq (5) jours de la nomination, l'employeur transmet un avis écrit de celle-ci à chaque personne qui a soumis sa candidature ainsi qu'au syndicat.

15.09 La personne qui comble un emploi vacant comportant la même classification que celle qu'elle détient ou une classification dont le taux de traitement maximum est inférieur à celle qu'elle détient, voit son taux de traitement maintenu, sans toutefois dépasser le maximum de la nouvelle classification.

Si une personne comble un poste vacant comportant une classification autre que celle qu'elle détient ou une classification dont le taux de traitement maximum est inférieur à celle qu'elle détient, elle voit son taux de traitement maintenu, sans toutefois dépasser le maximum de la nouvelle classification.

Si une personne comble un poste vacant comportant une classification dont le taux de traitement maximum est supérieur à celui de la classification qu'elle détient, elle est intégrée dans sa nouvelle échelle à l'échelon correspondant au taux de traitement immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans son ancienne classification.

#### ARTICLE 16: SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne pour cause, une personne permanente ayant accumulé un an d'ancienneté ne peut être licenciée ni mise à pied.

Toutefois, la personne peut, si elle le désire, renoncer à la présente disposition lorsqu'elle est invitée par l'employeur à le faire. Elle reçoit alors à son départ, si elle a déjà complété une année de service, une indemnité égale à un (1) mois de traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence de six (6) mois de traitement.

ARTICLE 17: MESURE DISCIPLINAIRE

- 17.01 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'employeur communique par écrit à la personne concernée dans les cinq (5) jours de la mesure, un avis indiquant les motifs. Une copie de cet avis est transmise dans le même délai au syndicat, sauf si la personne s'oppose par écrit à ce que les motifs soient divulgués, auquel cas le syndicat n'est avisé que de la mesure. Seuls les motifs indiqués sur l'avis peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.
- 17.02 Toute personne peut, en tout temps, durant les heures normales de travail, sur rendez-vous avec l'employeur, consulter son dossier officiel. Ce dossier comprend la formule d'adhésion syndicale, toute candidature aux termes de l'article 15, tout rapport disciplinaire et toute information relative à ses affectations et à sa classification.
- 17.03 La personne, sauf celles visées aux articles 4.05 et 4.06, qui est l'objet d'une réprimande écrite, suspension ou congédiement peut recourir à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 17.04 En cas d'arbitrage d'un grief sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.05 Aucun aveu signé par une personne ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage siégeant sur un grief de mesure disciplinaire à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant syndical.
- 17.06 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 17.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne est retiré après douze (12) mois à moins qu'il y ait eu récidive durant l'année.
- 17.08 Toute suspension se donne en jours consécutifs de travail et n'interrompt pas le service continu de la personne.

ARTICLE 18: PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEFS

- 18.01 L'employeur et le syndicat désirent régler tout grief équitablement dans le plus bref délai possible. Par conséquent, l'employeur et le syndicat se conformeront à la procédure suivante:
- 18.02 La personne intéressée ou le syndicat soumet par écrit à l'employeur le grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance des faits. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent.

- 18.03 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'employeur ou après le délai prévu pour la rendre, référer le cas à l'un ou l'autre des arbitres uniques suivants, conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec:

Jean-Paul Deschênes  
François Fortier  
Jean-Yves Durand  
Pierre N. Dufresne

- 18.04 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 18.05 La personne qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par l'employeur à ce sujet.
- 18.06 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont à la charge de l'employeur.

#### ARTICLE 19: RESPONSABILITÉ CIVILE

- 19.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne dont la responsabilité civile est engagé par suite d'un acte ou d'une omission résultant de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.
- 19.02 Lorsque la personne démontre que dans l'exercice de ses fonctions elle est victime d'un accident ou incident attribuable à un client, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détruit, perdu ou volé non couvert par une police d'assurance, dans la mesure où la personne a pris les mesures raisonnables quant à la protection et la mise en sécurité de ses biens personnels.

Toutefois, la personne doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard le septième (7ème) jour ouvrable qui suit l'accident ou l'incident.

L'employeur désigne de temps à autre à la personne un lieu adéquat pour assurer la protection de ses biens personnels.

#### ARTICLE 20: FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

- 20.01 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par le C.T. 139,300 du 25 mai 1982 intitulé "Directives concernant les frais de voyage". La personne qui se croit lésée par l'interprétation des termes de ce règlement ou par l'application dudit règlement, peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage.

- 20.02 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par tout amendement qui pourrait intervenir au C.T. 139,300 sauf si l'amendement a pour effet de modifier à la baisse le régime des frais visé au présent article.
- 20.03 Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 6 du C.T. 139,300, la personne autorisée à utiliser une automobile personnelle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions une indemnité établie à \$0,24 par kilomètre parcouru. Le paragraphe 20.02 s'applique au présent paragraphe.

ARTICLE 21: CAISSE D'ECONOMIE OU CAISSE POPULAIRE

- 21.01 L'employeur prélève sur la paye de toute personne le montant qui lui est indiqué par une autorisation écrite de cette dernière et en verse l'équivalent à la Caisse d'Economie ou Caisse Populaire désignée. L'autorisation doit valoir pour au moins six (6) mois.
- 21.02 Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement. Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, l'employeur doit avoir en main une formule signée donnant toutes les informations pertinentes.
- 21.03 Les sommes retenues seront remises à qui de droit au plus tard le quinze (15) du mois suivant.

ARTICLE 22: CHARGE PUBLIQUE OU SYNDICALE

- 22.01 La personne qui est candidate ou qui occupe une fonction publique ou syndicale a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

ARTICLE 23: PERFECTIONNEMENT

- 23.01 Toute personne peut, si elle le désire, se perfectionner par des études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de sa tâche ou en vue d'obtenir une promotion ou une profession.
- 23.02 La personne qui se perfectionne à la demande de l'employeur ne subit aucune perte de traitement et avantages prévus à la présente convention et les frais d'inscription et de cours et tout autre frais régis ou non par l'article 20 sont à la charge de l'employeur.
- 23.03 La personne qui, après entente avec l'employeur décide de suivre des cours de perfectionnement en relation avec son travail, se voit rembourser des frais d'inscription et de cours, sur production d'une preuve de réussite. Elle obtient un congé avec ou sans traitement et reprend son poste avec tous ses droits et privilèges lors de son retour au travail.

ARTICLE 24: VERSEMENT DE TRAITEMENT

- 24.01 La pratique existante avant l'entrée en vigueur de la convention quant aux modalités et au moment de la remise de la paie est maintenue. Il en est de même concernant les informations indiquées sur le talon du chèque de paie.
- 24.02 Dans le cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt au taux légal à compter du trentième (30e) jour de la date où la somme est due.
- 24.03 Avant de réclamer d'une personne des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte la personne sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne sur le mode de remboursement et que le montant versé en trop excède une somme égale à un vingt-sixième (1/26e) de son salaire annuel, l'employeur ne peut retenir par période de paie pour la partie du montant excédant un vingt-sixième (1/26e) de son salaire annuel plus de \$5,00 (cinq dollars) par \$100,00 (cent dollars) de cet excédent. La personne doit payer l'intérêt au taux légal, et ce, à compter du trentième (30ème) jour de la réclamation.

ARTICLE 25: CHARGE DE TRAVAIL

- 25.01 Le syndicat peut soumettre, par écrit, à l'employeur toute plainte concernant la charge de travail d'une personne.
- 25.02 Un comité "ad hoc" formé d'un représentant de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat étudie la plainte et fait, par écrit, à l'employeur et au syndicat les recommandations qu'il juge appropriées dans les trente jours du dépôt de la plainte.
- 25.03 Si la recommandation du comité "ad hoc" est unanime, elle lie l'employeur, le syndicat et les personnes concernées. Si la recommandation n'est pas unanime, l'employeur qui refuse d'y donner suite donne les motifs de ce refus par écrit au syndicat dans les quinze (15) jours de la recommandation.
- 25.04 Le comité siège durant les heures de travail.
- 25.05 Les personnes représentant le syndicat peuvent procéder durant les heures régulières de travail aux vérifications ou enquêtes sur les lieux de travail sans perte de traitement.

ARTICLE 26: CLASSIFICATION ET TRAITEMENT

- 26.01 Les classifications et les exigences d'emploi apparaissent en annexe.
- 26.02 Toute personne se voit attribuer lors de son embauchage une classification prévue à la présente convention et basée sur la nature du travail ainsi que sur les attributions caractéristiques exigées d'elle de façon principale et habituelle.
- 26.03 Toute personne permanente à l'emploi de la corporation le jour de l'entrée en vigueur de la convention détient un poste et satisfait aux exigences déterminées pour sa classification.

ARTICLE 27: ACCIDENT DE TRAVAIL

- 27.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, la personne reçoit 100% de son salaire net de son employeur tant qu'elle est en invalidité totale et admissible aux indemnités de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.

Les prestations de ladite Commission sont acquises à l'employeur pendant la même période. L'employeur peut faire examiner, à ses frais, par un médecin de son choix, la personne malade. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle la personne peut reprendre le travail.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage, au régime de retraite, aux régimes d'assurances collectives et des cotisations syndicales.

- 27.02 La personne a droit également de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et la personne ou l'un ou l'autre peuvent demander à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail de statuer définitivement sur le cas.
- 27.03 La personne accidentée ou malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle accepte l'hôpital choisi par l'employeur.
- 27.04 En autant que la chose est possible, la personne accidentée doit faire rapport sur le champ à l'employeur.
- 27.05 Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail, admissibles par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, sont à la charge de l'employeur.
- 27.06 La personne blessée a droit en tout temps aux services d'un médecin. Si un médecin n'est pas disponible, elle est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

ARTICLE 28: ASSURANCE COLLECTIVE -  
CONGÉS DE MALADIE -  
RÉGIME DE RETRAITE

- 28.01 L'employeur maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.
- 28.02 La personne malade pour une période n'excédant pas dix (10) jours a droit à son traitement. L'employeur peut exiger un certificat médical.
- 28.03 La personne est assujettie au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

ARTICLE 29: CONGÉ SANS SOLDE

- 29.01 La personne qui a accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté est admissible à un congé sans solde d'une durée minimum de six (6) mois et d'une durée maximum de douze (12) mois et ce, une fois par période de cinq (5) ans.
- 29.02 La personne admissible qui désire un congé sans solde doit prévenir l'employeur au moins soixante (60) jours à l'avance, par écrit, de la date de son départ et de celle de son retour au travail.
- 29.03 La personne qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance et de retraite pendant son congé, à condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'employeur en plus de la sienne.
- 29.04 La personne ne peut abréger la durée de son congé sans solde indiquée à l'avis prévu à 29.02 sans l'accord formel de l'employeur.
- 29.05 La personne qui ne revient pas au travail à l'expiration de son congé sans solde est considérée comme ayant remis sa démission à la date prévue de son retour, à moins qu'elle soit empêchée de revenir au travail par cause de force majeure, auquel cas elle doit en informer l'employeur sans délai.

ARTICLE 30: FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 30.01 Les dispositions du présent article visent toute personne permanente qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'une affectation qui, de l'accord des parties, nécessite un changement de domicile.
- 30.02 Toute personne permanente ainsi déplacée a droit au permis d'absence suivant:
- a) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'employeur rembourse à la personne permanente les frais de transport et de séjour, pour elle et son conjoint, pour une période n'excédant pas trois (3) jours, aux taux prévus à l'article 20;
  - b) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de transport et de séjour de la personne permanente et de ses dépendants lui ont remboursés aux taux prévus à l'article 20.

- 30.03 L'employeur s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublant et effets personnels de la personne permanente visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir. Les frais de transport d'une embarcation ne sont toutefois pas remboursés par l'employeur.
- 30.04 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublant et effets personnels de la personne permanente et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
- 30.05 L'employeur paie une allocation de déplacement de \$750.00 à toute personne permanente mariée déplacée, ou de \$200.00 si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, tentures, nettoyage, etc...). Toutefois, l'allocation de déplacement de \$750.00 payable à la personne permanente mariée déplacée est payable également à la personne permanente célibataire tenant logement.
- 30.06 La personne permanente visée au paragraphe 30.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne permanente doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 30.07 Si la personne permanente choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

Vente et achat de maison

- 30.08 L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne permanente déplacée, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives.
- a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent,
  - b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que la personne permanente soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'elle occupait au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue,
  - c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
  - d) la taxe de mutation.

Il peut arriver toutefois que la maison-résidence principale de la personne permanente déplacée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où la personne permanente doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison-résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour

une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à la personne permanente les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives.

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque,
- c) le coût de la prime d'assurance.

L'employeur n'assume le paiement de l'un quelconque ou de tous ces montants que s'ils ne sont pas autrement allouables ou payables au conjoint par un tiers.

#### ARTICLE 31: PUBLICATION

- 31.01 L'employeur publie à ses frais, dans les trente (30) jours de la signature, sous forme de fascicule, le texte conforme de la convention pour distribution à tout le personnel actuel ou futur, et en remet au syndicat une quantité équivalente à 50% de l'ensemble de ses membres.

#### ARTICLE 32: RÉMUNÉRATION

- 32.01 Les taux et échelles de traitements en vigueur à compter du 2 avril 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe I.
- 32.02 Les règles de majoration des taux et échelles de traitements pour les années 1984 et 1985 sont décrites à l'annexe 2.
- 32.03 Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1984, la personne qui n'a pas déjà atteint le maximum de son échelle bénéficie de l'avancement d'un échelon à la condition qu'elle ne se soit pas absentée avant cette date durant six mois au plus avec ou sans traitement sauf le cas du congé de maternité et celui du congé de perfectionnement avec traitement.
- 32.04 a) Nonobstant le fait que chaque échelon équivaut à une année d'expérience et en dépit de tout autre règlement pouvant exister, au cours de l'année 1983, aucun avancement d'échelon, ni de progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement n'est accordé à un employé qui y est admissible sauf s'il résulte d'un changement de grade, d'un avancement de classe, d'un reclassement, d'une promotion ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle en cours d'emploi.
- b) Cet échelon ne peut être rattrapé par la suite.

#### ARTICLE 33: DURÉE DE LA CONVENTION

A moins de disposition contraire, la présente convention collective entre en vigueur le 2 avril 1983 et se termine le 31 décembre 1985.

Toutefois, sous réserve du Code du Travail, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 34: DIVERS

34.01 Aux fins de la présente convention collective, l'expression "date de signature de la convention" ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

34.02 Tout défaut ou refus par le syndicat, la Centrale ou un de leurs représentants d'agir en temps utile ou de poser un acte requis par la convention, ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la présente convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité conjoint ou paritaire au cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

Un tel refus ou un défaut ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de l'employeur.

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

ANNEXE I

4010 TECHNICIEN EN INFORMATION (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
00		83-04-02
GRD		\$
0	1	15 805,00
0	2	16 416,00
0	3	17 026,00
0	4	17 637,00
0	5	18 298,00
0	6	18 943,00
0	7	19 621,00
0	8	20 401,00
0	9	21 164,00
0	10	21 944,00
0	11	22 741,00
0	12	23 589,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4011 RESPONSABLE DE LA COMPTABILITE (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
00		83-04-02
GRD		\$
0	1	19 231,00
0	2	19 875,00
0	3	20 503,00
0	4	21 164,00
0	5	21 775,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4012 SECRETAIRE JURIDIQUE (32,5 HRS)

CLS DU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 \$
0	1	14 856,00
0	2	15 347,00
0	3	15 941,00
0	4	16 501,00
0	5	17 077,00
0	6	17 705,00
0	7	18 349,00
0	8	18 977,00
0	9	19 655,00
0	10	20 384,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4013 OPERATEUR EN INFORMATIQUE, CLASSE PRINCIPALE (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
00		83-04-02
GRD		\$
0	1	19 892,00
0	2	20 537,00
0	3	21 266,00
0	4	21 961,00
0	5	22 724,00
0	6	23 488,00
0	7	24 285,00

ÉCHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4014 AUXILIAIRE EN INFORMATIQUE (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
00		83-04-02
		\$
0	1	13 770,00
0	2	14 126,00
0	3	14 516,00
0	4	14 957,00

EHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4015 PREPØSE SPECIALISE EN AIDE JURIDIQUE (32,5 HRS)

CLS OU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 \$
J	1	19 231,00
J	2	19 875,00
O	3	20 503,00
O	4	21 164,00
O	5	21 775,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4016 AGENT DE BUREAU (32,5 HRS)

CLS OU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 \$
J	1	13 770,00
0	2	14 228,00
0	3	14 771,00
0	4	15 263,00
0	5	15 754,00
0	6	16 331,00
0	7	16 891,00
0	8	17 450,00
0	9	18 078,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4018 SECRETAIRE PRINCIPALE (32,5 HRS)

CLS DU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 \$
0	1	19 604,00
0	2	20 265,00
0	3	20 944,00
0	4	21 673,00
0	5	22 368,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4019 SECRETAIRE PRINCIPALE (35 HRS)

CLS	ECH	TAUX
00		83-04-02
GRD		\$
0	1	21 112,00
0	2	21 824,00
0	3	22 555,00
0	4	23 340,00
0	5	24 089,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4020 PREPOSE A L'ACCUEIL (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
BJ		83-04-02
GRD		\$
J	1	15 025,00
0	2	15 500,00
0	3	15 992,00
0	4	16 501,00
0	5	17 009,00
0	6	17 552,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4021 PREPOSE A L'ACCUEIL (35 HRS)

CLS	ECH	TAUX
8J		83-04-02
GRD		\$
0	1	16 181,00
0	2	16 692,00
0	3	17 222,00
0	4	17 770,00
0	5	18 318,00
0	6	18 902,00

ECHELLES SALARIALES  
PERI-PUBLIC

4022 OPERATEUR-PROGRAMMEUR (32,5 HRS)

CLS	ECH	TAUX
BU		83-04-02
GRU		\$
0	1	19 892,00
0	2	20 537,00
0	3	21 266,00
0	4	21 961,00
0	5	22 724,00
0	6	23 488,00
0	7	24 285,00
0	8	25 099,00

ANNEXE 2

I - MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

A) Règle générales  
-----

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B et C, et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

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

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{IPC de décembre} \\ \text{précédent} \end{array} - \begin{array}{l} \text{IPC de décembre de} \\ \text{l'année antérieure} \end{array} \right]}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

B) Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984  
-----

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois (2).

...2

---

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

C) Période du 1<sup>er</sup> janvier 1985 au 31 décembre 1985  
-----

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers, est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier, sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois (2).

II - EPOQUE DE MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitements 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.

III - EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

Les dispositions de la partie II portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un employé dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi. Un tel employé bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- A) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement;
- B) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

IV - LES PRIMES

Au 1<sup>er</sup> janvier 1984 et au 1<sup>er</sup> janvier 1985, seules les primes de responsabilité sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale à la majoration moyenne des taux et échelles de traitements.

ANNEXE 3

TABLE DES DÉDUCTIONS DES  
JOURS DE VACANCES

NOMBRE DE JOURS OUVRABLES OU LE SALARIÉ N'A PAS EU DROIT À SON TRAITEMENT			NOMBRE DE JOURS DE VACANCES DÉDUITS DES CRÉDITS DE VACANCES SELON LE SERVICE CONTINU		
			<u>10 jrs.</u>	<u>15 jrs.</u>	<u>20 jrs.</u>
10½	à	10	0	0	0
10½	à	22	½	1	1½
22½	à	32	1	2	2½
32½	à	44	1½	2½	3
44½	à	54	2	3	4
54½	à	66	2½	4	5
66½	à	76	3	4½	6
76½	à	88	3½	5	6½
88½	à	98	4	5½	7
98½	à	110	4½	6	8
110½	à	120	5	6½	9
120½	à	132	5½	7	10
132½	à	142	6	8	11
142½	à	154	6½	8½	11½
154½	à	164	7	9	12
164½	à	176	7½	10	13
176½	à	186	8	11	14
186½	à	198	8½	11	15
198½	à	208	9	12	16
208½	à	220	9½	12½	16½
220½	à	230	10	13	17
230½	à	242	10	14	18
242½	à	252	10	14½	19
252½	à	264	10	15	20

ANNEXE 4

CLASSIFICATION

EXIGENCES

Secrétaire juridique

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus deux ans d'expérience pertinente

Technicien en information

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . diplôme d'études collégiales avec spécialisation en information
- ou
- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus six ans d'expérience pertinente

Opérateur-programmeur

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus sept ans d'expérience pertinente
- ou
- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV plus neuf ans d'expérience pertinente

Opérateur en informatique,  
classe principale

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus sept ans d'expérience pertinente
- ou
- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV plus neuf ans d'expérience pertinente

Préposé à l'accueil

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus deux ans d'expérience pertinente

ANNEXE 4

CLASSIFICATION

EXIGENCES

Auxiliaire en informatique

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV et savoir opérer une machine à clavier (ex.: perforatrice ou vérificatrice)

Secrétaire principale

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus huit ans d'expérience pertinente
- ou
- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV plus dix ans d'expérience pertinente

Préposé spécialisé en aide juridique  
Responsable de la comptabilité

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V plus huit ans d'expérience pertinente
- ou
- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV plus dix ans d'expérience pertinente
- ou
- . 9<sup>e</sup> année ou secondaire III plus douze ans d'expérience pertinente

Magasinier  
Agent de bureau

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi:

- . 11<sup>e</sup> année ou secondaire V
- ou
- . 10<sup>e</sup> année ou secondaire IV plus deux ans d'expérience pertinente
- ou
- . 9<sup>e</sup> année ou secondaire III plus quatre ans d'expérience pertinente

ANNEXE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

Québec, le 29 novembre 1982

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. Déssexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiées pour établir un seul taux pour les deux sexes.

...2

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéfices

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

- 6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;
- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);
- c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

...3

- 6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.
- 6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.
- 6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.
- 6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

## 7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

...4

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

(signé) Yves Bérubé



17181-02  
( 31459-02)

ENTENTE

entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE  
DE MONTREAL

et

LE CENTRE COMMUNAUTAIRE  
JURIDIQUE DE MONTREAL

---

Les parties sont d'accord pour combler le poste de secrétaire juridique au bureau de Plateau Mont-Royal pour l'avocate Suzanne Bougie sans procéder par la procédure d'affichage. C'est Mme Michèle Cuerrier du bureau d'Hochelaga Centre-Sud qui comblera ce poste.

Il est entendu que la présente ne constitue pas un précédent.

Signé à Montréal, ce 22 janvier 1987.

*Francis St-Pierre*  
Syndicat des employés du Centre  
communautaire juridique de  
Montréal.

*Robert Hébert* le 9 Feb 87  
Centre communautaire juridique  
de Montréal.

87 / HV 23 15 20

UNION DE LA CLASSE  
GÉNÉRAL DE TRAVAIL



Bureau du commissaire  
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: Convention collective  
entente

Certificat no:87-00862

Déposant: Tiers  
Accréditation:M-17181-002

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/02/20 87/04/16 ** DUREE: ** Sal: **
* ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION **
* centre communautaire juridique de ** syndicat des employés du centre **
* montreal, ** communautaire juridique de montreal **
* 800 est, blvd de maisonneuve, ** (csn) **
* montreal, qué. ** **
* h2i 1y6 ** 1601 rue de lorimier, **
* ** montreal, qué. **
* ** h2k 4m5 **
*****
* DEPOSANT **
* federation des employes (ees) de - ** Municipalite: 65260 **
* serv. publics inc.(csn) a/s m.pépin **
* 1601 avenue de lorimier, ** Activité: 8660 **
* montreal, qué. **
* h2k 4m5 ** Affiliation: C.S.N. **
*****

```

-----  
Signature

-----  
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,  
Quebec G1R 4Z1  
418 643-3208

255 est,rue Cremazie  
Montreal H2M 1L5  
514 873-2723



M-17181-02

AN(31459-02) 87-00862

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN)

1601, avenue de Lorimier, Montréal H2K 4M5

Téléphone: 598-2231

COURRIER RECOMMANDE

Montréal, le 15 avril 1987.

Ministère du Travail  
255, boul. Crémazie est  
Montréal, (Qué.)  
H2M 1L5

Attention: Commissaire général du travail

SUJET: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CENTRE COMMUNAUTAIRE  
JURIDIQUE DE MONTREAL (CSN)

- vs -

LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE  
DE MONTREAL

re: Dépôt d'une entente en vertu de l'article 72  
du Code du Travail

Accréditation M-17181-02: «Tous les employés, salariés  
au sens du Code du Travail, à l'exception des avocats  
et des stagiaires.»

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint cinq (5) exemplaires d'une entente inter-  
venue entre les parties citées en rubrique le 20 février 1987.

La convention collective présentement en vigueur couvre environ  
120 personnes salariées.

Bien à vous,

*Marie Pepin*

Marie Pepin,  
Conseillère syndicale FEESP-CSN  
pour le Syndicat des employés du  
centre communautaire juridique de  
Montréal (CSN)

P. J.

HULL  
84, rue Lois  
Hull (Qc)  
J8Y 3R4  
(819) 771-6383

CHICOUTIMI  
73, rue Arthur Hamel Sud  
Chicoutimi  
G7H 3M9  
(418) 549-9080

QUÉBEC  
155, boul. Charest Est  
Québec  
G1K 3G6  
(418) 647-5770

JOLIETTE  
190, rue Montcalm  
Joliette  
J6E 5G4  
(514) 759-1963

SEPT-ÎLES  
690, boul. Laure  
Suite 10  
Sept-Îles (Qc)  
G4R 4N8  
(418) 962-5571

SHAWINIGAN  
C.P. 7  
Shawinigan (Qc)  
G9N 6T8  
(819) 536-4434

RIMOUSKI  
124, rue Ste-Marie  
Rimouski  
G5L 4E3  
(418) 722-0397

SHERBROOKE  
180, rue Acadie  
Sherbrooke  
J1H 2T3  
(819) 563-7323

ST-JÉRÔME  
289, rue de Villemure  
(2e étage)  
St-Jérôme (Qc)  
J7Z 5J5  
(514) 436-6220

ENTENTE

entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE  
DE MONTREAL

et

JACQUELINE LAURENDEAU

et

LE CENTRE COMMUNAUTAIRE  
JURIDIQUE DE MONTREAL

---

Les parties sont d'accord pour combler le poste de secrétaire juridique au bureau de St-Michel pour l'avocate Suzanne Dame sans procéder par la procédure d'affichage. C'est Mme Jacqueline Laurendeau du bureau de Montréal-Nord qui comblera ce poste.

Il est entendu que la présente ne constitue pas un précédent.

Signé à Montréal, ce 20 Fév 87

Francine St-Pierre  
Syndicat des employés du Centre  
communautaire juridique de Montréal

Signé à Montréal, ce 19 février 1987

Jacqueline Laurendeau  
Jacqueline Laurendeau

Signé à Montréal, ce 20 février 87

Renée Hébert  
Centre communautaire juridique  
de Montréal

25 91 MAR 18  
1987  
MAR 16 13 52