

045-38-5

Dépôt N°: 80 05 207

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-18637-01
Date	Signature: 80-04-03	Réception: 80-05-01	Durée: Du 80-03-10 Au 82-03-09
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 11

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L'Union des Employés de Service, local 298 P.T.Q. Att: M. Aimé Gohier 1665 Est, rue Rachel Montréal, Qué. H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Students' Society of McGill University 3480 rue McTaviah Montréal, Qué. H3A 1X9

Unité de négociation

"Tous les employés travaillant au service de typographie salariés au sens du Code du Travail."

Région	06-06	Activité	8994 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Monique Tremblay</i>	80-05-22

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

8992/10

8637-01
11

04538-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POSTE

ENTRE:

THE STUDENTS' SOCIETY OF MC GILL UNIVERSITY
Service de Typographie,
3480 rue Mac Tavish
MONTREAL (Québec)

Ci-après désigne "L'EMPLOYEUR"

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL (Québec)

Ci-après désigné "LE SYNDICAT"

En vigueur du 10 mars 1980 au 9 mars 1982.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer d'équitables conditions de travail pour les salariés visés par le certificat d'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, ACCREDITATION
ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom des et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions prévues dans la présente convention, entre un(e) salarié(e) et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'un officier dûment mandatés par le Syndicat.

2.03 Si pendant la durée de la convention, l'Employeur est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité d'accréditation parce qu'il n'est plus un salarié au sens du Code du Travail, l'Employeur doit alors procéder selon les dispositions prévues à l'article 30 du Code du Travail du Québec.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer au salarié jusqu'à ce que les autorités compétentes du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre rendent une décision finale sur la requête.

2.04 L'Employeur avise par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours, de la promotion ou de la mutation d'un salarié à un poste exclu de l'unité d'accréditation en indiquant le titre du poste auquel le salarié est promu ou muté et l'endroit où il travaille.

2.05 Normalement, le personnel exclu de l'unité d'accréditation n'exécute pas le travail des salariés régis par la présente convention, sauf dans les cas d'urgence.

2.06 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer et de gérer le service de typographie en accord avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 **NON DISCRIMINATION**

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs, n'exercent aucune menace, contraintes ou discrimination contre un(e) salarié(e) à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses convictions religieuses ou politiques ou ses absences, de son handicap, de ses activités syndicales ou de l'exercice du droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.

ARTICLE 4 **DEFINITION DES TERMES**

4.01 Affichage

désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre aux salariés un poste vacant ou nouvellement créé, sujet aux dispositions de l'Article 15.

4.02 Ancienneté

désigne la durée du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage chez l'Employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.

4.03 Année financière

désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Employeur, soit du 1er juin de l'année courante au 31 mai de l'année subséquente.

4.04 Service

désigne le service de typographie de The Students' Society of McGill University.

4.05 Conjoint

désigne 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 ou séparée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans* avec une personne non-mariée ou séparée de sexe opposé 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.

* Lire 1 an si un enfant est issu de l'Union.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES (suite)

4.06 Employeur

désigne The Students' Society of McGill University.

4.07 Grief

désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

4.08 Liste de rappel

désigne la liste des employés qui ont été mis-à-pied pendant les douze mois précédents et qui ont exprimé leur disponibilité à travailler par écrit.

4.09 Mécontentement

désigne tout désaccord autre qu'un grief.

4.10 Mutation

désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est identique.

4.11 Partie (les)

désignent l'Employeur et le Syndicat.

4.12 Poste

désigne l'ensemble des tâches assignées à un salarié, compte tenu de sa description de fonctions.

4.13 Poste vacant

désigne, sous réserve des dispositions sur l'affichage, un poste qui est ou qui devient inoccupé par le départ définitif de son titulaire, ou tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle et que l'Employeur désire combler. Un poste temporairement dépourvu de son titulaire tel que défini à l'article 9.01 ne constitue pas un poste au sens du présent article.

4.14 Promotion

désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est supérieur.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES (suite)

- 4.15 Rappel au travail
désigne l'offre de retour au travail à une personne qui est sur la liste de rappel.
- 4.16 Représentant syndical
désigne tout salarié qui est désigné par le Syndicat pour exercer des fonctions syndicales, sujet aux dispositions de l'article 8.
- 4.17 Rétrogradation
désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est inférieur.
- 4.18 Salarié
désigne toute personne régie par les présentes. Le salarié absent du travail demeure un salarié, sous réserve des autres dispositions de la convention.
- 4.19 Salarié à temps complet
désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévues à l'article 26.
- 4.20 Salarié à temps partiel
désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière un minimum de cinq heures par semaine mais un nombre d'heures inférieures à celui prévu à l'article 26.
- 4.21 Salarié en période de probation
désigne tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation.
- 4.22 Salarié régulier
désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.
- 4.23 Salarié temporaire
- a) salarié remplaçant:
désigne tout salarié embauché pour occuper temporairement un poste vacant ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 7 ~~15~~ 16.

16

ARTICLE 4 **DEFINITION DES TERMES (suite)**

Ce salarié est licencié lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque le titulaire réintègre son poste.

b) salarié surnuméraire:

désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Ce salarié est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. L'embauchage de salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

c) Aux fins des présentes, un salarié qui travaille sur une base de moins de 5 heures par semaine est considéré comme salarié temporaire et, par conséquent est sujet aux stipulations du présent article.**d) Le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement aux salaires, indexation, primes, temps supplémentaire, cotisation syndicale, et aux jours fériés payés à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours ouvrables consécutifs depuis son embauchage et ce immédiatement avant l'occurrence du congé.**

4.24

Syndicat

désigne l'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q.

ARTICLE 5 **SECURITE SYNDICALE**

5.01 L'Employeur fournit, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste des supérieurs, des directeurs ou de toutes autres personnes en autorité, en indiquant leur titre, et tiendra cette liste à jour en tout temps.

5.02 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.

5.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation de retenues syndicales et devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixée par le Syndicat.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE (suite)

- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ledit salarié est assujéti aux dispositions prévues à l'article 6.

ARTICLE 6 RETENUES SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant complété sa période de probation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de la perception, au trésorier du Syndicat. En plus de cette remise, l'Employeur complète et fournit un rapport détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- 6.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat, et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 6.03 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les meilleurs délais dudit avis.
- L'Employeur s'entend avec le salarié quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.
- 6.04 L'Employeur identifie sur les formules T4 et TP4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 6.05 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste détaillée mentionnant:
- a) les noms des salariés cotisés, et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, salaire, statut.
 - c) les noms et les dates de départs des salariés qui ont quitté l'emploi.

ARTICLE 7 **LIBERTE D'ACTION SYNDICALE**

- 7.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux et de l'agent d'affaires syndicales.
- Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les quinze (15) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.02 L'Employeur informe le Syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout règlement, avis ou directive émanant du Students' Society of McGill University ou d'une personne en autorité au service de typographie, adressés à un groupe ou à l'ensemble des salariés régis par la présente convention et les conditions de travail.
- 7.03 Le Syndicat peut afficher tout avis de réunion ou d'autre activité syndicale sur les tableaux d'affichage du Service de typographie, à la condition expresse qu'il soit identifié comme émanant du Syndicat. Il peut aussi, s'il le désire, se servir du courrier interne pour communiquer tout renseignement à cet égard. Il est entendu que lesdits avis ne doivent pas contenir des textes préjudiciables à l'Employeur ou à ses représentants.
- 7.04 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son syndicat le tout, sujet aux Lois, à la convention collective, et aux règlements établis de l'Employeur.
- 7.05 Après avis au supérieur désigné de la section, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'université, durant les heures de travail, tout salarié visé par l'Unité d'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Toutefois une telle rencontre ne devra pas excéder une durée de 30 minutes.
- 7.06 a) Les représentants intérieurs du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de Students' Services sur rendez-vous. Le représentant extérieur du syndicat peut, s'il le désire, être présent à cette rencontre.
- b) Les représentants intérieurs du syndicat de même que tout salarié concerné, ne subiront aucune perte de salaires ou bénéfices pour leurs absences au travail, si de telles absences ont pour fins d'enquêter sur un grief ou une mésentente ou de rencontrer l'Employeur tel que prévu au paragraphe 7.06a).

ARTICLE 7 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (suite)

- 7.07 L'Employeur fournit une salle dans l'université pour fins d'assemblée syndicale.
- 7.08 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités organisées par la centrale syndicale.
- Toutefois, le nombre total maximum de journées payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe est de trois (3) jours par année financière.
- Une demande écrite comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence, doit être transmise au directeur du service de typographie du ou des salariés concernés et ce au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 7.09 S'il devient nécessaire qu'un représentant ou délégué syndical s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il en convient à l'avance avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation.
- 7.10 L'Employeur libère sans perte de traitement régulier, un (1) salarié désigné par le Syndicat pour assister aux séances de négociations et de conciliations. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève ou de "lock-out".
- 7.11 L'Employeur libère un (1) salarié du service de typographie désigné par le Syndicat pour assister aux séances de griefs, d'arbitrage, ou autres rencontres patronales syndicales. Le salarié ainsi libéré ne subit aucune perte de traitement.
- 7.12 L'Employeur libère de son travail, sans perte de traitement, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs. La personne ainsi libérée doit aviser son supérieur immédiat. L'Employeur libère concurremment un maximum de deux (2) salariés aux fins de cet article.
- 7.13 Congé sans traitement pour fonctions syndicales:
- S'il s'agit d'une fonction non électorale, le salarié doit faire son choix dans un délai de deux (2) ans à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.
- 7.14 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

ARTICLE 7 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (suite)

- 7.15 Au cours des absences prévues aux clauses 7.15 et 7.16 le salarié conserve son ancienneté mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun traitement et autres bénéfices.
- 7.16 Le salarié qui désire revenir à son poste et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 7.15 et 7.16 doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.
- 7.17 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale, suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend habituellement ce salarié au poste qu'il occupait au moment du début de son congé.
- Si son ancien poste n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un poste similaire dont le taux de salaire est équivalent à celui du poste qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

ARTICLE 8 PERIODE DE PROBATION

- 8.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation. Les conditions générales d'emploi relatives à sa classification lui sont communiquées lors de son embauchage.
- 8.02 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés. Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages prévus par la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs ou de mécontentes.
- 8.03 Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente afin d'atteindre son ancienneté, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

ARTICLE 9 POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE

- 9.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- congés autorisés;
 - activités syndicales;
 - vacances;
 - congé sans traitement;
 - maladie ou accident;

ARTICLE 9 **POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE**
(suite)

- congé de maternité;
- congés spéciaux;
- période d'affichage.

- 9.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, mais peut être comblé si les besoins du service le requièrent.
- 9.03 Avant d'embaucher une personne venant de l'extérieur, l'Employeur accorde une assignation temporaire au salarié ayant le plus d'ancienneté et pour qui cela représente une promotion et ensuite il fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel. Dans les deux cas, les employés doivent répondre aux exigences normales de l'emploi.

ARTICLE 10 **PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES**

- 10.01 Les parties tentent de régler les griefs et mécontentes aussi rapidement que possible. De plus, les parties s'entendent pour que tout problème pouvant donner lieu à un grief ou une mécontente soit d'abord discuté informellement. Si une discussion informelle entre employé et son supérieur immédiat n'a pas permis de régler le problème, la procédure suivante s'applique.
- 10.02 Le(s) salarié(s), seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief ou la mécontente découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou à la mécontente le soumet par écrit au supérieur immédiat qui doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mécontente.
- 10.03 Si le grief ou mécontente n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa soumission au gérant du service, il peut être soumis par écrit au contrôleur S.S. dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du gérant du Service ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.

Le contrôleur Students' Society doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mécontente.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES
(suite)

10.04 Si le grief ou mésestente n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa soumission au directeur du Service il peut être soumis par écrit au directeur du S.S., dans les dix jours ouvrables suivant la réponse du directeur exécutif ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.

Le directeur du Students' Society doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mésestente.

10.05 Si la réponse du directeur du S.S. n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 12, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du S.S. ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.

10.06 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mésestente à la deuxième étape (clause 10.03) dans le délai prévu à la clause 10.02.

10.07 La date du dernier fait dont un grief ou une mésestente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.08 La formulation du grief ou de la mésestente est faite à titre indicatif et le plaignant doit s'efforcer de bien exposer les faits qui y donnent naissance.

Cependant, la formulation du grief ou de la mésestente peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de l'audition, l'Employeur peut demander que l'audition, procède à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation du grief ou de la mésestente n'entraîne pas la nullité dudit grief ou mésestente.

10.09 Les délais prévus aux articles 10 et 11 sont de rigueur sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les extensionner.

Le grief sera réputé réglé si le salarié qui a levé le grief ne porte pas ce dernier à l'étape suivante, incluant l'arbitrage, et ce, conformément aux délais prescrit précédemment.

10.10 Les griefs et les mésestentes peuvent être soumis par la même formule.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

- 11.01 Si un grief ou une mécontente n'a pas été réglé selon la procédure de règlement des griefs et mécontentes prévue à l'article 10, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu audit article.
- 11.02 Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant à un choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 11.03 Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties, peut référer le grief ou la mécontente à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix du président du tribunal. A défaut d'entente entre les parties quant au choix du président du tribunal, l'une des parties peut demander que le président soit désigné par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre conformément aux dispositions du Code du Travail.
- Chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix du président. Si une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.
- 11.04 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et les honoraires de son arbitre. La note des honoraires et des frais du président du tribunal ou de l'arbitre unique, est répartie également entre les parties.
- 11.05 La sentence de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou par le conseil d'arbitrage ou si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.
- 11.06 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.
- 11.07 Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire.
- 11.08 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

ARTICLE 12 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 12.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.
- L'Employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante.
- 12.02 Tout salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné de son représentant syndical.
- 12.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.
- 12.04 a) Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera pas invoqué contre lui et sera retiré de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.
- b) De plus, tout rapport ou avis de mesure disciplinaire ou partie de ceux-ci, sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré de son dossier.
- c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposés à son dossier: à défaut, ces documents ne sont pas opposables au salarié.
- 12.05 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation, la procédure suivante doit être suivie:
- a) La suspension, le congédiement ou la rétrogradation doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur le Syndicat et le salarié concerné.
- b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer une mesure disciplinaire.
- c) S'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité.
- d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

L'Employeur fait alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs à l'appui de cette décision. Copie dudit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés au salarié devant un tribunal d'arbitrage.

- e) Lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Employeur et le Syndicat, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitre prévue à l'article 12.
- f) Aux fins du paragraphe a), le salarié et le Syndicat sont convoqués, par écrit, à ladite réunion.

12.06 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat.

12.07 A la demande du salarié et sur rendez-vous, l'Employeur doit lui fournir une copie attestée de son dossier.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- tous rapports ou mesures disciplinaires concernant le salarié, exception faite de ceux retirés du dossier en raison de la clause 12.04;
- les rapports devront être numérotés et datés;
- les rapports adressés à la personne responsable du Personnel concernant son état de santé.

ARTICLE 13 ANCIENNETE

13.01 Le droit d'ancienneté est reconnu au salarié dans l'unité de négociation à l'expiration de sa période de probation avec effet rétroactif à la date de son dernier embauchage.

13.02 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculé en jours ouvrables à partir du nombre d'heures de travail rémunérées par rapport au nombre d'heures prévues à sa fonction, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.03 L'ancienneté s'exprime en années, mois et en jours de calendrier.

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

- 13.04 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 13.05 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention et au premier septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par la présente convention. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée en fonction, salaire, statut.
- 13.06 Dans le même délai prévu à la clause 13.05, la liste d'ancienneté est affichée dans le service concerné pendant une période de trente (30) jours, durant laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de la liste. A l'expiration de ce délai, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.
- Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.
- 13.07 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- 1) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 2) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 3) dans le cas d'absence au travail pour activités syndicales, tel que défini à l'article 7;
 - 4) dans le cas d'absence au travail par suite de suspension;
 - 5) dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité;
- 13.08 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- 1) dans le cas d'absence au travail pour raison de congé sans traitement;
 - 2) dans le cas d'absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Employeur;
 - 3) dans le cas d'absence au travail pour service public;

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

4) dans le cas d'une mise à pied.

13.09 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) abandon volontaire de son emploi;
- 2) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlements des griefs ou de mécontentes;
- 3) mise à la retraite;
- 4) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de revenir au travail à la suite d'un rappel, dans les dix (10) jours du rappel. Le salarié doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur. Toutefois, l'incapacité physique d'un salarié à revenir au travail est prise en considération. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- 5) absence au travail sans donner d'avis pour la période excédant cinq jours ouvrables consécutifs.

13.10 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Toutefois, le salarié à temps partiel acquiert par ancienneté, des droits en vertu de la présente convention collective proportionnellement au nombre d'heures de travail rémunérées par rapport au nombre d'heures prévues à sa fonction, à l'exclusion des heures supplémentaires.

ARTICLE 14 PROMOTION, MUTATION ET RETROGRADATION

14.01 Lorsqu'un salarié est temporairement assigné à un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est payé à ce nouveau taux de salaire pour toutes les heures travaillées à ce poste.

14.02 Lorsqu'un salarié est temporairement assigné à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé à son taux de salaire régulier.

14.03 Tout poste vacant ou nouvellement créé, que l'Employeur désire combler, couvert par l'accréditation, doit être affiché dans le service durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Simultanément, l'Employeur envoie une copie de l'affichage au Syndicat.

Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:

- 1) Le titre et une description sommaire de la fonction;
- 2) le taux de salaire et prime;

ARTICLE 14 PROMOTION, MUTATION ET RETROGRADATION (suite)

- 3) la période d'affichage;
 - 4) le statut (plein temps ou temps partiel) attaché au poste.
- 14.04 Les promotions, mutations et transferts seront déterminés en fonction des capacités et aptitudes. En cas de capacités et aptitudes égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant. La priorité sera accordée aux membres de l'unité d'accréditation. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.05 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage et ce pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet une copie au Syndicat contenant le nom des candidats, leur ancienneté ainsi que le nom du candidat choisi.
- 14.06 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; il reçoit à son retour, le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15 MISES A PIED**15.01 Mécanismes de mises à pied**

1. Trente (30) jours de calendrier précédant une mise à pied, l'Employeur doit aviser par écrit, le syndicat et chaque employé impliqué.
2. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'indemniser l'employé sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.
3. Les mises à pied sont effectuées par ordre d'ancienneté selon les modalités ci-après décrites dans l'ordre:
 - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;

ARTICLE 15 MISES A PIED (suite)

15.01 Mécanismes de mises à pied (suite)

- b) l'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir.
- 4. Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.

15.02 Rappel au travail

- 1. Les employés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
- 2. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyés à la dernière adresse connue de l'employé impliqué.
- 3. Un employé rappelé au travail doit se présenter dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée, faute de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 15A CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

15.01A Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'Employeur de nouvelles machines, qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un ou plusieurs employés à accomplir leur fonction.

15.02A Préavis au syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des employés, l'Employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle il entend faire le changement.
- b) Dans tous les cas d'un changement technologique, susceptible d'entraîner une mise à pied, l'Employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins soixante (60) jours ouvrables de la date à laquelle il entend faire le changement.

ARTICLE 15A CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE suite)

15.03A Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

ARTICLE 16 PAIE DE SEPARATION

Tout salarié régulier qui est effectivement mis à pied définitivement a droit à son départ, à une indemnité de séparation équivalente à deux (2) semaines de salaire régulier.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 Tout salarié a droit selon son service, à un crédit de vacances payées établi chaque année au 1er juin.

17.02 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

17.03 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin 1979 à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) tout salarié ayant complété moins d'un (1) an de service a droit à une journée et un tiers (1 1/3) de vacances payées pour chaque mois de service complété;
- b) tout salarié ayant complété un (1) an de service a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
- c) tout salarié ayant complété cinq (5) années de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

17.04 Si un ou plusieurs jours fériés prévus à l'article 20 coïncident avec les vacances annuelles d'un salarié, la durée des vacances sera prolongée d'autant.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES (suite)

- 17.05 Le salarié reçoit avant son départ pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances, à la condition que sa période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à son départ.
- 17.06 La période entre le 1er juin et le 31 août est considérée comme la période normale pour prendre des vacances.
- Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période, après entente avec son supérieur.
- Sauf permission de l'Employeur, les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.
- 17.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
- 17.08 Le salarié doit aviser le supérieur désigné, entre le 1er avril et le 15 avril de chaque année, de ses premier et deuxième choix de période de vacances.
- 17.09 Chaque année, la cédule des vacances est affichée au plus tard le 30 avril sur les tableaux d'affichage du Service de Typographie.
- 17.10 Le calendrier des vacances annuelles devra être établi en tenant compte:
1. de l'ancienneté du salarié;
 2. des besoins du Service de Typographie;
 3. de la préférence exprimée par le salarié.
- 17.11 Un salarié incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue pour raisons de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, le salarié doit convenir avec son supérieur d'une autre période de vacances annuelles.
- 17.12 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son ancienneté au 1er juin précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris.

ARTICLE 18 CONGES FERIES

18.01 Au cours de l'année financière, l'Employeur garantie les onze (11) jours suivants comme jours fériés et payés:

Jour du Nouvel An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête nationale du Québec
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
Jour de Noel
le 26 décembre
le 31 décembre

18.02 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il doit être observé le jour ouvrable précédent ou suivant.

18.03 La rémunération de chacun des jours fériés prévus à la clause 18.01, lorsque chôme, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.

18.04 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour férié, sauf dans le cas d'une absence prévue par le présent contrat ou autorisée pour d'autres.

18.05 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul de temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

18.06 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18.01 coïncide avec l'un des jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 19 CONGES SOCIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes:

ARTICLE 19 CONGES SOCIAUX (suite)

19.02

Dans le cas de décès:

- a) du conjoint, d'un enfant, le salarié a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier. Cependant, il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables;
- b) du père, de la mère, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cependant, il est loisible au salarié d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- c) du frère, de la soeur, le salarié a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- d) des grands-parents, des petits enfants du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable, au jour des funérailles, à condition d'y assister.

Un (1) jour supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles, en vertu de cet article.

19.03

Le salarié bénéficie d'un jour de congé rémunéré à l'occasion de la naissance de son enfant, du baptême ou de l'enregistrement de celui-ci ou encore de l'adoption d'un enfant.

19.04

Dans le cas de l'adoption d'un enfant le salarié a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas douze semaines, à la condition expresse d'avoir donné un avis d'un (1) mois à son supérieur.

19.05

Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré par an dans le cas de changement du lieu de sa résidence. Le salarié doit dans un tel cas, aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

19.06

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est par partie, il ne subit de ce fait, aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.

ARTICLE 19 CONGES SOCIAUX (suite)

Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

- 19.07 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 CONGE DE MATERNITE

- 20.01 La salariée enceinte peut en tout temps se prévaloir de son droit à un congé de maternité conformément aux dispositions de la loi de l'assurance chômage.


- 20.02 Sous réserve des dispositions de la loi de l'assurance-chômage, l'Employeur accorde à toute salariée enceinte, un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines de calendrier et cela sans traitement.

- 20.03 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 21.

- 20.04 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser par écrit le supérieur immédiat, règle générale au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. L'Employeur réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ.

ARTICLE 21 CONGE MALADIE

- 21.01 L'Employeur verse au salarié qui a complété sa période de probation, en cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail.

- a) à compter de la première journée d'absence: une indemnité équivalente à la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail, et ce pendant dix (10) jours ouvrables. *Parfois un salaire, ne pourra bénéficier de plus de 10 jours ouvrables d'absence par année* 
- b) l'Employeur peut demander un certificat médical si la durée de l'absence excède trois (3) jours.

- 21.02 Pour avoir droit aux prestations prévues à la clause 21.01, le salarié doit aviser son supérieur ou le responsable du personnel, aussitôt que possible, et après chaque visite avec son médecin.

ARTICLE 21 CONGE MALADIE (suite)

L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin désigné par l'Employeur et à ses frais.

ARTICLE 22 ACCIDENTS DE TRAVAIL

22.01 En cas d'accident de travail, les règlements de la Commission des Accidents du Travail s'appliquent.

ARTICLE 23 CONGES SANS TRAITEMENT

23.01 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui pour un motif sérieux désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au responsable du personnel dans le service.

L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif.

23.02 La durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de six (6) mois.

23.03 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début de congé.

23.04 Lors de l'échéance de son congé sans traitement l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur, ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli.

23.05 A moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.

ARTICLE 24 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

24.01 Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil administratif d'un service local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours, ses jours de vacances accumulées.

ARTICLE 24 **ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC (suite)**

- 24.02 Le salarié régulier, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.
- 24.03 Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. L'Employeur s'engage lors de son retour à le réintégrer à un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ.
- 24.04 Le salarié élu commissaire d'école ou conseiller municipal ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise à l'Employeur et ce, règle générale, au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

ARTICLE 25 **HYGIENE, SANTE ET SECURITE**

- 25.01 L'Employeur et le Syndicat, dans le but de prévenir les maladies et les accidents de travail, collaborent au maintien des meilleurs conditions de sécurité et d'hygiène au travail.
- 25.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention les parties forment un comité conjoint sur la santé et sécurité au travail formé d'un (1) représentant par partie.
- 25.03 L'Employeur assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter à ses frais le salarié à l'hôpital, si l'état de celui-ci le nécessite.
- 25.04 Dans le cas où des appareils spéciaux de protection sont requis par la Loi, ces dits appareils sont alors fournis par l'Employeur.
- 25.05 L'Employeur informe les salariés des normes de sécurité et des règlements concernant leur secteur de travail.
- 25.06 De plus, l'Employeur se doit d'afficher bien en vue, dans tous les locaux, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence s'appliquant soit aux locaux, soit aux appareils ou aux produits contenus dans ces mêmes locaux.
- 25.07 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

ARTICLE 26 DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 26.01 La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour.
- 26.02 a) Les salariés travaillent sur les quarts suivants:
JOUR: 09:00 - 17:00 Lundi au vendredi
SOIR: 17:00 - 24:00 Dimanche au jeudi.
- b) Les salariés travaillant sur le quart de soir de 17:00 à 24:00 seront payés comme s'ils avaient effectivement travaillé huit (8) heures.
- 26.03 La période alloué pour le repas est d'une (1) heure. Cette période est rémunérée au taux du salaire régulier.
- 26.04 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.
- 26.05 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.
- 26.06 Dans tous les cas le quart de travail est déterminé par l'Employeur, cependant celui-ci fait tous les efforts possibles pour tenir compte de l'ancienneté.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 27.01 Tout travail effectué par un salarié en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail.
- 27.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée régulière.
- b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectués lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé, au choix du salarié).
- 27.03 L'Employeur offre, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle le temps supplémentaire aux salariés qui normalement accomplissent ce travail.

ARTICLE 28 TAUX DE SALAIRE

28.01 Les salariés régis par la présente convention reçoivent selon leur classification, les taux horaires suivants:

<u>Classification</u>	<u>Echelles</u>	<u>10/03/80</u>	<u>10/03/81</u>
Typographe	0 à 1 an service	\$6.00	\$6.30
Préposé au montage.	1 à 2 ans "	\$6.40	\$6.70
	2 et plus "	\$6.70	\$7.00

28.02 Nonobstant les taux de salaires prévus à 28.01, tous les salariés bénéficient à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, d'une augmentation générale minimum sur leur taux horaire actuel de \$0.40 pour la première année et de \$0.30 pour la deuxième année de la convention collective.

ARTICLE 29 PAIEMENT DE SALAIRES

29.01 Les salariés sont payés chaque deuxième jeudi pour toutes les heures des deux semaines précédentes.

Lorsqu'une journée de paie coïncide avec un jour férié prévu par la présente convention, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

29.02 Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et prénom du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- les congés payés et les vacances;
- le taux horaire du salarié;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- le montant du salaire net versé au salarié.

29.03 Lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi au service il reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dûs.

29.04 En cas d'erreur sur le chèque de paie, l'Employeur effectue la correction appropriée dès que possible.

ARTICLE 30 CHARGE DE TRAVAIL

- 30.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail; en cas d'exception, l'Employeur agit en fonction des besoins du service en consultation avec les employés concernés.

ARTICLE 31 SOUS-CONTRATS

L'Employeur ne fera pas exécuter de travaux normalement accomplis par les employés couverts par cette convention collective de travail sans discussions préalables avec les employés concernés et le syndicat.

Si de tels sous-contrats ont pour effet de créer une ou des mises à pied, l'Employeur s'engage à donner au moins trois mois précédant une mise à pied, un avis écrit à chaque employé concerné ainsi qu'au syndicat.

En cas de mise à pied, la procédure prévue à l'article 15 des présentes s'applique et ce, nonobstant le paragraphe 15.01 - 1.

ARTICLE 32 DROITS ACQUIS

- 32.01 Les salariés qui présentement bénéficient d'avantages supérieurs aux conditions stipulées dans la présente convention collective continueront de bénéficier de ces avantages pour la durée de la présente convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages sont changées.

ARTICLE 33 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET VALIDITE

- 33.01 Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.
- 33.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque contenue est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 34 INTERPRETATION

34.01 En cas de difficulté d'interprétation des termes de la présente convention, la version française constitue le texte officiel.

ARTICLE 35 GREVE ET CONTRE-GREVE

35.01 L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune contre-grève et le Syndicat aucune grève, pendant la durée de cette convention.

Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement du travail dans le but de déduire le rendement normal des salariés.

ARTICLE 36 RETROACTIVITE

36.01 La rétroactivité des salaires sera versée aux salariés à l'emploi du service au 10 mars 1980.

36.02 La rétroactivité prévue en 36.01 s'applique à toutes les heures rémunérées depuis le 10 mars 1980.

ARTICLE 37 DUREE ET RENOUVELLEMENT

37.01 La présente convention collective de travail est conclue pour deux (2) ans, du 10 mars 1980 au 9 mars 1982.

Elle entre en vigueur à la date de sa signature et à moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif.

37.02 Les conditions de travail contenues dans cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 3RD jour du mois de April 1980.

THE STUDENTS' SOCIETY
OF MCGILL UNIVERSITY

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, F.T.Q.

[Signature]
Robert Lemay

[Signature]
Patrick Sullivan
