

NOM

NO

08353-5

C.A.E. 8070 NO.CONV. 83535
AFFIL. 3 NB.EMPL. 7
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 66300 62
PERS.VIS.10 NO.ACC. M25922001
DATE ENR.840514



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

08353-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25922-01
Date	Signature 84-01-11	Reception 84-02-07	Durée	Du 84-01-11	Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des employés/es de Bibliothèques - GEQ 2336 Ch. Ste-Foy Ste-Foy, Qué G1V 4E5	<input type="checkbox"/> Déposant Bibliothèque Centrale de Prêt Région Sud de Montréal 275 rue Conrad-Pelletier La Prairie, Qué J5R 4V1

Unité de négociation

"Tous les salariés/es au sens du Code du Travail"

Réf.: Secrétaire administrative et agent culturel: inclus dans l'unité

Région	06-06	Activité	8070 (10)	Affiliation	2
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

Bélanger, Sauvé, Roy, Legault
et Nadeau
Att.: Me Gérard Caisse
Tour de la Bourse, ste
Case Postale 221
Montréal, Qué
H4Z 1E6

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /s/	84-03-05

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

"LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS/ES DE BIBLIOTHÈQUES (CEQ)"

ET

LA CORPORATION DE LA BIBLIOTHÈQUE CENTRALE
DE PRÊT DE LA RÉGION SUD DE MONTREAL

'84 FEV - 7 11 26

DIRECTOR GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

INDEX

ARTICLE 1	- BUT DE LA CONVENTION	Page 1	1
ARTICLE 2	- CHAMP D'APPLICATION		1
ARTICLE 3	- DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPOSITIONS INTERPRETATIVES		1
ARTICLE 4	- PREROGATIVES SYNDICALES		4
ARTICLE 5	- CONGES		8
ARTICLE 6	- CREDIT DE CONGES EN MALADIE OU ACCIDENT		11
ARTICLE 7	- CONGE DE MATERNITE		13
ARTICLE 8	- VACANCES ANNUELLES		15
ARTICLE 9	- ANCIENNETE		17
ARTICLE 10	- MOUVEMENT DE PERSONNEL		19
ARTICLE 11	- ENGAGEMENT ET DEMISSION		21
ARTICLE 12	- SECURITE D'EMPLOI		22
ARTICLE 13	- SECURITE SOCIALE		25
ARTICLE 14	- MESURES DISCIPLINAIRES		27
ARTICLE 15	- REGLEMENT DES GRIEFS		28
ARTICLE 16	- PERFECTIONNEMENT ET MISE A JOUR		30
ARTICLE 17	- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL		31
ARTICLE 18	- TEMPS SUPPLEMENTAIRE		32
ARTICLE 19	- REMUNERATION		33
ARTICLE 20	- CLASSIFICATION ET ECHELLES DE TRAITEMENT		33
ARTICLE 21	- ECHELLES DE SALAIRE ET CLASSEMENT		35
ARTICLE 22	- FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT		38
ARTICLE 23	- DROITS ACQUIS		38
ARTICLE 24	- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL		38

=====

ANCIENNETE - Article 9	Page 17	17
BUT DE LA CONVENTION - Article 1		1
CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE - Article 2		1
CLASSIFICATION ET ECHELLES DE TRAITEMENT - Article 20		33
CONGES - Article 5		8
CONGE DE MATERNITE - Article 7		13
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL - Article 24		38
CREDITS DE CONGES EN MALADIE OU ACCIDENT - Article 6		11
DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPOSITIONS INTERPRETATIVES - Article 3		1
DROITS ACQUIS - Article 23		38
ECHELLES DE SALAIRE ET CLASSEMENT - Article 21		35
ENGAGEMENT ET DEMISSION - Article 11		21
FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT - Article 22		38
MESURES DISCIPLINAIRES - Article 14		27
MOUVEMENT DE PERSONNEL - Article 10		19
PERFECTIONNEMENT ET MISE A JOUR - Article 16		30
PREROGATIVES SYNDICALES - Article 4		4
REGLEMENT DES GRIEFS - Article 15		28
REMUNERATION - Article 19		33
SECURITE D'EMPLOI - Article 12		22
SECURITE SOCIALE - Article 13		25
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL - Article 17		31
TEMPS SUPPLEMENTAIRE - Article 18		32
VACANCES ANNUELLES - Article 8		15

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés ainsi que de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

- 2.1 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat signataire à la présente convention collective.
- 2.2 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 2.3 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

Dans la présente convention, les mots et expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:

- 3.1 Employeur
Désigne la corporation de la Bibliothèque centrale de prêt de la région sud de Montréal Inc. (B.C.P.R.S.M.).
- 3.2 Représentant de l'employeur
Désigne l'administrateur délégué aux fins d'application de la présente convention.
- 3.3 Syndicat
Désigne le syndicat des employés de bibliothèque (S.E.B.) (Centrale de prêt de la région sud de Montréal).
- 3.4 Représentant syndical
Désigne la personne désignée ou mandatée par le

Syndicat pour le représenter ou pour représenter un salarié ou un groupe de salariés.

3.5 Salarié

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation apparaissant en annexe.

3.6 Statut d'emploi

Tout employé, membre de l'unité de négociation bénéficie d'un statut d'emploi, conformément aux dispositions suivantes:

- a) salarié à temps complet: désigne un salarié occupant un poste régulier qui travaille le nombre d'heures hebdomadaires prévu à sa catégorie d'emploi;
- b) salarié à temps partiel: désigne un salarié occupant un poste régulier qui travaille un nombre d'heures hebdomadaires moindre que celui prévu à sa catégorie d'emploi;
- c) salarié remplaçant: désigne un salarié engagé pour occuper un poste durant la période d'absence temporaire du salarié titulaire du poste;
- d) salarié surnuméraire: désigne un salarié engagé en raison d'un surplus de travail occasionnel ou d'un projet spécifique d'une durée préalablement déterminée, tel engagement ne pouvant avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers existants.

Il est entendu que le salarié remplaçant, non plus que le salarié surnuméraire, ne peut acquérir le statut de salarié régulier pendant la période de temps durant laquelle il est à l'emploi de l'Employeur. De plus, le salarié remplaçant et le salarié surnuméraire ne peuvent se prévaloir de la procédure de grief lors du renvoi.

3.7 Salarié régulier

Désigne un salarié qui a complété la période de probation pertinente à sa catégorie d'emploi auprès de l'Employeur.

3.8 Salarié en probation

Désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation pertinente à sa catégorie d'emploi.

- 3.9 Fonction
Désigne l'ensemble défini de tâches et de responsabilités d'un salarié.
- 3.10 Poste
Désigne l'affectation d'un salarié à une fonction donnée.
- 3.11 Poste vacant
Poste auquel aucun salarié n'est affecté.
- 3.12 Catégorie d'emplois
Désigne une unité de rangement des fonctions possédant les caractéristiques communes quant à la nature et à la complexité des tâches et des responsabilités et quant à la formation académique requise.

Aux fins d'application de la présente convention collective, les catégories d'emploi sont les suivantes:

a) bureau;
b) métiers et services;
c) technique;
d) professionnels.
- 3.13 Classification
Désigne l'attribution à un salarié d'une catégorie d'emploi et d'une fonction.
- 3.14 Classement
Désigne l'attribution à un salarié d'un échelon dans l'échelle de salaire correspondant à sa fonction.
- 3.15 Nomination
Désigne l'affectation d'une personne à un poste.
- 3.16 Promotion
Désigne le passage d'un employé à un poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui prévu à son ancien poste.
- 3.17 Mutation
Désigne le passage d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de salaire est égal à celui de son ancien poste.

3.18 Jour ouvrable

Désigne pour chacun des salariés pris individuellement, les jours de la semaine de travail, telle que définie à l'article 17, et aux fins des délais prévus à la convention collective, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours de congés fériés prévus à la présente convention collective.

3.19 Salaire

La rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dûs pour les services d'un salarié.

3.20 Conjoint

Désigne l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

3.21 Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

3.22 Ancienneté

Durée cumulée en années et en jours de service continu du salarié chez l'Employeur.

3.23 Exigences normales

Les exigences normales d'un poste sont les exigences indispensables liées aux tâches accomplies de façon régulière et continue.

ARTICLE 4 - PREROGATIVES SYNDICALES

4.1 L'adhésion au Syndicat est une condition d'emploi pour tout salarié soumis à la présente convention.

4.2 Toutefois, lorsque le Syndicat refuse d'admettre un salarié ou expulse un salarié, ce refus

ou cette expulsion n'invalide pas le contrat d'engagement sauf si:

- a) le salarié a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

4.3 Le jour de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur lui remet une copie de la convention collective, l'avise qu'il peut rencontrer le représentant du syndicat et qu'il doit signer sa carte d'adhésion syndicale.

Perception de la cotisation

4.4 L'Employeur déduit du salaire de chacun de ses salariés la cotisation fixée par les règlements du Syndicat ainsi que toute cotisation spéciale fixée par ce dernier.

4.5 Toute modification à la cotisation est signifiée par écrit à l'Employeur. Celui-ci commence à percevoir conformément à cette modification le plus rapidement possible et, au plus tard, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis du Syndicat. Il en est de même de toute cotisation spéciale.

4.6 Pour chaque salarié, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat est déduite également sur tous les versements de salaire. Cette retenue syndicale accompagnée de la liste des cotisants avec indication du montant retenu pour chacun, sera remise au Syndicat dans le mois qui suit chaque perception

4.7 L'Employeur indique sur les formules d'impôt T-4 et TP-4 le montant payé pour fins de cotisations syndicales.

Affichage et distribution

4.8 Le Syndicat pourra afficher sur un tableau d'affichage désigné par l'Employeur et accessible à l'ensemble des employés toute l'information syndicale qu'il jugera pertinente.

4.9 L'Employeur fournit au Syndicat une copie de toute décision, règlement ou directive adoptés par le Conseil d'administration de la B.C.P.R. S.M. concernant un salarié ou les salariés, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent telle décision, règlement ou directive.

4.10 Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son représentant syndical et l'avise de tout changement.

4.11 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de tout salarié qui obtient un congé avec ou sans solde, en spécifiant la nature et la durée de ce congé.

Utilisation de locaux et de matériel

4.12 Le Syndicat peut tenir, sans frais, des réunions pour ses membres, dans les locaux disponibles de la corporation, moyennant un avis préalable de quarante-huit (48) heures à l'Employeur.

4.13 Le Syndicat pourra utiliser l'équipement et le matériel de la corporation selon les termes et les conditions déterminés par l'Employeur.

Liberté d'action syndicale

4.14 Tout salarié, libéré en vertu du présent article, bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective.

4.15 L'Employeur reconnaît au représentant syndical le droit de s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail, en conformité avec les dispositions du présent article. Aux fins d'application de la présente clause, le représentant syndical est le président du Syndicat ou à défaut d'agir de ce dernier, son mandataire.

4.16 Les représentants syndicaux, dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise et avec maintien de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective à l'occasion:

- a) de rencontres avec un représentant de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs, mécontentes ou différends. Aux fins d'application du présent paragraphe, le représentant syndical est le président du syndicat ou, à défaut d'agir de ce dernier, tout autre membre du comité exécutif;
- b) d'auditions d'arbitrages de griefs, ou de différends jusqu'à concurrence du nombre de personnes essentielles pour la cause;
- c) de la négociation, de la conciliation et de la médiation d'une convention collective jusqu'à un maximum de deux (2) représentants syndicaux.

4.17 Lors d'une convocation par l'Employeur, pour toutes matières ayant trait à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, tout salarié peut se faire accompagner du représentant syndical prévu à la clause 4.15.

4.18 Tout salarié délégué par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale non prévue au présent article, obtient à cette fin une libération totale ou partielle sans perte de salaire, après en avoir prévenu le représentant de l'Employeur dans un délai de quarante-huit (48) heures; pendant la durée de la libération, il continue d'accumuler son ancienneté et de jouir des droits, avantages et privilèges prévus dans la présente convention collective comme s'il était au travail.

Cependant, ces absences ne dépasseront pas, pour l'ensemble des salariés, un total de neuf (9) jours ouvrables par année financière et toute libération supplémentaire pour raison prévue au paragraphe précédent est aux frais du Syndicat.

4.19 Tout salarié délégué par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale à la C.E.Q., pourra obtenir à cette fin, une libération totale ou partielle, sans salaire, après entente avec le représentant de l'Employeur dans un délai raisonnable. Ce salarié accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention comme s'il était au travail. A son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ.

4.20 A la demande écrite du syndicat, dans le cas d'un congé prévu à l'article 4.19, l'Employeur continue de verser au salarié en congé le traitement auquel il aurait droit n'eût été de ce congé. Dans ce cas, le Syndicat rembourse mensuellement à l'Employeur le traitement versé par ce dernier.

4.21 Documentation

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et, au plus tard, un (1) mois après le début de chaque année financière, l'Employeur fournit au syndicat la liste complète des salariés par ordre alphabétique en indiquant pour chacun:

- Nom et prénom
- Numéro de téléphone
- Numéro d'assurance sociale
- Date de naissance

- Statut de salarié
- Identification de son poste
- Date d'entrée en service
- Nature de son congé (s'il y a lieu)
- Identification sur l'échelle de salaire
- Son échelon
- Nom du remplaçant pour le salarié remplacé
- Nom du remplacé pour le salarié remplaçant

4.22 L'Employeur fournit mensuellement par écrit au syndicat les corrections aux informations fournies en vertu de la clause 4.21 ainsi que la date où se produit, pour chaque salarié, le changement visé par l'information qui en est fournie.

ARTICLE 5 - CONGES

Congés fériés

5.1 Les salariés couverts par la présente convention collective bénéficient de treize (13) congés fériés par année qui sont les suivants:

- le 1er janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard;
- le 24 juin;
- le 1er juillet;
- la Fête du travail;
- l'Action de Grâces;
- le 24 décembre;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

De plus les salariés bénéficieront, à partir de Noël de l'année 1984, de deux (2) journées de congé mobile à être prises entre Noël et le Jour de l'An.

5.2 Si l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés coïncide avec un jour non ouvrable, ce congé est reporté au premier jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties.

5.3 Le salarié à temps partiel bénéficie du nombre de jours fériés prévus à l'article 5.1, au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui du salarié à temps complet appartenant à la même catégorie d'emploi.

5.4 Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail, le salarié surnuméraire ou remplaçant doit avoir accumulé soixante (60)

jours de service continu pour avoir droit au paiement d'un jour férié.

Congés sociaux

5.5

Le salarié régulier a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après:

a) Mariage:

- son mariage: 5 jours ouvrables;
- le mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère: le jour du mariage;

b) Décès:

- à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: 5 jours ouvrables;
- à l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère: 3 jours ouvrables;
- à l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, d'un grand-parent, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint: 1 jour ouvrable.

Dans les cas visés aux paragraphes précédents, le nombre de jours indiqué est augmenté de un (1) si l'événement a lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence du salarié.

c) Présence en Cour:

sur présentation du subpoena l'ayant assigné, la durée de l'assignation en Cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou dans une cause criminelle.

Dans une telle situation, le salarié doit remettre à l'employeur le montant d'argent qui lui est remis comme témoin ou comme juré.

d) Autres cas:

- le changement de son domicile: le jour de son déménagement, une seule fois par année;

5.6

Le salarié à temps partiel a droit aux congés prévus à la clause 5.1 au prorata de sa charge

de travail sous réserve de la clause ci-après mentionnée.

- 5.7 Le salarié surnuméraire ou remplaçant a droit aux congés prévus à la clause 5.1 de la façon et dans la mesure où la Loi sur les normes du travail y pourvoit.

Congés pour affaires publiques

- 5.8
- a) Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire, peut obtenir sur demande écrite faite quatre (4) semaines avant la date de son départ à l'administrateur délégué, 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 ouvrables, ses jours de vacances accumulés.
 - b) Le salarié élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CEGEP ou d'université, une institution publique de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Employeur et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
 - c) Le salarié régulier, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi électorale applicable.
 - d) Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié à son poste, ou le cas échéant, à un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ. Cependant, l'Employeur bénéficie d'un délai de six (6) semaines pour procéder à sa réintégration prévue à la présente clause suite à l'avis de retour au travail donné par le salarié.
 - e) Un salarié élu député fédéral ou provincial pour un deuxième mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la présente convention.

f) L'Employeur reconnaît au salarié le droit d'être nommé à une Commission d'enquête provinciale ou fédérale et le salarié ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Congé sans traitement

- 5.9 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier peut obtenir un congé sans traitement avec l'accord de l'administrateur délégué et après entente avec ce dernier sur les modalités s'y rattachant.
- 5.10 Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'administrateur délégué. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant trois (3) mois est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à l'administrateur délégué un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du troisième (3e) mois.
- 5.11 A moins d'entente contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, sauf pour son droit au grief. Cependant, il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances, en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent, et ce à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.
- 5.12 Si le salarié utilise un congé pour affaires publiques ou un congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué, ou, sauf le cas de force majeure, s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de l'administrateur délégué de prolonger ledit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

ARTICLE 6 - CREDITS DE CONGES EN MALADIE OU ACCIDENT

- 6.1 Le salarié incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues en 6.5 et 6.6.
- 6.2 Pour bénéficier du présent article, le salarié doit aviser l'administrateur délégué de la cause de son absence au cours de la première heure de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, il devra aviser l'administrateur délégué dès que possible. L'Em-

ployeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

6.3 A la demande de l'Employeur, le salarié devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la deuxième (2e) journée d'absence.

6.4 S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

6.5 Au premier avril de chaque année, il est accordé au salarié un crédit de six (6) jours pour cause de maladie ou d'accident, non cumulatifs d'année en année.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit:

S'il est embauché entre le:

1er avril et le 31 juillet: six (6) jours;

1er août et le 30 novembre: quatre (4) jours;

1er décembre et le 31 mars: deux (2) jours.

6.6 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables. Le salarié est rémunéré à son taux régulier durant le délai de carence jusqu'à épuisement de son crédit prévu en 6.5. A compter de la troisième (3e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la septième (7e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier au salarié absent pour raison de maladie. Le salarié reçoit les prestations d'assurance-salaire à compter de la huitième (8e) journée ouvrable d'une période d'absence.

6.7 Les salariés ayant accumulé des jours-maladie jusqu'au premier avril 1984 sous le régime des règles administratives de la B.C.P.R.S.M. conservent ces jours dans une banque distincte de celle prévue en 6.5. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement.

Sur demande, ces salariés peuvent utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absences ou pour fins de vacances.

Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables à 50% de son taux de salaire en vigueur au moment de son départ.

- 6.8 Le salarié devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou des traitements de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues à 6.6.

ARTICLE 7 - CONGE DE MATERNITE

- 7.1 L'employeur accorde à la salariée enceinte la possibilité d'un congé sans solde d'une durée de vingt (20) semaines consécutives suivant les prescriptions de la Loi sur les normes du travail du Québec.
- 7.2 La répartition de ce congé de maternité, avant et après l'accouchement, est laissée au choix de la salariée concernée.
- 7.3 La salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur d'au moins un (1) mois avant la date de son départ, préavis spécifiant également la date escomptée de son retour au travail.
- 7.4 Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.
- 7.5 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 7.6 La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension de son congé de maternité jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines additionnelles si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige.
- La salariée doit alors produire un certificat médical à cet effet avec l'avis prévu au paragraphe 7.7 du présent article.
- 7.7 La salariée doit aviser par écrit l'employeur de la date de son retour au travail ou de la décision de se prévaloir d'un congé additionnel sans solde prévu au paragraphe 7.12 au moins un (1) mois avant la date prévue de son retour au travail.
- 7.8 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste.
- 7.9 La salariée qui ne se présente pas au travail au terme de son congé de maternité ou, le cas échéant, de sa prolongation à titre de congé parental suivant les dispositions du paragraphe

7.11, est réputée avoir démissionné à la date de son départ en congé de maternité.

7.10

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

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

7.11

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

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

7.12

La salariée qui bénéficie du congé parental prévu au paragraphe 7.11 conserve son droit d'ancienneté et continue de bénéficier des droits que lui confère son statut de salariée régulière, sauf en ce qui a trait aux dispositions suivantes:

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

7.13

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

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

7.14

Le salarié dont le conjoint accouche a droit à un congé d'une durée de trois (3) jours ouvrables.

Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère à la maison.

7.15

Le salarié qui adopte légalement un enfant bénéficie d'un congé de trois (3) jours ouvrables dont celui de l'enregistrement.

L'Employeur accordera un congé sans solde au salarié qui adopte légalement un enfant le tout en conformité avec les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage.

ARTICLE 8 - VACANCES ANNUELLES

8.1 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le premier avril de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) Le salarié ayant moins d'une année de service au premier avril de l'année courante a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- b) Le salarié ayant une (1) année de service a droit au premier avril de l'année courante à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées.
- c) Le Salarié ayant complété trois (3) années de service a droit au premier avril de l'année courante à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

Ce régime de vacances est en vigueur à compter du premier avril 1984.

8.2 a) Le premier mars de chaque année, l'Employeur affiche sur le tableau d'affichage une liste sur laquelle les salariés expriment leur préférence pour leur date de vacances. Cette liste reste affichée pour une période de trente (30) jours.

L'administrateur délégué détermine les dates définitives de vacances dans les trente (30) jours qui suivent.

- b) La période comprise entre le 15 juin et la Fête du travail est la période usuelle pour la prise des vacances.
- c) L'administrateur délégué détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte prioritairement:
 - des besoins du service;
 - de l'ancienneté du salarié chez l'employeur;
 - de la préférence exprimée par le salarié.

- 8.3 Cependant, un salarié peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période après entente avec l'administrateur délégué.
- 8.4 Un salarié peut, après entente avec l'administrateur délégué, changer ses dates de vacances en autant que la période de vacances des autres salariés et les besoins du service soient respectés.
- 8.5 a) A moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.
- b) Après entente avec l'administrateur délégué, le salarié peut prendre de façon anticipée, avant le premier avril, des vacances accumulées sujet aux dispositions de 8.2 et 8.3.
- 8.6 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. Il peut également fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances, sujet aux dispositions de 8.2 et 8.3.
- 8.7 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser l'administrateur délégué le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées après entente avec l'administrateur délégué soit à la suite de son invalidité soit à une période ultérieure convenue avec l'administrateur délégué.
- 8.8 A sa demande, le salarié reçoit avant son départ pour vacances, 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.
- 8.9 En cas de cessation définitive d'emploi:
- Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année financière précédant le premier avril reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il avait droit.
- 8.10 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.
- 8.11 Les jours fériés ou chômés et payés qui tombent durant la période de vacances d'un salarié ne

sont pas comptés comme faisant partie de ses vacances. Il y a donc, suivant le choix du salarié: prolongement des vacances en conséquence ou report de ce (ou ces) jours à un autre moment et ce, après entente avec l'administrateur délégué.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.1 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir obtenu le statut de salarié régulier. A compter de ce moment, ce droit prend effet au premier (1er) jour d'emploi. L'ancienneté se calcule en années, et en jours.
- 9.2 A moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service aux fins d'application de la présente convention.
- 9.3 Une (1) fois par année, le ou vers le 15 avril, l'Employeur affiche durant trente (30) jours la liste d'ancienneté sur les lieux de travail. Une copie de cette liste est remise au Syndicat. Cette liste est contestable dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'affichage. Toutefois, les parties pourront, après entente, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.
- 9.4 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou accident de travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier.
 - b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail pour la durée totale de l'absence.
 - c) Dans le cas de promotion à un poste exclu de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de six (6) mois et dans le cas d'affectation temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation, pour la durée de l'affectation.
 - d) Dans le cas d'absence au travail pour service public jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables.
 - e) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives

jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier.

- f) Dans le cas d'un congé sans traitement jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier.
- g) Dans le cas d'absence au travail pour congé parental pour la durée totale du congé.

9.5

Le salarié conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) Dans le cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie autre qu'une maladie ou un accident de travail, pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus en 9.4 a).
- b) Dans le cas de promotion à un poste exclu de l'unité de négociation pour la période excédant six (6) mois de calendrier prévus en 9.4 c).
- c) Dans le cas d'absence au travail pour service public pour la période excédant les trente-cinq (35) jours ouvrables prévus en 9.4 d).
- d) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus en 9.4 e).
- e) Dans le cas d'un congé sans traitement pour la période excédant six (6) mois de calendrier prévus en 9.4 f).
- f) Dans le cas d'un salarié mis à pied et dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, jusqu'à l'expiration d'une période de quinze (15) mois prévue pour être exclu de la liste de rappel.

9.6

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) congédiement pour cause juste et suffisante;
- b) démission du salarié;
- c) mise à la retraite;
- d) non-retour au travail du salarié dans les dix (10) jours après avoir été dûment rappelé au travail par l'employeur par voie de courrier recommandé.

- 9.7 Pour les fins d'ancienneté, un salarié ne peut accumuler plus d'une année de service par année de calendrier.

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.1 Affichage

L'Employeur fait l'affichage de tout poste nouvellement créé ou vacant pendant une période de sept (7) jours ouvrables. Une copie de l'offre d'emploi affichée est envoyée simultanément au Syndicat.

- 10.2 L'employeur affiche le poste dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vacance. S'il décide de ne pas combler le poste ou de différer le moment de le combler, il en informe le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la vacance en indiquant ses motifs. Le retard d'un tel avis n'entraîne pas l'obligation de combler le poste.

- 10.3 L'affichage doit contenir:

- a) le titre du poste;
- b) le statut du salarié;
- c) une description sommaire des tâches;
- d) les qualifications requises;
- e) la durée et l'horaire de travail;
- f) le taux minimal et maximal salarial de la catégorie métiers, bureau, technique ou professionnel.

- 10.4 Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

Poste vacant ou nouvellement créé

- 10.5
- a) L'Employeur offre le poste au salarié inscrit sur la liste de rappel, qui faisait partie de la catégorie d'emploi visée, et qui répond aux exigences normales du poste.
 - b) Le salarié régulier déjà à l'emploi de la B.C.P.R.S.M. a priorité sur tout autre candidat provenant de l'extérieur à la condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.

- c) Lorsqu'il y a plus d'un candidat parmi les salariés réguliers qui répondent aux exigences normales de la tâche, le poste est accordé au plus compétent; en cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

Période d'essai

- 10.6
- a) Lorsqu'un salarié de la catégorie bureau et métiers obtient le poste, il bénéficie d'une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail effectif pendant laquelle il peut réintégrer son ancien poste sans perte d'aucun droit.
- b) Lorsqu'un salarié de la catégorie technique obtient le poste, il bénéficie d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail effectif pendant laquelle il peut réintégrer son ancien poste sans perte d'aucun droit.
- c) Lorsqu'un salarié de la catégorie professionnelle obtient le poste, il bénéficie d'une période d'essai de cent quatre-vingts (180) jours de travail effectif pendant laquelle il peut réintégrer son ancien poste sans perte d'aucun droit.

- 10.7
- Si l'Employeur juge que le salarié ne peut compléter sa période d'essai, il doit le réintégrer dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit. Il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences de la fonction.

- 10.8
- A moins d'entente entre les parties, ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de:

- a) maladie ou accident du travail;
- b) maladie ou accident;
- c) congé autorisé;
- d) congé parental;
- e) affectation temporaire.

Au retour de l'absence prévue ci-dessus, le salarié retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si ce poste n'existe plus, il bénéficie des mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail au moment de l'abolition du poste et est sujet aux mêmes obligations.

- 10.9 Le salarié nommé provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation reçoit la classification, le classement, le salaire et les bénéfices attachés à sa fonction lorsqu'il commence à l'exercer.
- 10.10 Affectation temporaire
Lorsqu'un poste temporairement vacant doit être comblé, l'Employeur peut procéder par une affectation temporaire.
- 10.11 Dans ce cas, il offre le poste à chaque salarié à son emploi satisfaisant aux exigences de la fonction.
- 10.12 Le salarié qui accepte une affectation temporaire à un poste appartenant à une catégorie d'emplois supérieure, reçoit, pour toute la période d'occupation de ce poste, le traitement qu'il recevait s'il avait été promu à ce poste.
- 10.13 Le salarié qui accepte une affectation temporaire à un poste appartenant à une catégorie inférieure, ne doit subir, pour toute la période d'occupation de ce poste, aucune diminution de traitement.
- 10.14 Le salarié titulaire d'un poste régulier, pendant son affectation temporaire, demeure titulaire de ce poste régulier, avec garantie de le récupérer au terme de l'affectation temporaire.

ARTICLE 11 - ENGAGEMENT ET DEMISSION

Engagement

- 11.1 Tout nouveau salarié engagé à un poste régulier est en probation pour une période de:
- 260 jours de présence effective au travail dans le cas d'un salarié appartenant à la catégorie d'emploi de professionnels;
 - 180 jours de présence effective au travail dans le cas d'un salarié appartenant à la catégorie d'emploi technique;
 - 90 jours de présence effective au travail dans le cas d'un salarié appartenant aux catégories d'emploi, bureau et métiers.
- 11.2 Pendant la période de probation, l'Employeur remettra par écrit au salarié en probation, à mi-chemin ainsi qu'à la fin de la période de probation telle que définie à la clause précédente, un rapport d'évaluation contenant s'il y

a lieu, des améliorations à apporter à son travail.

11.3 A moins de stipulations contraires, le salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

11.4 L'Employeur fait parvenir au salarié en période de probation deux (2) semaines à l'avance un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services. Si l'Employeur fait défaut de fournir l'avis dans le délai prescrit, il devra payer au salarié en période de probation une journée de salaire par journée de retard.

Démission

11.5 Le salarié qui désire quitter son emploi doit fournir à l'Employeur un avis écrit de trente (30) jours dans le cas d'un salarié professionnel, vingt (20) jours dans le cas des salariés des services techniques, quinze (15) jours dans le cas des salariés de bureau et de métiers, sauf entente contraire entre les parties.

11.6 Le salarié doit prendre avec l'Employeur les mesures nécessaires pour mettre en ordre tous ses dossiers et remettre tout document, matériel, équipement et fourniture appartenant à celui-ci.

11.7 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur dont les bénéfices, privilèges et droits prévus à la présente convention collective n'ont pas été respectés et, le cas échéant, lorsque des sommes lui sont dues, peut faire valoir ses droits et réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 12 - SECURITE D'EMPLOI

Changement technique, administratif, fusion et abolition de poste.

12.1 Aucun salarié régulier ne peut être mis à pied ou subir de baisse de traitement par suite de tout changement technique ou technologique, de modifications administratives, des structures, des procédés de travail ou des lieux de travail ou de fusion.

12.2 Le salarié dont le poste est aboli ou modifié en vertu de l'article 12.1 est soit:

- a) réaffecté à un autre poste dont l'échelle salariale est au moins équivalente si un tel poste est disponible; ou,
- b) recyclé en vue de reprendre son poste ou un autre poste dont l'échelle salariale est au moins équivalente, si un tel poste est disponible; ou,
- c) réaffecté dans un poste dont l'échelle salariale est inférieure, si un tel poste existe et si les paragraphes a) et b) de l'article 12.2 ne peuvent s'appliquer.

12.3 Dans le cas d'un salarié visé par le paragraphe b) de l'article 12.2, l'Employeur verse à ce salarié son plein salaire pour le temps que dure le recyclage. L'employé recyclé s'engage à terminer le recyclage et occuper le poste pour lequel il est recyclé et ce, pour une durée au moins égale au nombre de jours qu'aura durée le recyclage.

Cet article ne doit pas être interprété comme empêchant un salarié de démissionner ou de poser sa candidature à un poste constituant pour lui une promotion.

12.4 Le salarié réaffecté ou recyclé en vertu de l'article 12.2 est sujet à la période d'essai prévue à la clause 10.6. Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver le poste auquel il a été affecté ou si l'Employeur considère qu'il ne satisfait pas aux exigences normales du poste, le salarié est alors replacé de nouveau, selon les modalités ci-haut prévues.

12.5 Si le salarié refuse d'être affecté à un poste de classe inférieure ou s'il refuse le recyclage qui lui est proposé, il peut soit démissionner ou soit être mis à pied et inscrit sur la liste de rappel.

Réduction du personnel

12.6 Il ne peut y avoir de réduction de personnel qu'en raison d'une baisse des revenus globaux indépendante de la volonté de l'Employeur, et si celui-ci se voit dans l'obligation de réduire le nombre de ses salariés assujettis à la présente convention collective, l'Employeur donne un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours à(aux) salarié(s) affecté(s) par ladite réduction. Copie de ce préavis est envoyé le même jour au Syndicat.

12.7 Dans tel cas, la réduction du nombre de salariés assujettis à la présente convention est

égal au nombre obtenu en application de la formule suivante:

$$M = \frac{S_1 - S_0 \times R_1}{R_0}$$

où,

M = réduction autorisée de la masse salariale des employés assujettis à la présente convention;

S₀ = masse salariale de l'année financière précédente des employés assujettis à la présente convention;

S₁ = masse salariale de l'année financière en cours des employés assujettis à la présente convention;

R₀ = revenus globaux de l'Employeur pour l'année financière précédente;

R₁ = revenus globaux de l'Employeur pour l'année financière en cours.

12.8

a) A l'intérieur du délai de quarante-cinq (45) jours prévu à l'article 12.6, les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de l'application dudit article 12.6.

b) Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur les mesures à prendre, l'Employeur procédera alors aux mises à pied prévues par alternance entre les différentes catégories d'emploi prévues à l'article 3.12, en débutant par la catégorie que l'Employeur aura déterminée et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

c) Les mises à pied se feront dans l'ordre suivant:

a) d'abord l'Employeur met à pied les salariés surnuméraires;

b) ensuite les salariés remplaçants;

c) ensuite les salariés à temps partiel;

d) enfin, par alternance entre les catégories d'emploi, les salariés réguliers.

Rappel au travail

12.9

La liste de rappel est composée des salariés mis à pied en vertu des articles 12.5 et 12.8.

- 12.10 Le salarié affecté par la mise à pied est inscrit sur la liste de rappel et y est maintenu pour une période maximale de quinze (15) mois. Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles d'ancienneté parmi les salariés qui répondent aux exigences normales de la tâche.
- 12.11 Les rappels au travail se font par poste certifiée à la dernière adresse connue du salarié et copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour de l'envoi.
- 12.12 Le salarié rappelé dispose de quinze (15) jours pour accepter l'offre de poste prévue à la clause 12.11, après quoi sous réserve des dispositions de l'article 12.13 il perd définitivement son lien d'emploi.
- 12.13 Toutefois le salarié n'est pas tenu d'accepter de combler un poste temporaire, ni un poste dont l'échelle salariale est inférieure à celle du poste qu'il détenait au moment de sa mise à pied. Dans un tel cas, son nom demeure inscrit sur la liste de rappel.
- 12.14 a) Dès qu'un salarié mis à pied accepte un rappel au travail conformément à la clause 12.11, son nom est rayé de la liste de rappel prévue à la clause 12.10.
- b) Cependant, dans le cas d'un rappel au travail pour occuper un poste temporaire, le salarié mis à pied qui accepte de combler un tel poste est réinscrit sur la liste de rappel lorsque le poste temporaire est aboli.
- Il en est de même pour le salarié rappelé qui ne rencontrerait pas les exigences normales du poste à combler.
- Dans ce cas la période de quinze (15) mois prévue à la clause 12.10 commence à courir à partir de la nouvelle date d'inscription sur la liste de rappel.

ARTICLE 13 - SECURITE SOCIALE

- 13.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le programme d'avantages sociaux présentement en vigueur et que les contributions respectives de l'Employeur et des salariés sont maintenues pour la durée de la présente convention collective.

Le programme comprend présentement:

- le régime de retraite;

- l'assurance collective incluant l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-santé.

13.2 La participation aux régimes énumérés à la clause 13.1 est obligatoire pour les salariés réguliers.

13.3 Sous réserve de la clause 13.2, les régimes en vigueur sont maintenus, de même que les contributions respectives de l'Employeur et du salarié. Les régimes peuvent être modifiés par entente entre l'Employeur et le Syndicat si un des régimes en vigueur devait disparaître pour des raisons indépendantes de la volonté des parties, celles-ci s'entendent sur l'adoption d'un régime équivalent.

13.4 Régimes complémentaires

a) Un ou plusieurs régimes complémentaires peuvent être établis par le Syndicat et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.

b) Toute modification à ce (à ces) régime(s) prend effet à la date établie par le Syndicat. L'avis de modification doit être transmis à l'Employeur au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

c) Tel contrat doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur.

Toutefois, l'Employeur facilite la mise en place et l'application de tel régime.

Le salarié en congé sans traitement peut continuer sa participation aux régimes sous réserve de verser à l'Employeur au début de chaque mois, l'entier des primes.

Responsabilité civile

13.5 L'Employeur s'engage à prendre le fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (y compris le temps supplémentaire) ou en dehors de l'horaire normal de travail, lorsque le salarié s'occupe d'activités expressément demandées par l'Employeur. Ce dernier convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit salarié.

Hygiène, santé et sécurité au travail

- 13.6 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physiques des salariés.
- 13.7 Tout salarié ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail, qui doit s'absenter en raison de cet accident ou de cette maladie, a droit à l'équivalent de cent pour cent (100%) de son salaire net pour toute la période de son absence sans dépasser une période de douze (12) mois à compter de la date de l'accident. Le salarié doit cependant remettre à l'Employeur toute compensation reçue pour absence au travail de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail (CSST).
- 13.8 L'application de la présente clause n'affecte en rien la caisse des journées de maladie ou d'accident du salarié.
- 13.9 Dès que le salarié ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail est reconnu apte au travail par son médecin, il réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, sous réserve des dispositions prévues aux articles 12.2, 12.3 et 12.4.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.1 Tout salarié convoqué pour recevoir un avis écrit de mesure disciplinaire peut être accompagné d'un représentant du syndicat. Le salarié doit recevoir un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- 14.2 L'administrateur délégué a trente (30) jours de calendrier de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance de ce dernier pour imposer à un salarié une mesure disciplinaire.
- Cependant, dans les cas où une enquête est nécessaire, l'administrateur délégué devra aviser le salarié dans les trente (30) jours de la connaissance de l'incident qu'une enquête sur son comportement se tiendra, et l'administrateur délégué devra faire connaître sa décision au salarié dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'enquête.
- 14.3 A la seule fin d'en attester la connaissance, une mesure disciplinaire écrite, doit être contresignée par le salarié ou s'il refuse, cette mesure disciplinaire doit être contresignée par le représentant du Syndicat.

- 14.4 Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un salarié devient nulle et sans effet un (1) an après la date de son émission, sauf dans le cas de récidive.
- 14.5 Un avis de congédiement ou de suspension doit avoir été précédé d'au moins un avertissement ou d'une réprimande encore valide et qui aurait indiqué de façon claire l'intention de l'Employeur de recourir au congédiement ou à la suspension s'il y a récidive du salarié quant à l'action ou au comportement qu'il lui a reproché. L'Employeur doit donner au salarié l'occasion de s'amender.
- 14.6 Malgré la clause 14.5, l'Employeur peut suspendre un salarié au moment même de la réprimande et sans que celle-ci n'ait été précédée d'un avertissement, si le geste reproché au salarié cause à l'Employeur un préjudice grave qui, par sa nature, nécessite une intervention immédiate. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pour décider s'il y a lieu soit de n'appliquer aucune sanction supplémentaire, soit de suspendre le salarié pour une période plus longue, soit de le congédier. Si aucune décision n'est prise après les dix (10) jours ouvrables prévus, le salarié est ré-installé et confirmé dans ses droits et privilèges et il récupère le salaire dont il a été privé.
- 14.7 Seules les mesures disciplinaires écrites versées au dossier du salarié peuvent être invoquées lors d'un arbitrage.
- 14.8 Le salarié concerné peut contester le bien-fondé d'une mesure disciplinaire en utilisant la procédure de règlement de grief prévue à la présente convention collective.
- 14.9 Dans les cas d'arbitrage portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.10 Sur demande à l'administrateur délégué au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, tout salarié a droit de consulter son dossier personnel, accompagné ou non de son représentant syndical. De plus, il peut faire reproduire tout document y apparaissant.

ARTICLE 15 - REGLEMENT DES GRIEFS

- 15.1 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. A cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Tout salarié ayant un problème concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective doit tenter d'en discuter avec le représentant de l'Employeur afin d'essayer de le régler, accompagné d'un représentant syndical.

15.2 Advenant que la rencontre prévue à l'article précédent ne permet pas de régler le problème, le salarié pourra déposer un grief conformément à la procédure suivante:

a) le salarié soumet le grief par écrit au représentant de l'Employeur dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief.

b) le représentant de l'Employeur donne sa réponse par écrit, au Syndicat ou au salarié, dans les vingt (20) jours ouvrables de la soumission du grief.

15.3 En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'Employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le salarié ou le Syndicat peut porter le grief en arbitrage en faisant parvenir un avis écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse de l'Employeur lui est parvenue ou aurait dû lui parvenir.

15.4 Le grief sera référé à un arbitre choisi par les parties ou à défaut d'entente, devant un arbitre nommé par le Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre. Les parties peuvent aussi de consentement, s'entendre pour référer le grief à un arbitre assisté de deux (2) assesseurs.

15.5 Le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariés ou en son nom personnel. Dans un tel cas, le Syndicat devra se conformer à la procédure prévue au présent article, mutatis mutandis.

15.6 Toute erreur de forme dans l'écrit du grief ne peut entraîner son rejet.

15.7 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Ils pourront cependant être prolongés après entente écrite entre les parties.

15.8 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.

15.9 En aucune circonstance, le tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier, d'amender ou re-

trancher au texte de la présente convention collective.

15.10 Dans le calcul de tout délai spécifié au présent article; le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais le jour de l'échéance l'est.

Les samedis, dimanches et congés fériés n'entrent pas dans la computation des délais.

ARTICLE 16 - PERFECTIONNEMENT ET MISE A JOUR

16.1 L'Employeur encourage le perfectionnement de ses salariés. Dans le but d'acquérir une plus grande expérience, un salarié régulier pourra adresser une demande de cours de perfectionnement dans la mesure où ce cours est en relation directe avec les fonctions exercées ou fonctions que voudrait exercer le salarié. Cette demande de perfectionnement devra être faite par écrit, à l'administrateur délégué.

16.2 A compter du premier avril 1984 et par la suite au premier avril de chaque année financière, l'Employeur affecte un montant de 100 \$ par salarié régulier à temps plein membre de l'unité de négociation, au perfectionnement et à la mise à jour des salariés. Le solde du fonds de perfectionnement, au 31 mars suivant, est reporté à l'année suivante.

16.3 Les principaux frais ainsi remboursables sur présentation des pièces justificatives sont les suivants:

- frais d'administration/frais d'inscription/frais d'étude de dossier;
- frais de cours ou frais de scolarité;
- frais d'achat de volumes, de documents écrits ou audio-visuels, etc...;
- frais d'hébergement;
- frais de déplacement;
- frais de stationnement.

16.4 Un comité paritaire de perfectionnement ci-après appelé "le Comité" est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention. Ce Comité est formé de deux (2) membres dont l'Administrateur délégué et d'un représentant du Syndicat. Toute décision du Comité doit être prise à l'unanimité.

16.5 Tout salarié régulier peut soumettre au comité une demande écrite de perfectionnement indiquant la matière, le lieu, l'horaire, la durée, le coût estimé des frais et tout autre renseignement que peut exiger le Comité.

- 16.6 Le Comité doit disposer de toute demande qui lui est soumise en vertu du présent article dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

Activités à caractère professionnel

- 16.7 Tout salarié peut participer, dans le cadre de l'exécution de son travail, à des activités à caractère professionnel ou d'intérêt pour les besoins de sa fonction, le tout après entente avec le représentant de l'Employeur.

ARTICLE 17 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Horaire de travail

- 17.1 La semaine régulière de travail des salariés est de trente-cinq (35) heures (40 heures pour le poste de commis-manutentionnaire), réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs de travail du lundi au vendredi.
- 17.2 L'horaire normal de travail est pour les salariés à trente-cinq (35) heures semaine de sept (7) heures entre huit heures et trente (8h30) et seize heures et trente (16h30), et pour les salariés (commis-manutentionnaire) à quarante (40) heures semaine entre huit heures (8h00) et dix-sept heures (17h00).
- 17.3 Tout salarié a droit à une période non rémunérée de repas de soixante (60) minutes, au cours de sa journée régulière de travail.
- 17.4 Tout salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.
- 17.5
- a) Les professionnels sont tenus de planifier leur horaire de travail en fonction des objectifs et plans d'action en vigueur à la BCP et en regard de la tâche pour laquelle ils sont employés. La disponibilité du personnel professionnel est de cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi, chaque jour comptant trois (3) périodes de travail possible; l'avant-midi, l'après-midi, le soir et ce, sur une base de trente-cinq (35) heures.
 - b) Toutefois le salarié professionnel occupant des fonctions d'agent culturel et/ou d'agent de développement devra assurer annuellement à l'employeur une disponibilité minimale de vingt (20) jours ouvrables le samedi et/ou le dimanche.
 - c) Le salarié régi par l'article 17.5 b) ne peut être appelé à travailler plus que deux

(2) semaines consécutives le samedi et/ou le dimanche.

17.6 Pendant les mois de juillet et août, le nombre d'heures de la semaine de travail demeure le même quoique, après entente, le répartition des heures pourrait être différente.

17.7 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, l'administrateur délégué proposera à la partie syndicale un projet d'horaire flexible qui sera mis en vigueur après entente entre les parties.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.1 Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le représentant de l'Employeur qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

18.2 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) au taux et demi (150%) du salaire horaire de salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche.

b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié, lors d'un dimanche ou d'un deuxième jour de repos hebdomadaire.

18.3 Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables au total, à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et l'administrateur délégué.

Le salarié convient avec le représentant de l'Employeur du moment de la prise de ces jours.

18.4 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des salariés, l'Employeur divise le salaire hebdomadaire du salarié concerné par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail.

- 18.5 Un salarié requis de revenir au travail lorsqu'il a quitté après sa journée normale de travail est rémunéré en temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 19 - REMUNERATION

Modalité de versement du traitement

- 19.1 Le salaire du salarié lui est versé à tous les deux (2) jeudis; si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le salaire est versé le jour précédent.
- 19.2 Dans le cas d'un salaire versé en trop ou en moins, les ajustements sont faits au cycle de paie suivant la constatation de cette erreur ou au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables.
- 19.3 Dans le cas visé à l'article 19.2, l'Employeur ne pourra récupérer à la fois plus de vingt pour cent (20%) du salaire avec un maximum de soixante-quinze dollars (75 \$).

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION ET ECHELLES DE TRAITEMENT

- 20.1 L'Employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales.
- 20.2 Tout salarié a droit à une catégorie d'emplois qui correspond aux tâches et responsabilités inhérentes à son poste.
- 20.3 L'Employeur attribue à un salarié une catégorie d'emploi et un poste à l'engagement ou au moment d'un changement de poste s'il y a lieu, selon les tâches et responsabilités pour lesquelles les services du salarié ont été retenus.
- 20.4 L'Employeur procède à la classification du salarié déjà à son poste à la date de signature de la convention collective, dans les trente (30) jours qui suivent et l'informe à l'intérieur de ce délai. Telle classification se fait selon les tâches et responsabilités assumées par le salarié.
- 20.5 En aucun cas, cette clause ne peut être interprétée comme pouvant permettre l'attribution d'une catégorie d'emploi comportant un salaire inférieur à celui que le salarié reçoit déjà.
- 20.6 Pour les fins de classification,

- a) Une fonction bureau exige normalement un diplôme terminal d'études secondaires ou l'équivalent. Le rôle principal et habituel du salarié de cette catégorie d'emploi consiste à effectuer une variété de travaux cléricaux ou administratifs selon les méthodes et procédures établies au niveau de l'acquisition des documents, de la reliure, de la préparation de matériel, de la dactylographie, de la saisie des données des différents produits documentaires de la rotation des collections et de la reprographie des documents.
- b) Une fonction métiers et service exige normalement un diplôme terminal d'études secondaires, et a comme caractéristiques la manutention, l'envoi et la réception de différents matériels et effectue différents travaux nécessaires pour l'opération de la B.C.P.R.S.M. et de son réseau.
- c) Une fonction technique exige normalement un diplôme terminal d'études collégiales (D.E.C.) ou l'équivalent, pertinent (techniques de la documentation, techniques administratives, techniques de secrétariat) et a comme caractéristiques des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement d'une bibliothèque centrale de prêt.
- d) Une fonction professionnelle exige normalement un diplôme universitaire terminal de premier cycle, et a comme caractéristiques:
 - 1. le professionnel est chargé de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes définis par la B.C.P.R.S.M. pour des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.
 - 2. Le professionnel a le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention pour réaliser les objectifs des programmes dont il est chargé, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies pour son action.
 - 3. Le professionnel assiste le personnel de cadre concerné par ces secteurs d'activités dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques et dans le développement ou l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser dans son secteur d'activités.

4. Le professionnel peut être appelé à participer à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.
 5. Le professionnel coordonne et surveille, au besoin, les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.
- 20.7 Les qualifications déterminées à 20.6 constituent des exigences minimales pour l'exercice d'une fonction par un salarié.
- 20.8 Chaque salarié se voit remettre une description du poste qu'il occupe, de la nature du travail spécifique à exécuter, des qualifications et exigences normales requises et qui comprend de plus, à titre d'exemple, une énumération non exhaustive d'attributions caractéristiques.
- 20.9 Lorsqu'un salarié constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches normalement exigées de lui par l'employeur ne correspondent plus à celles établies lors de sa classification, il peut soumettre à l'employeur une demande écrite de révision en précisant à titre indicatif et, sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.
- 20.10 Si les parties n'en viennent pas à une entente, la question peut être soumise à l'arbitrage par le salarié, conformément à la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention collective.
- 20.11 La juridiction de l'arbitrage est limitée à juger de la catégorisation et/ou de l'affectation litigieuse précisée dans l'avis d'arbitrage pour ainsi catégoriser la nouvelle fonction sur la base de la description fournie par l'employeur. L'effet d'un tel jugement peut impliquer une modification de traitement.

ARTICLE 21 - ECHELLES DE SALAIRE ET CLASSEMENT

- 21.1 L'Employeur procède au classement des salariés déjà à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, dans les trente (30) jours qui suivent et les informe à l'intérieur de ce délai.

Tel classement est effectué, conformément aux normes du présent article, dans l'échelle de

salaire 1983-84 prévue à l'Annexe "C" correspondant à la catégorie d'emploi du salarié concerné.

L'application de la présente clause ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une rémunération, à un échelon de l'échelle de salaire qui soit inférieure à celle dont il bénéficie à la date de signature de la présente convention collective.

21.2 L'échelon de salaire du salarié nouvellement engagé est déterminé par l'Employeur conformément aux exigences requises de la fonction occupée.

21.3 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année pour tous les salariés.

Le premier (1er) avancement d'échelon est consenti au début de la première (1ère) paie d'avril ou de septembre qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'engagement.

La date d'avancement d'échelon prévue à l'alinéa précédent détermine par la suite l'avancement annuel d'échelon du salarié concerné.

Une mutation, une promotion ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

21.4 La période nécessaire à un salarié à temps partiel pour le passage d'un échelon à l'autre doit être équivalente, en termes d'heures travaillées, à la période requise pour un salarié à temps complet pour le passage d'un échelon à un autre soit mille huit cent vingt (1820) heures pour un salarié à trente-cinq (35) heures semaine et deux mille quatre-vingts (2080) heures pour un salarié à quarante (40) heures semaine.

21.5 Le salarié qui obtient une promotion a droit à l'échelon à l'échelle de salaire correspondant à sa nouvelle catégorie d'emplois qui lui assure une augmentation de son salaire au moins égale à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle catégorie d'emplois.

21.6 A compter du 1er avril 1983 jusqu'au 31 mars 1984, l'Employeur indexe les échelles de traitement de quatre pour cent (4%) et applique un gel des échelons.

21.7 A compter du 1er avril 1984 jusqu'au 31 mars 1985, l'Employeur applique aux salariés visés par la présente convention collective les mécanismes d'indexation et les forfaitaires en vi-

gueur au 1er avril 1984, applicables aux employés de la fonction publique du Québec.

21.8 A compter du 1er avril 1985 jusqu'au 31 mars 1986, l'Employeur applique aux salariés visés par la présente convention les mécanismes d'indexation et les forfaitaires en vigueur au 1er avril 1985, applicables aux employés de la fonction publique du Québec.

21.9 A titre de référence, la formule d'indexation applicable actuellement est la suivante:

a) Les taux et échelles de salaire en vigueur le 31 mars 1983 et le 31 mars 1984 sont majorés, avec effet au 1er avril 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 avril où doit prendre effet le redressement.

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

$$\begin{array}{l} \text{Pourcentage} \\ \text{d'accroissement} \\ \text{de l'IPC} \end{array} = \frac{\text{IPC de mars} - \text{IPC de mars de l'année antérieure}}{\text{IPC de mars de l'année antérieure}} \times 100$$

b) Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

Période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 1984 est majoré, avec effet au 1er avril 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%.

Période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986

c) Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 1985 est majoré, avec effet au 1er avril 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%.

d) La majoration des taux et échelles de salaire est effectuée le plus rapidement possible

après la publication de l'IPC pour le mois de mars précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

Par ailleurs, advenant que cette formule d'indexation soit modifiée, les salaires seront indexés selon les modalités prévues à la nouvelle formule d'indexation applicable aux employés de la fonction publique du Québec.

ARTICLE 22 - FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT

- 22.1 Tout salarié qui doit se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, voit ses frais de voyage, de séjour et de déplacement remboursés selon la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 22.2 Le salarié qui, de par son travail, est appelé à utiliser son automobile personnelle reçoit une compensation selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 22.3 L'Employeur fera connaître aux salariés la politique en vigueur dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et seront avisés de toute modification éventuelle.

ARTICLE 23 - DROITS ACQUIS

- 23.1 a) L'Employeur convient de maintenir les bénéfices et avantages ci-après énumérés dont bénéficient certains salariés, bénéficiaires ou avantages qui sont supérieurs à ceux prévus à la convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'octroi desdits bénéfices ou avantages ont changé.
- b) Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention les droits acquis visés au paragraphe a) sont les suivants:
- la possibilité pour les salariés d'utiliser le stationnement adjaçant à la BCPRSM pour y garer leur voiture;
 - utilisation par les salariés du casse-croûte.

ARTICLE 24 - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- 24.1 L'Employeur s'engage à publier le texte de la présente convention et des annexes dans les soixante (60) jours de la signature des présentes et à en remettre une copie à chaque salarié. L'Employeur s'engage à en remettre une copie à tout nouveau salarié.

24.2

Durée

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mars 1986.

Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE

A LAPRAIRIE

JANVIER 1984

CE 11 IEME JOUR DU MOIS DE ~~DECEMBRE~~ 1983.

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE
PRET REGION-SUD DE MONTREAL

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BIBLIOTHEQUE (SEBCPRSM)

Lucien Boyer

Robert Fleury *président*

Dominic Verrier

Nicole Brabant-Daké, vice-prés.

Johann Bauer

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES
AU 14 DECEMBRE 1983

	<u>Date d'entrée en fonction</u>	<u>Année</u>	<u>Jour</u>
BRABANT-PARE, Nicole	03/03/80	03	287
DAIGNEAULT, Louise	03/07/79	04	165
FLEURY, Robert	01/04/80	03	258
* JOLICOEUR, Lyne	18/10/83	--	58
MICHAUD, Fleurette	03/05/82	01	226
RICHARD, André	01/04/80	03	258
SAVARD, Diane	31/08/81	02	105

* A titre indicatif seulement, employée qui n'a pas encore obtenue sa permanence.

Suzanne Palandre

[Signature]

[Stamp]

ANNEXE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

CONSIDERANT que l'unité de négociation proposée par l'association requérante est appropriée;

CONSIDERANT que l'association requérante possédait à la date du dépôt de la requête le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT la preuve faite sur les fonctions de secrétaire administrative et d'agent culturel;

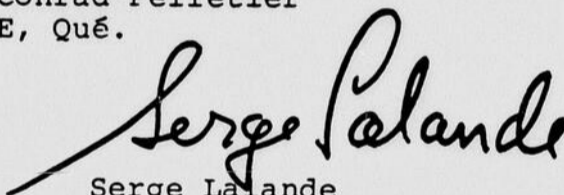
POUR CES MOTIFS, le soussigné

DECLARE que madame Danielle Richard-Prairie, en sa qualité de secrétaire administrative et monsieur Robert Fleury, en sa qualité d'agent culturel, sont des salariés au sens du Code du travail;

ACCREDITE "LE SYNDICAT DES EMPLOYES/ES DE BIBLIOTHEQUES (CEQ)" pour représenter:

"Tous les salariés/es au sens du Code du travail"

DE: BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
REGION SUD DE MONTREAL
275 rue Conrad-Pelletier
LAPRAIRIE, Qué.

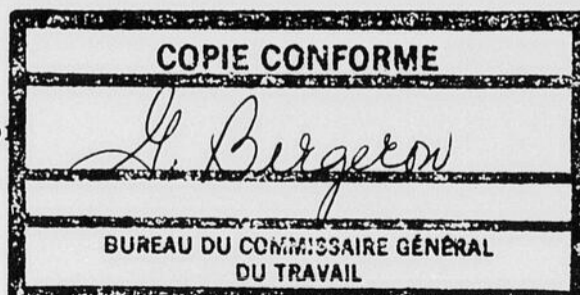


Serge Lalonde
Commissaire général adjoint .

SL/gb

Procureur de l'employeur:
Me Gérard Caisse

Représentant de l'association
requérante:
Monsieur Robert Patenaude



ANNEXE "C"

ECHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1^{er} AVRIL 1983 AU 31 MARS 1984.

ECHELON	AGENT CULTUREL	TECHNI- CIEN EN DOCUMEN- TATION	TECHNI- EN AD- MINIS- TRATION	COMMIS MANU- TENTION- MAIRE	COMMIS DACTYLO	AUXI- LIAIRE DE BU- REAU
1	19 958	15 864	16 191	17 351	13 489	13 291*
2	20 740	16 592	16 896	18 051	13 888	13 822
3	21 543	17 296	17 648	18 721*	14 338*	14 375
4	22 353	18 025*	18 425*	19 510	14 912	
5	23 219	18 801	19 224	20 252	15 508	
6	24 114*	19 576	20 047	21 057	16 128	
7	25 043	20 398	20 963	21 863		
8	26 482	21 338	21 879			
9	27 437	22 209	22 843			
10	28 451	23 171	23 805			
11	29 475	24 112*	24 840			
12	30 532	25 146	25 088			
13	31 652					
14	32 788					
15	33 988					

LETTRE D'ENTENTE

Entre: La Bibliothèque centrale de prêt
Région sud de Montréal

Et: Le Syndicat des employés(es) de bibliothèques
C.E.Q.

Objet: Versement de la retroactivité

L'Employeur et le Syndicat conviennent de verser les ajustements de salaires
retroactivement du 1er avril 1983 au seuls(es) employés(es) membres du
syndicat à la date de la signature de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à La Prairie, ce onzième jour de
janvier 1984.

Pour le Syndicat

Robert Fleury, président

Nicole Beabant-Paxé, vice-prés.

Pour la Bibliothèque centrale
de prêt

Lucien Boyer

Denis Vermeir

Robert Bunn