

17-15091-01

82 DEC -8 14 41

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CONSEIL CENTRAL DES SYNDICATS NATIONAUX
DE SHERBROOKE INC. (CSN)
(ci-après appelé l'Employeur ou le Service)

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU SERVICE
D'ENTR'AIDE FAMILIALE DU CONSEIL CENTRAL DES
SYNDICATS NATIONAUX DE SHERBROOKE (CSN)
(ci-après appelé le Syndicat)



COPIE CONFIRMÉE
WES

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

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

- 1.01 Employeur: Le Service d'Entr'Aide Familiale du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke (CSN)
- 1.02 Syndicat: Le Syndicat National des Employés du Service d'Entr'Aide Familiale du CCSNS (CSN)
- 1.03 a) Salariés: Les Salariés de l'Employeur couverts par les certificats d'accréditation
- b) Salarié régulier: Employé de bureau et le gérant-salarié.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- 2.01 La présente convention s'applique à tous les employés salariés au sens du Code du Travail "Du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke Inc." (Service d'Entr'Aide Familiale) couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, en date du 15 mars 1971.
- 2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négociation et conclure une convention collective de même que, pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 2.03 L'Employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le Syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- 2.04 Aucune entente particulière à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'organisme, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.05 Toute correspondance officielle de l'Employeur avec le Syndicat est expédiée au président du Syndicat avec copie au secrétaire. Toute correspondance officielle du Syndicat avec l'Employeur est expédiée au (X) supérieur (s) autorisé (s) concerné (s).

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre du Syndicat dès son embauchage.

3.02 L'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, toute cotisation fixée par le Syndicat,

3.03 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les quinze (15) jours du mois suivant la déduction. Le trésorier du Syndicat devra aviser le Service du montant des cotisations syndicales ainsi que de tout changement qui y sera apporté par la suite; cet avis servira de mandat absolu au Service pour effectuer la retenue prescrite.

ARTICLE 4 - LIBERTE D'ACTION ET ETUDE DROITS SYNDICAUX

4.01 a) Le Syndicat communiquera au Service le nom de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, pourront s'absenter sans perte de salaire dans le cas de la négociation et du règlement des griefs.

b) De plus, l'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence du nombre total de dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis à l'employé choisi par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une absence du travail.

c) Les absences devront être autorisées par le président du Comité d'administration du Service, lequel pourra toutefois refuser telle autorisation si les absences sont considérées préjudiciables au Service.

4.02 Les deux parties peuvent se faire assister par des personnes de leur choix respectif, dans les pourparlers qu'elles ont, en vue de conclure une convention collective de travail ou tout autre discussion relative à un sujet tombant sous la juridiction du certificat d'accréditation et de la convention collective de travail.

ARTICLE 5 - PARTICIPATION AUX DEBATS DU MOUVEMENT

5.01 Au moins une fois l'an, l'Exécutif du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke (CSN) convoque ses salariés afin d'échanger sur l'orientation des problèmes de ces dits employés.

ARTICLE 6 - DROITS A LA FORMATION

6.01 Pourvu qu'il y ait entente écrite avec l'Employeur, le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail. L'Employeur paie à raison de 50% à l'inscription, et 50% lorsque le cours est terminé. Cependant, ces cours doivent être pris en dehors des heures régulières de travail. Si l'Employeur refuse la demande, il soumet par écrit à l'intéressé et au Syndicat, la raison motivant son refus.

ARTICLE 7 - CONGE AVEC OU SANS SOLDE

7.01 Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné, selon les modalités suivantes; Le Service est considéré comme continu et le salarié accumule son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

7.02 Un salarié peut obtenir un congé sans solde pour raisons personnelles selon les modalités suivantes:

a) avec cumul de l'ancienneté et droit de retour sur son poste pour un congé d'une durée d'au plus un mois: un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par année; il ne peut être accordé si le salarié a déjà bénéficié de congés sans solde de plus de deux mois, au cours de l'année précédant la demande.

b) avec cumul d'ancienneté et avec droit de retour sur son poste pour un congé de plus d'un mois mais d'une durée maximale d'un an.

c) dans tous les cas de congés sans solde de plus d'un mois, le salarié doit donner avis écrit d'au moins un mois précédant la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré à moins que l'entente intervenue entre les parties ne prévoie un délai plus court.

ARTICLE 8 - CATEGORIES DE SALARIES

8.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux catégories d'employés.

8.02 1) Employé à l'essai; l'Employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété six (6) mois de service.

8.03 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé sont régies par la présente convention collective et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas de congédiement.

8.04 En cas de congédiement, l'Employeur rencontre le salarié et le Syndicat et donne les raisons du congédiement.

8.05 2) Employé régulier à temps complet; Au sixième mois de service, l'employé est avisé de l'intention de l'Employeur quant à la permanence du salarié.

8.06 Le droit d'ancienneté d'un employé qui a terminé sa période d'essai prévue à l'article 8.02 rétroagit à la date de son entrée en service.

8.07

L'employé spécial embauché pour une période d'au moins six mois (6) a droit à tous les avantages de la convention, sauf les suivants:

- a) Ancienneté
- b) Procédure de grief en cas de congédiement
- c) Les vacances des salariés spéciaux sont payées à tous les trois mois (salaire et pécule) sur demande écrite à cet effet par le salarié avec copie au Syndicat.

8.08

L'employé de bureau spécial, ayant chez l'Employeur six mois (6) de service dans neuf mois (9) de calendrier acquiert une ancienneté spéciale qu'il peut invoquer lors de l'affichage d'un poste régulier vacant ou nouvellement créé pendant les douze mois (12) suivant sa mise à pied, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

8.09

Aux fins d'application de cette convention, l'ancienneté d'un employé spécial ne peut être utilisée que contre un autre salarié spécial. Pendant la période d'essai, il ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement. S'il obtient sa permanence, son ancienneté rétroagit à sa dernière date d'embauchage.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01

Un nouvel employé devra être à l'emploi du Service durant 180 jours du calendrier à titre d'employé à l'essai, sans statut d'ancienneté. Au terme de cette période d'essai, si l'employé est considéré satisfaisant, son ancienneté rétroagit au jour de son embauchage.

9.02

Dans les soixante jours (60) de la signature de la présente convention, l'Employeur affiche dans le bureau de l'Employeur et communique une liste de tous les salariés; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- statut
- date d'embauchage
- date d'ancienneté

9.03

Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 9.01.

9.04

Un employé perd ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. Cependant, un employé qui obtient un congé pour raison valable, qui est mis à pied, malade ou accidenté ne perd pas ses droits d'ancienneté, et a droit à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail. L'ancienneté cesse de s'accumuler à la fin de la période de 24 mois et aucun bénéficiaire ne lui est payé après les 24 mois.

9.05 Lorsque le salarié à l'essai et l'employé spécial sont mis à pied, ils conservent leur ancienneté acquise au moment de la mise à pied pour une période équivalente à l'ancienneté acquise au moment de la mise à pied.

9.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants
a) départ volontaire
b) congédiement
c) défaut de reprendre le travail dans les dix jours (10) de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied, et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue; copie de l'avis est expédiée au Syndicat.

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01 Tout poste régulier ou vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché au moins une semaine (5 jours ouvrables) dans le bureau de l'Employeur.

L'avis d'affichage contient notamment et entre autres la classification, le titre, la description de fonction et le salaire.

10.02 L'avis d'affichage doit être expédié au Syndicat. Le candidat doit postuler pendant la période d'affichage.

10.03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:

Le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté, à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

10.04 Mise à pied
Pour les fins d'application des dispositions concernant les mises à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'Employeur.

10.05 Dans le cas où l'Employeur veut faire une mise à pied temporaire, il avise, par écrit, au moins quinze jours (15) à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette fonction. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

10.06 Le salarié mis à pied a le droit de déplacer un autre salarié qui a moins d'ancienneté s'il y a lieu, pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche.

10.07 L'Employeur informe les salariés mis à pied de tout poste vacant ou nouvellement créé et ceux-ci peuvent postuler. Le poste est accordé selon les exigences connues à l'article 10.03.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs ou désaccords concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 11.01 Tout salarié ou le Syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, soumet par écrit son grief au Comité Exécutif du Service ou à un de ses représentants, lequel doit rendre sa décision par écrit dans les 15 jours de la présentation du grief.
- 11.02 Le dépôt du grief, au terme de l'article 11 constitue par lui-même, une demande d'arbitrage.
- 11.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze jours (15) mentionné au paragraphe 11.01, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage.
- 11.04 Le cas sera soumis à un arbitre unique par les personnes suivantes:
- Me Paul Yergeau
- Me Marius Ménard
- M. Jacques Bérubé, sec. Fédération du Commerce
- 11.05 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention. Il doit procéder avec diligence et rendre sa décision dans le plus bref délai possible. La décision finale lie les parties et doit être exécutée sans délai.
- 11.06 Les frais de l'arbitre seront payés à part égale par les deux parties.
- 11.07 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche l'arbitre apprécie la charge de travail et s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- 11.08 Tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement sont considérés comme des mesures disciplinaires.
L'employeur convient d'appliquer les mesures disciplinaires en tenant compte de la fréquence et de la gravité des faits qu'il reproche au salarié.
- 11.09 Sauf dans les cas de congédiement pour fautes graves et de suspension, les conditions existantes avant la décision de l'employeur qui a causé le grief sont maintenues tant que le grief n'a pas été réglé ou retiré ou qu'une sentence arbitrale n'a pas été rendue.
- 11.10 Dans tous les cas de griefs, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

11.11

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

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, s'il y a lieu.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE ET DROIT DE LA DIRECTION

12.01

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur ou l'exercice de ses fonctions d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

12.02

Toute plainte de l'employeur déposée au dossier du salarié est retirée après six (6) mois. Après cette période de six (6) mois, aucune plainte ne peut être opposée au salarié.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01

L'employé de bureau a une semaine de travail de 32 heures $\frac{1}{2}$ réparties en cinq jours (5) ouvrables de 6 heures $\frac{1}{2}$ chacun, du lundi au vendredi. Les heures de travail du gérant-salarié sont déterminées par la nécessité du service. La journée régulière de travail est de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.

Durant la période du 24 juin à la Fête du Travail, la journée régulière est de 9:00 à 12:00 heures et de 13:30 à 16:30 heures.

13.02

L'Employeur accorde à chaque salarié une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.

13.03

Tout travail fait par un employé de bureau en plus de la journée régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

13.04

Tout travail supplémentaire exigé des employés de bureau par le Comité d'administration ou par le gérant-salarié sera rémunéré au taux horaire suivant:

1. Au taux de temps et demi de son salaire en règle générale;
2. Au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué;
 - a) après quatre heures (4) consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée.
 - b) le Dimanche.
 - c) un Samedi qui suit immédiatement jour de congé.
 - d) un jour de congé férié.

Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré aux taux double de son salaire régulier, en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

13.05

Le salarié en cas d'absence doit informer son supérieur immédiat ou en cas d'absence de celui-ci, un collaborateur immédiat dès que possible.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

14.01 Les jours suivants sont chômés et sont fériés et payés:

Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Travailleurs (1er mai)
Fête de la Reine ou le jour décrété par les autorités compétentes (24 mai)
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce

Trois (3) congés mobiles supplémentaires par année pris après entente avec le gérant.

14.01 Lorsqu'un des congés ci-haut mentionnés survient un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement ce congé. Cependant pour la période des fêtes, le service sera fermé les jours suivants et sans perte de rémunération pour l'année 81-82: les 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 décembre 81 et les 1, 2, 3 janvier 82; pour l'année 82-83, les 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 décembre 82 et les 1, 2, 3 janvier 1983.

14.02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée, le jour même de la fête.

ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE

15.01 a) Le salarié régulier ayant un an (1) de service a droit, dans le cas de maladie à l'indemnité versée en vertu du régime collectif d'assurance salaire ou de tout autre loi de sécurité du revenu.

b) L'Employeur maintient pendant trente jours (30) de calendrier le salaire régulier du salarié absent pour maladie. Le bénéficiaire ensuite du régime collectif d'assurance collectif.

15.02 L'employé ayant moins de six mois (6) de service aura droit en cas de congé de maladie, à trois jours (3) payés plus une journée par mois travaillé. Il bénéficie ensuite du régime d'assurance collectif d'assurance maladie.

15.03 Tout employé absent à cause de maladie ou d'accident doit en informer son supérieur et doit voir un médecin de son choix et fournir un certificat médicalement rempli par un médecin reconnu sur lequel apparaît la date du début de l'incapacité et la date du retour au travail.

ARTICLE 16 - CONGES PARENTAUX

- 16.01 La salariée régulière enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- 16.02 La salariée régulière enceinte a droit à 20 semaines de congé de maternité qui doivent être consécutives, sauf, si la salariée accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- La salariée régulière qui accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à 20 semaines de congé de maternité.
- 16.03 L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle était enceinte, toute information portée à sa connaissance, concernant la présence sur les lieux de travail, de tout virus, maladie infectieuse ainsi que de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.
- Dans un tel cas, en plus des avantages prévus au paragraphe 16.02, la salariée exposée a droit à un congé avec solde et ce, jusqu'à l'élimination du danger prévu à l'alinéa précédent.
- 16.04 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé sans solde de dix (10) semaines consécutives. Ce congé d'adoption s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux (2) travaillent dans le Service.
- 16.05 Un congé parental sans solde avec droit de retour sur son poste et d'une durée maximale de deux (2) ans, est accordé au salarié ou à la salariée qui en fait la demande, à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.
- Ce congé parental s'applique à un seul des conjoints lorsque les deux (2) travaillent dans le Service. Cependant, le salarié ou la salariée peut bénéficier de la partie du congé sans solde dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu.
- 16.06 Le salarié, dont la conjointe accouche, ou lors de l'adoption d'un enfant, ou lors de l'interruption de grossesse, a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables; ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 21e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, à moins d'entente contraire entre les parties.

16.07

La salariée qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité.

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

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

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

Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité.

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

16.08

Peu importe le statut d'une salariée, l'employeur s'engage à respecter comme conditions minimums les lois et/ou règlements concernant les congés de maternité.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01

Tout salarié régi par la présente convention pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants et pour le nombre de jours indiqués:

- a) à l'occasion de son mariage: cinq jours (5) consécutifs;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
- c) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant; cinq jours (5) consécutifs;
- d) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, des beaux-parents ou des grands-parents: trois jours (3) consécutifs;
- e) à l'occasion du décès du beau-frère ou de la belle-soeur; le jour des funérailles et un temps supplémentaire d'une journée additionnelle si un voyage est requis.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 a) Moins d'un an (1) de service, deux semaines payées au taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise des vacances
- b) Plus d'un an de service, quatre semaines (4) payées au taux de salaire en vigueur au moment de la prise des vacances plus un pécule de paie selon l'ancienneté:
- | | |
|-------------|------|
| après 1 an | 25% |
| après 2 ans | 50% |
| après 3 ans | 75% |
| après 4 ans | 100% |
- 18.02 Le congé annuel est payé au taux de salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel. Le congé doit être pris à moins d'entente contraire avec l'Employeur.
- 18.03 La paie de vacances et le pécule de vacances sont remis au salarié lors de la prise des vacances.

ARTICLE 19 CLASSIFICATION ET SALAIRES

19.01 L'employeur convient de payer les salaires suivants:

<u>employés de bureau:</u>	1/1/82	1/1/83
moins d'un (1) an de service	\$241.00	augmentation salariale
1 an et plus de service	301.00	égale
2 ans et plus de service	335.00	augmentation du coût de la vie en 1982
<u>gérant-salarié:</u>	1/1/82	1/1/83
moins d'un (1) an de service	\$410.00	augmentation salariale
plus d'un (1) an	506.00	égale
		augmentation du coût de la vie en 1982

L'employeur convient de payer à chaque salarié au 1er janvier 1983, une augmentation, en pourcentage, équivalente à l'augmentation du coût de la vie pour l'année 1982. Telle augmentation du coût de la vie étant déterminée par les statistiques fournies par Statistiques Canada. L'augmentation prévue au 1er janvier 1983 est intégrée à l'échelle salariale ci-haut mentionnée.

Les nouveaux salaires entrent en vigueur dès les premiers janvier 1982 ou 1983.

19.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur.

- 19.03 Tout salarié qui accomplit pour une période d'au moins une (1) semaine la fonction du gérant-salarié reçoit, dès lors, le salaire du gérant-salarié. Cependant, le salarié remplaçant reçoit le salaire du gérant-salarié que pour la période de remplacement c'est-à-dire à compter de la sixième (6ième) journée.
- 19.04 Les avantages, droits ou privilèges existant avant la signature de la présente, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent être modifiés sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 20 - SECURITE SOCIALE

- 20.01 Le Service convient de payer le montant total des primes mensuelles exigées d'un participant au plan d'assurance-hospitalisation, vie, salaire en vigueur à la CSN.

ARTICLE 21 - ANNEXES

- 21.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1982 et se termine le 31 décembre 1983,
- 22.02 A son expiration, la présente convention collective demeure une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce
18^e jour du mois de novembre 1982.

CONSEIL CENTRAL DES SYNDICATS
 NATIONAUX DE SHERBROOKE INC.

André Duchesne
Rosmond P. Blais
Suzanne St-Onge

SYNDICAT NATIONAL DES
 EMPLOYES DU SERVICE D'ENTR'AIDE
 FAMILIALE DU CONSEIL CENTRAL DES
 SYNDICATS NATIONAUX DE SHERBROOKE
 INC. (CSN)

Silvia Leduc
André P. Proulx
Gilbert Proulx

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETE

Gilles Leclerc	01-01-78
Caroline Lebrun	10-07-79
Sylvie Beauchamps	09-03-81

ANNEXE B

1) POUVOIRS ET DEVOIRS

Le gérant-salarié a la responsabilité générale du bureau du Service et doit voir à l'application intégrale des Statuts et Règlements du Service. Le gérant s'engage à promouvoir l'idéologie de la CSN et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

2) DEPENSES AUTOMOTILES

Le Service convient de payer au gérant le montant de \$35.00 par semaine travaillée pour dépréciation et voyages faits dans les limites de la ville de Sherbrooke.

3) SECURITE SOCIALE

Le Service convient de payer un fonds de pension au gérant selon le plan établi de \$10.00 par semaine.
Achat d'un fonds de pension de son choix.