

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

07860-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22464-02
Date	Signature 85-04-25	Réception 85-05-01	Durée	Du 85-04-01	Au 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC SAINT JEAN (C.S.N.)</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST JEAN</b> 100, rue Price Alma, Qué. G5B 4S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>FEDERATION DES EMPLOYES DE SERVICES PUBLICS INC. (C.S.N.)</b> 73, Arthur-Hamel Sud Chicoutimi, P.Q. G7B 3M9 Att.: M. Benoît Maltais	Région <u>02-01</u> Activité <u>8070-10</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Dépôt en cinq (5) copies de la convention collective se terminant le 1er avril 1985, ainsi qu'un mémoire à entente tenant lieu de renouvellement de cette dite convention, avec modifications à la précédente.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-05-10

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

RECHERCHE

ECHÉANCE DE LA CONVENTION: 1er avril 1985.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

85 MAR -1 14:06

B.C.G.T.  
QUEBEC

- ENTRE -

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN,

ci-après appelée: l'EMPLOYEUR,

- ET -

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE LA BIBLIOTHEQUE  
CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (C.S.N.),

ci-après appelé: le SYNDICAT.

ECHÉANCE DE LA CONVENTION: 1er avril 1985.



ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITION DES TERMES

1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien être des salariés(es), d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété, et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous(toutes), de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

1.02 Supérieur immédiat:

Celui qui donne directement les affectations de travail à exécuter:-

- a) L'Employeur communique, par écrit, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, à chaque salarié(e) le nom de son supérieur immédiat.
- b) Afin de faciliter l'application de la présente convention, l'Employeur convient d'aviser le nouveau ou la nouvelle salarié(e) et le Syndicat de la nature du statut qui lui est accordé.

1.03 Champ d'application et droits de la direction

La présente convention s'applique à tous (toutes) les salariés(es) de l'Employeur, conformément à l'accréditation émise en date du 2 juin 1982, à l'exception du directeur général, du directeur général suppléant, et les responsables de bibliothèques affiliées, et toutes autres personnes employées dans le cadre d'un programme spécial subventionné par un gouvernement.

Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont de diriger et administrer les opérations de l'organisme, de créer ou abolir des postes, de discipliner, etc...

Tout(e) salarié(e) qui se croit lésé(e) par une décision de l'Employeur, contrairement aux dispositions de la présente convention, peut soumettre un grief en conformité de l'article 14. de la présente convention collective.

- a) Les fonctions apparaissant ci-dessous ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention.
- b) Les personnes affectées à l'animation dont le maximum d'heures pour l'ensemble de ces personnes, ne devant pas dépasser dix (10) heures par semaine, sauf lors de semaines intensives d'animation.
- c) Sauf entente contraire entre les parties, aucune personne exclue du certificat d'accréditation peut effectuer un travail régi par la convention collective.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul négociateur habilité à représenter les salariés(es) dont les conditions de travail sont régies par la présente convention.

ARTICLE 2.00

Suite...

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

ARTICLE 3.00 SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout(e) salarié(e) régi(e) par la présente convention doit, comme condition préalable à son emploi et comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat.
- 3.02 L'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout(e) salarié(e) régi(e) par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et à la remettre au Syndicat. De même que l'Employeur s'engage à prélever sur la paie de tout(e) salarié(e) régi(e) par la présente convention, tout montant fixé pour fins syndicales par le Syndicat et à le remettre au Syndicat.
- 3.03 Toute déduction faite à la source est remise, à qui de droit, dans les sept (7) premiers jours du mois suivant la déduction, accompagnée d'une liste des salariés(es) pour lesquels (elles) l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclut le nom du ou de la salarié(e), son salaire ainsi que le montant prélevé et copie est adressée à la Fédération des Employés de Services Publics Inc. (CSN), 73 sud, Arthur Hamel, Chicoutimi - G7H 3M9.
- 3.04 L'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés(es).

ARTICLE 4.00 LIBERTE D'ACTION ET ETUDE

- 4.01 Le Syndicat communique à l'Employeur les noms de ses officiers (ières) et délégués(es). Ces derniers(ières), dans l'exercice de leur fonction syndicale s'absentent sans perte de salaire, sur autorisation de leur Employeur; ces absences ne doivent pas excéder trois (3) jours annuellement.
- 4.02 Un(e) représentant(e) autorisé(e) du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après avoir informé l'Employeur, s'absenter de son travail et ce, pour la période requise, sans perte de traitement à l'occasion de:-
- 1.) la négociation et la conciliation de la convention collective;
  - 2.) l'audition de griefs ou de mécontentes par l'arbitre.
    - a) Un(e) salarié(e) à la fois est désigné(e) par le Syndicat pour participer, soit à un Congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Employés de Services Publics ou du Conseil Central Saguenay Lac St-Jean, soit à un cours ou session d'étude organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale, dans ce cas l'Employeur accorde un congé sans perte de salaire jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année pour l'ensemble des salariés(es). Pour ce faire, le Syndicat doit faire remise à l'Employeur d'un certificat à cet effet.

ARTICLE 4.00

Suite...

- b) Lorsque dans tout autre cas non prévu au paragraphe ci-dessus, où un(e) salarié(e) pourrait être appelé(e) à représenter son Syndicat, il lui sera permis de s'absenter sans traitement, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, laquelle autorisation ne pourrait lui être refusée sans raison valable.
- c) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un(e) représentant(e) syndical(e) lors d'une convocation par l'Employeur.
- d) Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.
- 4.03 Les frais de déplacement des officiers(ières) et délégués(es) sont à la charge du Syndicat.
- 4.04 Si l'Employeur et le Syndicat organisent des séances d'étude, il n'y aura pas de perte de salaire et les dépenses prévues à l'article 23.01 s'appliquent, s'il y a lieu.
- 4.05 Le ou la salarié(e) peut suivre des cours non donnés par l'Employeur, et en relation directe avec son travail, après entente écrite avec l'Employeur. L'Employeur ne peut refuser telle demande, à moins de raison sérieuse et justifiée.
- 4.06 L'Employeur rembourse au ou à la salarié(e) la totalité des frais de cours s'il réussit aux examens, ou la moitié (50%) des frais advenant un échec à ces derniers(ières).
- 4.07 Toutefois, si le(la) salarié(e) n'est pas assidu(e) à ses cours, ou abandonne volontairement ou encore quitte son emploi dans les six (6) mois qui suivent la fin de son cours, il(elle) doit rembourser à l'Employeur les avances versées.
- 4.08 Tout arrêt de cours ci-haut mentionné, nécessité par les besoins du service ou demandé par l'Employeur, entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.
- 4.09 L'Employeur libère le(la) salarié(e) sans perte de salaire, pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables par année de convention, pour accomplir un stage de perfectionnement, pertinent aux fonctions exercées à la Bibliothèque Centrale de Prêt, organisé par un Ministère ou tout autre organisme reconnu par les parties.

Le(la) salarié(e) doit obtenir l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable. Le(la) salarié(e) doit donner à l'Employeur un avis préalable de deux (2) semaines de calendrier.

NOTE: Il ne peut y avoir plus de un(e) (1) salarié(e) à la fois bénéficiant d'un tel stage.

ARTICLE 5.00CATEGORIES DE SALARIES (ES)5.01 Salarié(e) permanent(e):

Pour fin de la présente convention, les parties reconnaissent deux (2) catégories de salariés(es):

- les salariés(es) à l'essai et,
- les salariés(es) réguliers (ières).

ARTICLE 5.00

Suite...

## 5.02

Salarié(e) à l'essai:

Le(la) salarié(e) est à l'essai tant qu'il(elle) n'a pas complété trois (3) mois de service pour l'Employeur.

Cependant, pour un professionnel affecté au réseau, la période d'essai est d'une durée maximum de six (6) mois.

Pendant cette période, les conditions de travail du(de la) salarié(e) à l'essai sont régies par la présente convention et il(elle) peut recourir à la procédure de griefs, sauf dans le cas d'un congédiement.

En cas de congédiement, l'Employeur avise, par écrit, le(la) salarié(e) et en remet copie au Syndicat.

## 5.03

Salarié(e) régulier(ère):

Le droit d'ancienneté rétroagit à la date de son engagement où le(la) salarié(e) obtient sa permanence.

La permanence est acquise automatiquement par le(la) salarié(e) dès qu'il (elle) a complété trois (3) mois de service.

Dans le cas d'un(e) professionnel(elle), la permanence est acquise automatiquement par le(la) salarié(e) dès qu'il(elle) a complété six (6) mois de service.

NOTE: Pour les fins d'application des dispositions du présent article, l'expression "service" signifie et comprend d'une manière non limitative, les tâches de secrétariat, de comptabilité, de service de distribution et de rotation (films, disques, etc...), de référence, de catalogue, de classification, de service de préparation matérielle et d'animation, et demande spéciale.

ARTICLE 6.00ANCIENNETE

## 6.01

Le droit d'ancienneté s'acquiert de la manière indiquée aux articles 5.02 et suivants.

## 6.02

Le temps au service de l'Employeur, dans une des fonctions régies par la présente convention, est compté dans le calcul de l'ancienneté d'un(e) salarié(e).

## 6.03

L'Employeur établit la liste d'ancienneté de ses salariés(es), conformément à la règle du paragraphe 6.01 et ce, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

## 6.04

L'Employeur communique, au fur et à mesure, au Syndicat les noms des salariés(es) embauchés(es) et de ceux(elles) qui quittent.

Le Syndicat peut, en tout temps, obtenir des précisions concernant ces listes.

## 6.05

Le 31 janvier de chaque année, l'Employeur communique au Syndicat une liste de tous(toutes) les salariés(es); cette liste comprend les renseignements suivants: nom, statut, classification, salaire, ancienneté.

ARTICLE 6.00

Suite...

6.06

Accumulation de l'ancienneté:

Les salariés(es) accumulent l'ancienneté dans les cas suivants et pendant le temps spécifié ci-après.

6.07

Dans le cas d'accident de travail, l'accumulation étant sans limite pour la période d'inactivité suite à l'accident.

6.08

Pendant tout le temps qu'ils(elles) occupent une fonction supérieure, non couverte par la présente convention, l'accumulation étant sans limite pour la période à la fonction supérieure.

Cependant, sauf entente préalable entre les parties, aucun(e) salarié(e) couvert(e) par la présente convention ne peut être lésé(e) par le retour d'un(e) salarié(e) au sein de la présente unité de négociation (aucune mise-à-pied, aucune baisse de position, aucun changement dans les conditions de travail).

6.09

Pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité.

Cependant, en cas de mise-à-pied, si le(la) salarié(e) absent(e) pour maladie a le moins d'ancienneté, il(elle) sera mis(e)-à-pied comme s'il(elle) avait été au travail.

6.10

Pendant deux (2) ans, dans le cas de mise-à-pied, cependant, seuls les bénéficiaires marginaux à l'Article des congés maladie s'accumulent au crédit du(de la) salarié(e), s'il(elle) prouve qu'il(elle) n'a pas travaillé pendant l'année ou au prorata.

ARTICLE 7.00CONSERVATION DE L'ANCIENNETE

7.01

Lorsque le(la) salarié(e) obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas dix-huit (18) mois, à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger le délai, il(elle) conserve alors l'ancienneté acquise au moment de son départ.

7.02

Lorsque le(la) salarié(e) est mis(e)-à-pied pendant une période d'une durée maximale de deux (2) ans, ou proportionnel à son ancienneté, il(elle) conserve alors l'ancienneté acquise au terme de la deuxième année de son absence, ou proportionnellement à l'ancienneté acquise si elle est inférieure à deux (2) ans.

ARTICLE 8.00PERTE DU DROIT D'ANCIENNETE

8.01

Les salariés(es) perdent leur droit d'ancienneté dans les cas suivants:-

- a) départ volontaire -
- b) congédiement.

ARTICLE 9.00CONGE SANS SOLDE

9.01

Ces congés sans solde sont accordés à tout(e) salarié(e), après entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et le(la) salarié(e) concerné(e).

- ARTICLE 10.00 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION, MISE-A-PIED  
ET EMBAUCHE
- 
- 10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché.
- L'avis est affiché pendant une période de quatorze (14) jours et contient les informations suivantes: le nom de l'organisme concerné, la description de la fonction, le lieu habituel de travail et le salaire prévu à la convention.
- Les salariés(es) de l'Employeur peuvent postuler pendant la période d'affichage.
- 10.02 L'Employeur choisit le(la) salarié(e), en suivant l'ordre d'ancienneté, parmi ceux ou celles qui ont postulé, à moins qu'il (qu'elle) ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales de la tâche.
- Ce choix s'effectue premièrement parmi les salariés(es) réguliers(ières) de l'organisme concerné.
- 10.03 Si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'Employeur recourt au recrutement public.
- 10.04 Dès la nomination, l'Employeur informe, par écrit, le Syndicat et tous(toutes) les postulants(es) du nom du(de la) candidat(e) qui obtient le poste.
- 10.05 Dans le cas de promotion ou nomination, le ou la salarié(e) a droit à une période d'entraînement de soixante (60) jours. Le ou la salarié(e) peut, pour une raison ou pour une autre, réintégrer la fonction qu'il ou qu'elle occupait antérieurement à sa promotion ou nomination.
- 10.06
- a) Lorsque l'Employeur affecte temporairement un(e) salarié(e) à une fonction supérieure à la sienne, mais incluse dans l'unité de négociation, le ou la salarié(e) reçoit pour chacune des heures ainsi travaillées le salaire attaché à cette fonction.
  - b) Lorsque l'Employeur affecte temporairement un(e) salarié(e) à une fonction exclue de l'unité de négociation ou de chef d'équipe, le ou la salarié(e) reçoit pour chacune des heures ainsi travaillées une prime égale à dix pour cent (10%) de son taux de salaire.
  - c) Si l'Employeur affecte, d'une façon permanente, un(e) salarié(e) à une fonction égale ou inférieure, le ou la salarié(e) ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire ni des autres avantages. Cependant, le ou la salarié(e) ne sera pas sujet(te) aux augmentations salariales prévues par la convention collective tant que le salaire de la nouvelle fonction qu'il ou qu'elle occupe n'aura pas atteint le salaire qui lui est payé.
  - d) Si un(e) salarié(e) effectue du travail en temps supplémentaire au cours d'une affectation temporaire, il (elle) est alors rémunéré(e) au taux du temps supplémentaire en tenant compte du taux de salaire qu'il(elle) reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.
  - e) Lors d'une affectation temporaire, le ou la salarié(e) qui a le plus d'ancienneté dans sa catégorie, est affecté(e) en autant qu'il ou qu'elle satisfasse aux exigences normales de ce poste.
  - f) Lors d'une promotion permanente à une fonction supérieure, le ou la salarié(e) doit recevoir les titres et salaires attachés à ses nouvelles attributions à compter de son entrée en fonction.

ARTICLE 11.00 POSTE VACANT

- 11.01 L'Employeur s'engage à combler dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction régi par la convention collective devient vacant, sous réserve de l'existence d'une charge de travail normale et de la présence d'un candidat qui répond aux exigences de la tâche.

ARTICLE 12.00 SECURITE D'EMPLOI

- 12.01 Le ou la salarié(e) doit recevoir un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant d'être mis(e)-à-pied. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.
- Dès la réception de cet avis, le ou la salarié(e) doit déplacer un(e) autre salarié(e) d'une classification égale ou inférieure qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il(elle) soit apte à remplir les exigences pratiques normales de la tâche.
- 12.02 Les rappels se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied et tout salarié(e) mis(e)-à-pied a préséance à l'embauchage dans le cas d'ouverture d'emploi chez l'Employeur.
- 12.03 L'Employeur avise, par écrit, le Syndicat de tout changement qui survient dans le personnel à la suite d'embauchage, de promotion, transfert, etc... Cet avis contient le nom du ou de la salarié(e), sa classification, son salaire et sa date d'ancienneté.
- 12.04 Aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement ne peut résulter de l'accord d'un contrat à forfait par l'Employeur et des conditions énumérées à la lettre d'entente annexée à la présente.
- 12.05 L'Employeur ou son représentant, informe, par écrit, le ou la salarié(e) et transmet au Syndicat copie de toute décision qui pourrait avoir des conséquences sur les conditions de travail d'un(e) salarié(e), et ce, immédiatement après que la décision est prise.
- 12.06 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre, afin de permettre au ou à la salarié(e) de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 13.00 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 13.01 L'Employeur reconnaît qu'il n'est pas exigé d'un(e) salarié(e) de façon régulière, une surcharge de travail.
- Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de griefs.
- Dans un tel cas, l'Employeur permet à une personne qualifiée désignée par le Syndicat, de consulter, pendant ses heures régulières de travail, les dossiers ayant servis à l'établissement de la charge de travail. Ces dossiers sont consultés en présence des représentants attitrés de l'Employeur.
- La personne qualifiée peut effectuer sur les lieux de travail, toutes les observations qu'elle juge appropriées. Si le litige persiste, il est soumis à un arbitre familial avec les questions relatives à l'étude de travail.
- A défaut d'entente, quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de le désigner.

ARTICLE 14.00 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 14.01 Dans le cas de griefs ou désaccords concernant les conditions de travail des salariés(es), l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 14.02 Tout salarié(e) ou le Syndicat, dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet, par écrit, son grief au supérieur immédiat, lequel doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.
- 14.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 14.02, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage, et demander au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de désigner un arbitre.
- 14.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant la fin de l'audition.
- La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- Les personnes dont les noms suivent peuvent agir à tour de rôle comme arbitre:-
- Me Marcel SIMARD, Alma -  
 Me Françoise GAUTHIER, Jonquière -  
 Me Jean-Jacques TURCOTTE, Jonquière -  
 Me Huguette GAGNON, Chicoutimi.
- L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un Conseil arbitral constitué pour régler les différends.
- 14.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:-
- a) réintégrer ledit ou ladite salarié(e) avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire, la diminuer ou l'abolir;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un(e) salarié(e) injustement traité(e) pourrait avoir droit.
- 14.06 Les frais de l'arbitre unique sont à la charge de l'Employeur dans une proportion de 50%.
- 14.07 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 15.00 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures de travail

Les heures de travail des salariés(es) sont déterminées par les nécessités du service.

Les salariés(es) ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi. A moins d'entente contraire, la journée régulière de travail est de 8h:00 à 12h:00 et de 13h:00 à 16h:00.

15.02 Heures d'été

Du 1er juin à la Fête du Travail, la semaine de travail est de trente-deux (32) heures, soit en enlevant trois (3) heures à la fin de la dernière journée régulière de travail de la semaine, après entente entre les parties pour le maintien des services.

15.03 Temps supplémentaire

Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Le ou la salarié(e) qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré(e), pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:-

- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale;
- 2) au taux de temps double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué:-
  - a) après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire;
  - b) le dimanche;
  - c) un jour de congé;
  - d) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé.

15.04 S'il y a rappel au travail alors que le ou la salarié(e) a quitté le bureau, il (elle) reçoit pour chaque rappel, une rémunération de deux (2) heures à taux double.

Dans ce cas, l'Employeur paie le transport du ou de la salarié(e).

15.05 Le ou la salarié(e) qui travaille au moins deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire, immédiatement après la fin de sa journée régulière, a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le souper, prévue à l'Article 23.01.

15.06 Le ou la salarié(e) qui travaille après vingt-deux (22) heures a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

15.07 Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix du ou de la salarié(e), par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi (1½) ou par deux (2) suivant le taux applicable au terme des paragraphes 15.03 et 15.04.

15.08 Le ou la salarié(e) s'entend avec son supérieur immédiat, quant au moment de la prise de son congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux (2) mois, doit être pris dans les deux (2) mois qui suivent, sinon, le temps supplémentaire est alors payé, à moins d'entente contraire.

## ARTICLE 15.00 Suite...

- 15.09 Les salariés(es) ont droit à quinze (15) minutes de repos à chaque demi (½) jour de travail.
- 15.10 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les salariés(es) qui exécutent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis.
- 15.11 Un(e) salarié(e) n'est pas obligé(e) de faire du temps supplémentaire, sauf dans le cas de force majeure, telles incendies, inondations; si le ou la salarié(e) refuse, l'Employeur peut l'offrir à d'autres.

## ARTICLE 16.00 SECURITE-SANTE

- 16.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés(es) en tout temps sur les lieux de travail.
- 16.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de condition de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 16.03 Tout salarié(e) peut refuser de travailler dans des conditions qu'il (elle) juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé.
- De plus, lorsqu'un(e) salarié(e) refuse d'exécuter un travail, il(elle) doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat convoque un(e) représentant(e) du Syndicat pour procéder à l'examen de la situation.
- 16.04 En cas d'urgence, ces rencontres peuvent avoir lieu durant les heures de travail. Pendant ces rencontres, le(la) représentant(e) syndical(e) ne subit aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenus auxquels il(elle) a droit en vertu de la convention collective.
- 16.05 S'il y a mésentente entre les parties ou si le(la) salarié(e) refuse toujours de travailler, l'une ou l'autre des parties ou le(la) salarié(e) peut faire appel à la C.S.S.T..
- 16.06 L'Employeur rédige, le jour même de l'accident, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie au ou à la salarié(e) concerné(e). Il est convenu qu'un(e) tel(le) salarié(e) s'engage à remettre à l'Employeur les compensations monétaires reçues, soit de la C.S.S.T. ou de toute autre assurance quelconque.
- 16.07 Dans le cas d'accident subit ou de maladie industrielle contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le ou la salarié(e) reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net jusqu'à son rétablissement complet.
- 16.08 Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, le ou la salarié(e) malade, par un médecin de son choix; le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le ou la salarié(e) peut reprendre son travail.
- Lorsqu'un(e) salarié(e) est victime d'un accident de travail, il(elle) reçoit son salaire complet de la journée même s'il (elle) ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Toutefois son invalidité doit être confirmée par le médecin traitant.

ARTICLE 16.00

Suite...

16.09

Lorsqu'il est établi que le ou la salarié(e) souffre d'une invalidité permanente, totale ou partielle, le ou la rendant incapable de remplir ses fonctions, le ou la salarié(e) reçoit directement de l'Employeur les prestations et autres compensations apportées dans un cas semblable selon les normes de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec. Il est convenu qu'un(e) tel(le) salarié(e) s'engage à remettre à l'Employeur les compensations monétaires reçues, soit de la C.S.S.T. ou de toute autre assurance quelconque.

ARTICLE 17.00CONGES PAYES

17.01

Les jours suivants sont chômés et payés:-

Jour de l'An -  
Lendemain du Jour de l'An -  
Vendredi Saint -  
Lundi de Pâques -

La Fête de la Reine -  
La St-Jean-Baptiste -  
La Confédération -  
La Fête du Travail -  
L'Action de Grâces -  
La Veille de Noël -  
Le jour de Noël -  
Lendemain de Noël -  
La Veille du jour de l'An.

Il y aura une journée chômée et payée supplémentaire par année, dans la période des fêtes, et la date de la prise de ce congé sera fixée après entente entre les parties.

17.02

- a) Le ou la salarié(e) a droit au 1er avril 1983, à trois (3) congés mobiles, au 1er avril 1984, à quatre (4) congés mobiles par année. Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre le ou la salarié(e) et l'Employeur.
- b) Ces congés mobiles sont non cumulatifs et ne peuvent être monnayés, à moins d'entente entre les parties. Les congés mobiles ne peuvent être pris qu'un seul à la fois et peuvent être aussi pris en demi-journée.
- c) Cependant, s'il y a entente entre les parties et unanimité chez les salariés(es), un ou des congés mobile(s) pourront, à certaines périodes de l'année, être regroupé(s) et pris collectivement.

17.03

Toutes nouvelles fêtes civiques décrétées par les autorités fédérale ou provinciale à l'occasion d'un événement spécial, sont chômées et payées, le jour même de la fête, à moins d'entente contraire entre les parties.

17.04

Congés-maladie

Tout(e) salarié(e) a droit au 1er avril 1983 à dix (10) jours ouvrables en congés maladie, et au 1er avril 1984, à douze (12) jours ouvrables en congés-maladie par année, proportionnellement à la période travaillée. Ces congés-maladie ne sont pas cumulatifs et ne peuvent être monnayés.

ARTICLE 18.00 CONGE DE MATERNITE

18.01 Les parties conviennent de se conformer aux dispositions de la loi sur les normes de travail, section VI - le congé de maternité, sous-section 1, sous-section 2, sous-section 3, sous-section 4 (Annexe "F").

18.02 Nonobstant les dispositions de loi, la salariée enceinte bénéficiera du régime d'assurance collective en vigueur et décrit à la présente convention collective à l'Article 21.00.

Notamment, la salariée subissant une complication qui résulte d'une grossesse, d'un accouchement, d'une fausse-couche ou de toute complication en rapport direct avec l'une ou l'autre de ces causes, peut bénéficier de la garantie d'indemnité hebdomadaire de salaire prévue à la police d'assurance collective, sauf pour les périodes se situant pendant:-

- a) les dix (10) semaines précédant la semaine présumée de l'accouchement et les six (6) semaines suivant la fin de la grossesse;
- b) un congé de maternité pris conformément à une loi provinciale ou fédérale ou accordé par l'Employeur;
- c) les périodes pendant lesquelles des prestations de maternité sont payables par l'assurance-groupe.

18.03 Nonobstant les dispositions de la loi, la salariée enceinte qui a accompli vingt (20) semaines d'emploi dans les douze (12) mois qui précèdent la date du 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 admissible à de telles prestations, a droit de recevoir:-

- 1) durant les deux premières semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la prestation d'assurance-chômage à laquelle elle aura ou aurait droit durant son congé de maternité majorée de vingt pourcent (20%) de son salaire hebdomadaire régulier;
- 2) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité égale à vingt pourcent (20%) de son salaire hebdomadaire régulier et ce, jusqu'à la fin de la dix-huitième (18e) semaine de congé de maternité.

18.04 A la demande de la salariée, un congé sans solde est accordé pour une période n'excédant pas un (1) an, et de façon continue, lors de l'adoption ou à la suite d'un congé de maternité.

18.05 La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits et avantages ainsi que des privilèges que lui confère sa convention collective.

18.06 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu, après en avoir fait la demande, pendant son congé de maternité.

ARTICLE 19.00 CONGES SPECIAUX

- 19.01 Tout(e) salarié(e) bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec les jours ouvrables suivants:-
- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours -
  - b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours -
  - c) à l'occasion du mariage d'un enfant: un (1) jour -
  - d) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: un (1) jour -
  - e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: quatre (4) jours -
  - f) à l'occasion du décès du frère, de la soeur ou d'un beau-parent: trois (3) jours -
  - g) à l'occasion du décès des grand-parents, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles -
  - h) dans les cas prévus aux paragraphes e), f) et g), si le(la) salarié(e) doit parcourir une distance de plus de cent (100) milles pour assister aux funérailles, il (elle) a droit à un (1) jour de congé payé additionnel -
  - i) à l'occasion du déménagement (un jour par an).

NOTE: à l'occasion du déménagement, applicable à partir du 1er avril 1984.

ARTICLE 20.00 CONGE ANNUEL

- 20.01 Les salariés(es) régis(es) par la présente convention ont droit aux périodes de congé annuel définies ci-après, suivant leur ancienneté.
- 20.02 Le(la) salarié(e) ayant moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à une période de congé annuel proportionnelle au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues par la loi.
- 20.03 Le temps des vacances auquel le(la) salarié(e) a droit en fonction de son ancienneté est déterminé au 31 mars de chaque année:-
- deux (2) semaines, après la première année (1ère) de service;
  - trois (3) semaines après la deuxième (2e) année de service;
  - quatre (4) semaines après la troisième (3ième) année de service;
  - cinq (5) semaines après la dixième (10e) année de service.
- 20.04 La période de vacances s'étend du premier (1er) mai au trente (30) septembre. Les salariés(es) peuvent exiger de prendre leurs vacances pendant cette période à une date déterminée, après entente avec leur supérieur immédiat. Ils (elles) peuvent aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre leurs vacances au cours d'une autre période.
- 20.05 Les vacances sont obligatoires et tous les salariés(es) doivent s'en prévaloir et en aucun cas, elles ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre les parties avec copie au Syndicat.
- 20.06 Le(la) salarié(e) qui quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés aux paragraphes 20.02, 20.03 et 20.04 proportionnellement au temps travaillé depuis le 1er avril.

- ARTICLE 20.00 Suite...
- 20.07 Les congés annuels sont payés au taux du salaire en vigueur lorsque le(la) salarié(e) prend son congé annuel.
- 20.08 A la demande de l'intéressé(e), la rémunération des vacances est remise au ou à la salarié(e) avant son départ pour ses vacances.
- 20.09 Aucune absence par maladie ou par accident subit à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 20.10 Si un jour chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une des périodes de vacances, ce congé est ajouté à ses vacances et payé à son taux de salaire régulier.
- 20.11 Nonobstant toute disposition au contraire, le ou la salarié(e) malade qui a épuisé ses crédits, peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 20.12 Le ou la salarié(e) absent(e) de son travail à cause d'accident subit à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, a droit à lapaie de vacances qu'il(elle) aurait reçue s'il(elle) avait été effectivement au travail.
- 20.13 Droit de participation aux affaires publiques
- a) L'Employeur reconnaît au ou à la salarié(e) l'exercice des mêmes droits de participer aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- b) Sur demande écrite, le ou la salarié(e) obtient de l'Employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat(e) à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale. Le congé débute lors de la mise en candidature et se termine le jour après l'élection.
- c) Le ou la salarié(e) défait(e) lors d'une élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale, s'il ou si elle le désire, peut reprendre pour l'Employeur la fonction qu'il(elle) occupait lors de son départ, ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il(elle) avait alors acquis.
- Dans ce cas, le ou la salarié(e) élu(e) obtient sur demande, un congé sans solde sous réserve de l'Article 9 de la présente convention collective.

ARTICLE 21.00 ASSURANCES

- 21.01 L'Employeur s'engage à mettre en vigueur un régime d'assurance collective comportant une assurance-vie, maladie et salaires à court terme et longue durée ainsi que soins dentaires.
- 21.02 L'Employeur s'engage à ce que ce contrat collectif d'assurance entre en vigueur au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention.
- 21.03 Le coût de ce contrat collectif est défrayé à parts égales par l'Employeur et le ou la salarié(e).

ARTICLE 21.

Suite...

21.04 Le contrat collectif d'assurances doit comporter les bénéfices suivants:-

1) Assurance-vie

Une fois le salaire du ou de la salarié(e)  
Montant double si décès accidentel -  
Indemnité si mutilation par accident -  
Bénéficiaires succession de l'assuré(e).

2) Assurance-maladie

Frais hospitaliers: chambre semi-privée -  
Franchise de \$ 25.00 par année civile et frais suivants à 100%:-

- Frais hospitaliers: chambre semi-privée -
- prothèses externes, location de certains appareils, physiothérapeute -
- blessures aux dents naturelles -
- médicaments prescrits -
- radiographies et analyses de laboratoire -
- chiro: \$ 7.00 par traitement, \$ 25.00 par radiographie, maximum \$ 250.00 par année civile -
- frais d'ambulance -
- infirmière: \$ 150.00 par jour, maximum \$ 3,000.00 par année civile -
- frais médicaux en excédant des prestations de la R.A.M.Q. hors Canada -
- ostéopathe, naturopathe, pôdiatre: \$ 7.00 par traitement -
- psychologue: maximum \$ 200.00 par année civile.

3) Soins dentaires:

Voir ANNEXE "C".

4) Assurance-salaire court terme

Délai de carence: quatre (4) jours -  
Soixante-quinze pourcent (75%) du salaire pendant vingt-six (26) semaines, imposable.

5) Assurance-salaire longue durée:

A compter de la vingt-septième (27e) semaine jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou l'âge de la retraite.  
Soixante-quinze pourcent (75%) du salaire.

ARTICLE 22.00

L'Employeur convient de se charger de l'administration du plan d'assurance collective. Il remet annuellement au Syndicat copie de la police-maîtresse et celle-ci fait partie intégrale de la convention collective.

ARTICLE 22.00REGIME DE RETRAITE

22.01 Référence: R.R.E.G.O.P..

L'Employeur fournit au Syndicat et à chacun(e) des salariés(es) toutes les informations et détails de l'accumulation des bénéfices du régime, au moins une fois par année.

ARTICLE 23.00DEPENSES DE VOYAGE

23.01 L'Employeur s'engage à rembourser à ses salariés(es) toutes les dépenses justifiées et autorisées dans l'exercice de leurs fonctions, suivant les politiques des dépenses et de frais de déplacement de l'organisme.

ARTICLE 24.00 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 24.01 L'Employeur paie les salaires prévus à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 24.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire selon sa classe d'emploi pendant la durée de la présente convention, quelques que soient les modifications apportées à sa fonction.
- 24.03 Le(la) salarié(e) qui passe d'un groupe à l'autre à la suite de promotion, reçoit dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification.
- 24.04 Tout(e) salarié(e) qui accomplit, pour une période d'au moins une (1) semaine, la tâche d'un(e) autre salarié(e) classifié(e) dans une catégorie plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classification.
- 24.05 Les salariés(es) actuellement au service de l'Employeur et ceux ou celles qui seront embauchés(es) par la suite, sont classés(es) quant à leur salaire seulement en tenant compte et de leurs années d'étude et de leurs années de service reconnues, et de leurs années d'expérience antérieures dans la même classification ou dans une classification comparable auprès d'un autre Employeur.
- 24.06 Si au cours de la durée de la présente convention, une tâche nouvelle n'est pas prévue au présent article, le titre, la définition, le salaire et le contenu sont définis dans le respect des dispositions de cette convention collective.
- 24.07 Dans le cas où le Syndicat ou un(e) salarié(e) décide de se prévaloir des dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage concernant l'application de la clause 24.06, l'arbitre dans sa décision doit tenir compte des dispositions générales de la convention collective de travail.
- 24.08 Les salariés(es) sont payés(es) le jeudi de chaque semaine et le chèque est accompagné d'une note comprenant toutes les déductions ou détails pertinents. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 25.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Dans le cas d'un acte posé par le ou la salarié(e) qui entraîne une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit au ou à la salarié(e) concerné(e) et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat le jour même où le ou la salarié(e) le reçoit.
- 25.02 Tout(e) salarié(e) au service de l'Employeur a le droit, sur demande, durant les heures régulières de bureau, avec un avis de vingt-quatre (24) heures, de consulter son dossier officiel.
- 25.03 L'Employeur doit fournir au ou à la salarié(e) et au Syndicat, par écrit, les raisons et les faits motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose dans un délai de dix (10) jours.

ARTICLE 25.00

Suite...

- 25.04 Tout(e) salarié(e) qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 25.05 Le cas de suspension ou renvoi est un grief pouvant être arbitré. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du ou de la salarié(e) dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il (elle) occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu, ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le ou la salarié(e) a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 25.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un(e) salarié(e) est retiré après neuf (9) mois.
- 25.07 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, celle-ci doit être limitée dans le temps. Cependant, rien n'empêche le directeur ou son représentant d'imposer une mesure disciplinaire pour une période indéfinie jusqu'à la décision finale de l'Employeur, laquelle, dans tous les cas, doit être rendue dans les sept (7) jours de l'offense reprochée. Une suspension n'interrompt pas le service d'un(e) salarié(e).
- 25.08 L'Employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis disciplinaire sans une cause juste et suffisante, dont il a le fardeau de la preuve.
- 25.09 Seuls les avis dûment communiqués par écrit au ou à la salarié(e) avec copie au Syndicat, peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 25.10 Tout(e) salarié(e) assigné(e) devant l'Employeur pour mesure disciplinaire doit se faire accompagner d'un(e) représentant(e) du Syndicat. Tout(e) salarié(e) ainsi assigné(e) doit recevoir un avis écrit vingt-quatre (24) heures avant sa rencontre avec l'Employeur, copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans le même délai.
- 25.11 Aucun aveu signé par un(e) salarié(e) à l'Employeur ne peut lui être apposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un(e) représentant(e) du Syndicat.
- 25.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que l'Employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

ARTICLE 26.00DROITS ACQUIS

- 26.01 Conformément aux règles de pratiques administratives en usage à la Bibliothèque Centrale de Prêt, les salariés(es) continuent de jouir des avantages, de nature collective, relatifs aux pratiques suivantes:-

- fumer et écouter la radio sur les heures de travail,
- prendre le repas du midi à la B.C.P.,
- emprunter des biens culturels,
- et l'Employeur fait les retenues sur les salaires pour fin de dépôts à la C.E.T.A., etc...

ARTICLE 26.00 Suite...

26.02 Non discrimination

L'Employeur n'exerce ni directement, ni indirectement, de contraintes ou distinctions injustes, pour quelque raison que ce soit, de quelque manière que ce soit, de quelque point de vue que ce soit, dans l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE 27.00 DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENTS JURIDIQUES OU AUTRES

27.01 Dans le cas, par décision de l'Employeur, il y a division, fusion, radiation, aliénation, changement des structures juridiques de l'Employeur, les salariés(es) régis(es) par la présente convention conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis.

27.02 Les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles du travail en découlant de la présente convention, sont respectées en cas de division, fusion, radiation, aliénation, changement constitutionnel ou changement des structures juridiques de l'Employeur.

27.03 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel Employeur est lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'Employeur précédent.

27.04 Advenant la radiation d'un des Employeurs, son aliénation ou son changement d'allégeance, les salariés(es) touchés(es) peuvent exiger leur transfert en suivant le mécanisme de mise-à-pied, et ils conservent leurs droits et privilèges conférés en vertu de la présente convention, à l'intérieur de l'un ou l'autre des organismes signataires de la présente convention.

ARTICLE 28.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

28.01 L'Employeur s'engage à imprimer à ses frais, le texte de la présente convention et des annexes, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes et à les remettre au Syndicat en vingt-cinq (25) copies.

ARTICLE 29.00 DUREE ET PORTEE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention est en vigueur à compter du 30 mai 1983 pour une période de deux (2) ans, devant se terminer le 1er avril 1985.

Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue du renouvellement et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

- ARTICLE 29.00 Suite...
- 29.02 Toutes annexes ainsi que toutes les lettres d'entente intervenues ou à intervenir, font partie intégrante de la convention.
- 29.03 Rétroactivité
- a) La présente convention est rétroactive au 1er avril 1982 pour ce qui est du salaire régulier.
- b) Le paiement de la rétroactivité est versé dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à CSM ce 30 ième jour du mois de Mars 1983.

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU  
SAGUENAY LAC ST-JEAN

Jean-Luc Fortin  
Jean-Marie Bouchard  
Pâquerette Fortin

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE LA  
BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY  
LAC ST-JEAN (CSN)

Denis Lafont  
Lucie Hébert  
Kadri Tadjeg F.E.S.P.

" ANNEXE " A "

LISTE OFFICIELLE DES SALARIES (ES) PERMANENTS (ES) :

	Salaire au 1er avril 1983	Salaire au 1er avril 1984	Salaire au 1er avril 1985
LAFORÉST, Denis -			
COTÉ, Louise -			
MARCOTTE, Lyne -	18,594.45	19,508.00	
TREMBLAY, Lona -			
LAPOINTE, Nicole -	19,134.15	20,048.10	
TREMBLAY, Louise -	14,332.55	15,246.50	
IMBEAU, Claudette.	14,452.35	15,366.50	
	13,897.50	14,811.50	
	13,020.00	13,974.00	
	13,282.50	14,196.50	

ANNEXE A - 1984

Les échelles de traitement en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1984 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> avril suivant, de façon à tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours de la mise en œuvre. Le pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. au cours de cette période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril est majoré selon la manière suivante:

Échelle de traitement	I.P.C. de base	I.P.C. de base	I.P.C. de base
1 <sup>er</sup> échelon	100%	100%	100%
2 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
3 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
4 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
5 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
6 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
7 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
8 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
9 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
10 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
11 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
12 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
13 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
14 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
15 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
16 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
17 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
18 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
19 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
20 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
21 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
22 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
23 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
24 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
25 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
26 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
27 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
28 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
29 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
30 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
31 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
32 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
33 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
34 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
35 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
36 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
37 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
38 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
39 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
40 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
41 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
42 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
43 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
44 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
45 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
46 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
47 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
48 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
49 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%
50 <sup>e</sup> échelon	100%	100%	100%

Les données relatives à cet échelon sont celles en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 1984.

Chaque échelle de traitement en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1984 est majorée, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 1984, d'un pourcentage égal à la valeur de l'indice des prix à la consommation de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril 1984.

A N N E X E " B "

SALAIRES

<u>Classe d'Emploi</u>	<u>Salarié</u>	<u>Salaire au 1er avril 1982</u>	<u>Salaire au 1er avril 1983</u>	<u>Salaire au 1er avril 1984</u>
Secrétaire administrative	Louise COTE	\$ 18,594.45	\$ 19,508.48	Selon les règles édictees ci-après
Commis-conducteur	Denis LAFOREST	19,134.15	20,048.18	"
Commis, cl. I	Nicole LAPOINTE	14,332.55	15,246.58	"
Commis, cl. II	Line MARCOTTE	14,465.85	15,379.88	"
" " "	Lona TREMBLAY	13,807.50	14,721.53	"
" " "	Louise TREMBLAY	13,020.00	13,934.03	"
" " "	Claudette IMBEAU	13,282.50	14,196.53	"

SALAIRE AU 1er AVRIL 1984

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 1984 sont majorées, avec effet au 1er avril suivant, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) 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'I.P.C. au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er avril est calculé selon la formule suivante:-

$$\% \text{ d'accroissement de l'I.P.C.} = \frac{\text{I.P.C. DE MARS précédent} - \text{I.P.C. DE MARS de l'année antérieure}}{\text{I.P.C. DE MARS DE L'ANNEE ANTERIEURE}} \times 100$$

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

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 1984 est majorée, avec effet au 1er avril 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours des douze (12) mois précédents, moins 1.5%.

" A N N E X E " C "

SOINS DENTAIRES:

Voici un résumé des principaux avantages prévus à la convention collective:

La garantie pour soins dentaires prend effet en même temps que les autres garanties, en vertu du programme.

A) NOMENCLATURE DES SOINS DENTAIRES DE BASE ASSURES:

1. Visite et examen buccal clinique -
2. Radiographies et pathologie -
3. Anesthésie -
4. Restaurations -
5. Mainteneurs d'espace -
6. Chirurgie buccale.

B) FRAIS NON ASSURES:

1. Les frais occasionnés par une blessure ou une maladie attribuable au travail.
2. Les frais occasionnés par les soins et services dispensés par une personne qui, légalement, n'est pas autorisée à exercer sa ou cette profession.
3. Les frais occasionnés par les restaurations en or, les couronnes et les frais occasionnés par les appareils de prothèses, les réparations et le remplacement.
4. Les frais occasionnés par tout acte orthodontique et les soins dentaires dispensés dans le but de corriger une malformation congénitale ou de développement.
5. Les frais occasionnés pour fins esthétiques.
6. Les frais excédant les tarifs de l'association dentaire de la Province dans laquelle les soins ont été dispensés, le tarif étant celui en vigueur le jour où les soins sont dispensés.

C) GARANTIE POUR SOINS DENTAIRES POUR LES SALARIES(ES) OU LES PERSONNES A CHARGE

1. L'assurance garantit le remboursement des actes dentaires qui figurent dans la nomenclature ci-haut et ce à 100% des soins admissibles avec un maximum de \$ 800.00 par année, pour chaque personne assurée.
2. Il faut soumettre une "description du traitement" à l'exception d'un traitement urgent ou d'une valeur de moins de \$ 200.00.

" A N N E X E " D "

FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

1. Définition

Aux fins des présentes, un voyage constitue un déplacement autorisé, effectué par un(e) salarié(e) dans l'exercice de ses fonctions et au cours duquel il(elle) encourt des frais de transport, de subsistance et de logement.

2. Autorisation de voyage

Une autorisation de voyage permanente est accordée au ou à la salarié(e) dont la fonction habituelle requiert des déplacements réguliers et fréquents pour l'accomplissement de son travail: personnel de la camionnette, les agents culturels et les bibliothécaires.

3. Les autres salariés(es) doivent, avant le départ en voyage, obtenir une autorisation signée du supérieur pour que la réclamation pour les frais encourus soit recevable.

4. Avance

A la demande du ou de la salarié(e), l'Employeur lui verse une avance de voyage correspondant à l'estimation des frais qu'il(elle) aura à encourir pour ce voyage.

5. Présentation

Les comptes de dépenses doivent être présentés dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de voyage et si possible pas plus d'un (1) mois après ce voyage.

Les comptes doivent être appuyés des pièces justificatives originales complétées et des renseignements exigés dans les présents règlements ou requis sur la formule prescrite.

Ces comptes doivent être acquittés par l'Employeur, si possible, dans les quinze (15) jours de leur réception mais dans un délai ne dépassant pas les trente (30) jours.

6. Preuves de voyage et de séjour

Les seules preuves de voyage et de séjour jugées acceptables et satisfaisantes sont des pièces justificatives (factures acquittées, reçus) relatives aux services de transport, de logement et de subsistance, obtenues pendant un voyage et faisant l'objet de réclamation. Elles sont:-

- le reçu officiel émis par l'hôtelier -
- le billet aller-retour d'un transport public -
- reçus de repas -
- service de l'automobile -
- reçu d'inscription à un congrès, conférence, etc... -
- programme d'activités dans lequel, (laquelle) réclamant(e) est mentionné(e) comme participant(e).

Lorsque le voyage comporte plusieurs couchers et que le motif en est un de travail régulier pour l'organisme, aucune preuve de voyage ne sera requise pour les frais de repas.

7. Moyens de transporta) Automobile

Le parcours admissible est établi à partir du millage réellement parcouru;

Les frais de déplacement aller-retour de la résidence à la Bibliothèque centrale ne sont pas admis;

Les frais de déplacement aller-retour d'un point de travail à la résidence pour y prendre ses repas ne sont pas admis;

Le ou la salarié(e) autorisé(e) à utiliser une automobile personnelle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice d'une fonction exigée par la Bibliothèque Centrale de Prêt, une compensation de vingt cents (20¢) du kilomètre.

Les taux prévus tiennent lieu de toute compensation. Si sa fonction l'exige ou si l'autorisation d'utiliser l'automobile était subordonnée à cette condition, le ou la salarié(e) est tenu(e) de transporter les personnes désignées pour l'accompagner.

b) Taxis

La Bibliothèque Centrale de Prêt rembourse à tout(e) salarié(e) les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi dans l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation du taxi comme moyen de transport doit être justifiée et réservée à des courses de courte distance dont il faut indiquer le point de départ et de destination. Le ou la salarié(e) doit présenter une pièce justificative si les frais d'une course excèdent cinq dollars (\$ 5.00).

c) Transport en commun

La Bibliothèque Centrale de Prêt rembourse au ou à la salarié(e) les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun. Le ou la salarié(e) requis d'utiliser un transport en commun, mais qui utilise plutôt une automobile personnelle, n'aura droit qu'à une compensation égale au prix de ce transport en commun.

d) Divers

Frais de stationnement et péage: la Bibliothèque rembourse au ou à la salarié(e) les frais réellement et nécessairement encourus pour péage et stationnement d'automobile dans le cours d'un déplacement autorisé.

Le ou la salarié(e) doit présenter des pièces justificatives lorsqu'il y a utilisation de stationnement.

8. Frais de séjour - repas: conditions de remboursement

## a) Les repas sont remboursables:-

- au ou à la salarié(e) qui, lors d'un déplacement pour fins professionnelles, se trouve en dehors du territoire immédiat de la Bibliothèque Centrale; i.e. cinq (5) milles ou huit (8) kilomètres de rayon en droite ligne.

- au ou à la salarié(e) qui est requis de coucher à l'extérieur:

- lorsque le départ en voyage s'effectue AVANT:-

- 7h:00 le matin pour le remboursement du déjeuner -

- 11h:30 le matin pour le remboursement du dîner -

- 17h:30 l'après-midi pour le remboursement du souper.

- lorsque le retour de voyage s'effectue APRES:-
  - 13h:30 l'après-midi pour le remboursement du dîner -
  - 18h:30 le soir pour le remboursement du souper.

Les repas normalement et effectivement pris après les heures de départ et avant les heures de retour mentionnées seront admis pour fins de remboursement.

b) Modes de remboursement

Frais réels dans le réseau

Les frais réellement encourus, incluant les taxes et pourboires, sont seuls remboursables.

Le montant pour chaque repas ne peut excéder le montant maximum admissible, établi respectivement à:-

- \$ 3.00 - pour le déjeuner -
- 6.00 - pour le dîner -
- 8.00 - pour le souper.

Pour chaque période complète de vingt-quatre (24) heures, la réclamation totale (per diem) pour frais de repas ne peut excéder \$ 17.00 à moins que l'administrateur délégué n'autorise une dépense supplémentaire.

Présentation de pièces justificatives

Le ou la salarié(e) doit indiquer sur son compte, la localité où a été pris chaque repas.

9. Frais de séjour - coucher

La Bibliothèque rembourse les frais réels encourus pour frais de logement, avec un maximum de \$ 30.00 avec pièces justificatives.

10. Frais de séjour - frais incidentaires

La Bibliothèque accordera une allocation quotidienne pouvant s'élever jusqu'à \$ 3.00 à tout(e) salarié(e) qui effectue un voyage comportant un coucher pour couvrir les frais de buanderie, pourboire, appels téléphoniques et frais divers sans pièces justificatives.

N.B.: Pour des délégations spéciales (congrès et autres réunions de même nature) par la B.C.P., la B.C.P. paie les frais réels encourus selon le budget accepté.

A N N E X E " E "

ECHELLE DE BASE EN VUE DE L'ENGAGEMENT DE  
NOUVEAUX EMPLOYES

EN VIGUEUR LE 1er AVRIL 1983

<u>CLASSE D'EMPLOI</u>	<u>ECHELON</u>	<u>SALAIRE</u>
Bibliothécaire	0 à 1 an	\$ 19,000.
	1 à 2 ans	20,000.
	2 à 3 ans	21,000.
Animateur culturel	0 à 1 an	18,000.
	1 à 2 ans	19,000.
	2 à 3 ans	20,000.
Secrétaire administrative	0 à 1 an	15,000.
	1 à 2 ans	15,500.
	2 à 3 ans	16,000.
Bibliotechnicien(ne)	0 à 1 an	15,000.
	1 à 2 ans	15,500.
	2 à 3 ans	16,000.
Conducteur, commis	0 à 1 an	14,000.
	1 à 2 ans	14,500.
	2 à 3 ans	15,000.
Commis I	0 à 1 an	12,500.
	1 à 2 ans	13,000.
	2 à 3 ans	13,500.
Commis II	0 à 1 an	11,500.
	1 à 2 ans	12,000.
	2 à 3 ans	12,500.

L'augmentation prévue au 1er avril 1984 s'applique à l'échelle de base de chaque classe d'emploi.

CONGE MATERNITE

LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL

Section VI - Congé de maternité

Sous-section 1  
- et -  
sous-section 2

N-2.707

Section VI  
**LE CONGÉ DE MATERNITÉ**

*Sous-section 1*

**CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ**

**15.** Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

**16.** Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

*Sous-section 2*

**DURÉE DU CONGÉ**

**17.** Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**18.** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

**19.** À partir de la 6<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

Division VI  
**MATERNITY LEAVE**

*Subdivision 1*

**Eligibility**

**15.** To benefit from a maternity leave, an employee must have worked 20 weeks for the same employer in the 12 months preceding the date of the leave and have been in the service of the employer the day preceding the notice provided for in sections 24 and 25.

**16.** For the purposes of section 15, an employee is considered to have been in the service of the employer during a strike or lockout.

*Subdivision 2*

**Term of leave**

**17.** Subject to sections 21 and 22, the employee is entitled to a continuous maternity leave that she determines, but not to exceed 18 weeks, except if she requests and is granted a longer period by the employer. She may divide the leave as she chooses before or after the expected date of delivery. This leave, however, may begin only as of the beginning of the 16<sup>th</sup> week preceding the expected date of delivery.

**18.** If the delivery takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave and equal to the period of delay. However, this extension does not take place if the employee is able to benefit from at least two weeks of maternity leave after the delivery.

**19.** As of the sixth (6<sup>th</sup>) week preceding the expected date of the delivery, the employer may require the pregnant employee who is still at work to produce a written medical certificate attesting to the fact that she is fit to work.

If the employee refuses or neglects to supply this medical certificate in a delay of 8 days, the employer may oblige the employee to take her maternity leave immediately by sending a written notice giving the reasons to this effect.

Sous-section 2 - suite...

- et -

sous-section 3

N-2.708

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

*Sous-section 3*

*Avis*

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

20. When there is a risk of miscarriage or a risk to the health of the mother or the child to be born caused by the pregnancy, the employee is entitled to a special maternity leave as prescribed by a medical certificate that states that such a risk exists and that gives the expected date of the delivery.

If such is the case, this leave is reputed to be the maternity leave provided for in section 17 as of the beginning date of the 8<sup>th</sup> week preceding the date of delivery.

21. When a legal or spontaneous miscarriage takes place before the beginning of the 20<sup>th</sup> week preceding the date provided for delivery, the employee is entitled to a maternity leave not to exceed 3 weeks.

22. If an employee gives birth to a stillborn child after the 20<sup>th</sup> week preceding the expected date of delivery, her maternity leave ends at the latest five (5) weeks after the date of the stillbirth.

23. The employee who, before the expiry date of her maternity leave, sends her employer a notice accompanied by a medical certificate attesting to the fact that her state of health or that of her child requires an extension of her maternity leave, is entitled to a leave of up to six (6) weeks.

*Subdivision 3*

*Notice*

24. At least 3 weeks before her departure, the employee must give a written notice to her employer indicating her intention to take her maternity leave on the date she has specified and also indicating her date of return to work. This notice must be sent along with a medical certificate attesting to the pregnancy and the expected date of delivery.

In the case mentioned in the second paragraph of section 20, the medical certificate replaces this notice.

25. Such notice may be less than 3 weeks if the medical certificate establishes the need for the employee to stop working within a shorter delay.

## Sous-section 3 - suite...

- et -

sous-section 4

N-2.709

**26.** En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

**27.** Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

**28.** Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

*Sous-section 4***Retour au travail**

**29.** Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

**30.** L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**31.** À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

**32.** La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

**33.** Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

**26.** In the case of a natural or legal miscarriage or premature delivery, the employee must, as soon as possible, give the employer a written notice of this event and the date of her return to work, along with a medical certificate attesting to the event.

**27.** An employee may return to work before the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer a written prior notice of at least two weeks of her new date of return to work.

**28.** In the cases and within the limits of sections 17, 18, 21, 22 and 23, an employee may return to work after the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer a written prior notice of two weeks, informing him of the event that has taken place, if he has not already been so informed, and of the new date of return to work.

*Subdivision 4***Return to work**

**29.** Subject to section 18, the employee who does not report to work on the date established in the notice as the return date, subject to subdivision 3, is presumed to have quit her employment.

**30.** The employer may require from the employee who returns to work within the 2 weeks following delivery, a medical certificate attesting to the fact that she is sufficiently recovered to resume her work.

**31.** At the end of the maternity leave, the employer shall reinstate the employee in her former position with all the rights to which she would have been entitled if she had continued to work.

**32.** The participation of the employee in fringe benefits existing at her work place shall not be affected by her leave, subject to regular payment of the contributions required for the said benefits, part of which is paid by the employer.

**33.** If the regular position occupied by the employee no longer exists at the time of her return, the employer shall give the employee all the rights and privileges to which she would have been entitled if she had been at work at the time her position was eliminated.

## Sous-section 4 - suite...

N-2.710

**34.** Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

**35.** La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## Section VIII

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**36.** Le salaire minimum payable au travailleur agricole de moins de 18 ans et celui payable au domestique de moins de 18 ans qui ne réside pas chez son employeur est de 3,65 \$ l'heure.

**37.** Le salarié de 18 ans et plus et de moins de 18 ans occupé dans une exploitation forestière et qui est affecté à la coupe du bois et payé à la pièce, a droit à un salaire minimum de 4,26 \$ l'heure. Le salarié de 18 ans et plus et de moins de 18 ans qui est cuisinier, aide-cuisinier, garde-feu ou salarié à forfait a droit à un salaire minimum de 3,97 \$ l'heure. Tout autre salarié de moins de 18 ans a droit à un salaire minimum de 3,65 \$ l'heure.

**38.** Sauf pour le cuisinier, l'aide-cuisinier et le gardien de 18 ans et plus, le salaire minimum payable à un salarié occupé dans les travaux publics est celui qui est déterminé à l'annexe 1, selon les différents genres de travail.

**39.** Les articles 36 et 37 cesseront d'avoir effet en tout ou en partie, à compter de la date à laquelle les taux du salaire minimum qui y sont prévus, seront devenus égaux ou inférieurs aux taux du salaire minimum établis à l'article 3 et alors en vigueur.

**40.** Les articles suivants de l'Ordonnance 14, 1973, approuvée par l'arrêté en conseil 783-73 du 7 mars 1973 et publiée à la *Gazette officielle du Québec* du 14 mars 1973 sont abrogés: les paragraphes a à c et e à h de l'article 1, les articles 12, 14, 16 et 27 à 29.

**41.** L'article 4 de l'Ordonnance 14, 1973, approuvée par l'arrêté en conseil 783-73 du 7 mars 1973 et

**34.** If the employer carries out layoffs that would have included the employee if she had remained at work, she reserves the same rights as the employees who were laid off with respect to rehiring.

**35.** This division shall not grant an employee a benefit which she would not have had if she had continued to work.

## Division VII

## TEMPORARY AND FINAL PROVISIONS

**36.** The minimum wage payable to the agricultural worker less than 18 years of age and that paid to the domestic less than 18 years of age who does not reside in the employer's home is 3,65 \$ per hour.

**37.** The employee 18 years of age and over and less than 18 years of age working in a forestry operation and who cuts wood and is paid on a piece basis is entitled to a minimum wage of 4,26 \$ per hour. The employee who is 18 years of age or more, or less than 18 years of age, who is a cook, cook's helper, fire-warden or paid on a contract basis is entitled to a minimum wage of 3,97 \$ per hour. Any other employee less than 18 years of age is entitled to a minimum wage of 3,65 \$ per hour.

**38.** Except for the cook, the cook's helper and the watchman 18 years of age and over, the minimum wage payable to an employee engaged in public works is that established in Appendix 1, in accordance with the various types of work.

**39.** Sections 36 and 37 shall cease to have force in whole or in part as of the date on which the wage rates provided therein shall have become equal to or less than the minimum wage rates established in section 3 and then in force.

**40.** The following sections of Ordinance 14, 1973, approved by Order in Council 783-73 of 7 March 1973 and published in the *Gazette officielle du Québec* of 14 March 1973 are repealed: subsections a to c and e to h of section 1, sections 12, 14, 16 and 27 to 29.

**41.** Section 4 of Ordinance 14, 1973, approved by Order in Council 783-73 of 7 March 1973 and

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN,

- ET -

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE LA BIBLIOTHEQUE  
CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

Les PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut se servir de programmes gouvernementaux ou paragouvernementaux dans le cadre de ses fonctions habituelles ou usuelles. Cependant, les salariés(es) affectés(es) à cesdits programmes reçoivent le salaire prévu dans le cadre du programme concerné. L'utilisation n'a pas pour effet d'entraîner de mise à pied ou de fermeture de poste ou d'effectuer le travail fait habituellement par les autres salariés(es) couverts(es) par la présente convention.

MODIFICATIONS

85 MAI -1 14:05

E.C.G.T.  
QUÉBEC

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

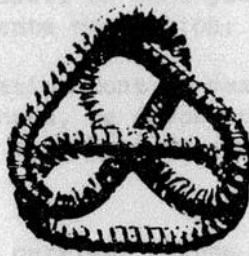
EN VIGUEUR DU 30 MARS 1983 au 1er AVRIL 1985

ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE LA  
BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN).



**CSN**

CHICOUTIMI/22 avril 1985.

N.B.: Toutes les clauses de la convention collective qui n'apparaissent pas dans ce document demeurent inchangés.

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITION DES TERMES

1.03 Champ d'application et droits de la direction

La présente convention s'applique à tous (toutes) les salariés (és) de l'Employeur, conformément à l'accréditation émise en date du 2 juin 1982, à l'exception du directeur général, du directeur général suppléant, et les responsables de bibliothèques affiliées, et toutes autres personnes employées dans le cadre d'un programme spécial subventionné par un gouvernement.

Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont de diriger et administrer les opérations de l'organisme, de créer ou abolir des postes, de discipliner, etc...

Tout(e) salarié(e) qui se croit lésé(e) par une décision de l'Employeur, contrairement aux dispositions de la présente convention, peut soumettre un grief en conformité de l'article 14. de la présente convention collective.

- a) Les personnes apparaissant ci-dessous ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention;
- b) Les personnes affectées à l'animation dont le maximum d'heures pour l'ensemble de ces personnes, ne devant pas dépasser dix (10) heures par semaine, sauf lors de semaines intensives d'animation.
- c) Sauf entente contraire entre les parties, aucune personne exclue du certificat d'accréditation peut effectuer un travail régi par la convention collective.

ARTICLE 4.00

LIBERTÉ D'ACTION ET ETUDE

- 4.01 Le Syndicat communique à l'Employeur les noms de ses officiers(ières) et délégués(es). Ces derniers(ières), dans l'exercice de leur fonction syndicale s'absentent sans perte de salaire, sur autorisation de leur Employeur; ces absences ne doivent pas excéder cinq (5) jours annuellement pour l'ensemble des officiers(ières) et délégué(e)s.
- 4.02 Un(e) représentant(e) autorisé(e) du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après avoir informé l'Employeur, s'absenter de son travail et ce, pour la période requise, sans perte de traitement à l'occasion de:
1. la négociation et la conciliation de la convention collective;
  2. l'audition de griefs ou de mécontentes par l'arbitre.
- 4.03 Lorsque dans tout autre cas non prévu aux paragraphes 4.01 et 4.02 où un(e) salarié(e) pourrait être appelé(e) à représenter le Syndicat, il lui sera permis de s'absenter sans traitement, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, laquelle autorisation ne pourrait lui être refusée sans raison valable.
- 4.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un(e) représentant(e) syndical(e) lors d'une convocation par l'Employeur.
- 4.05 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.
- 4.06 Les frais de déplacement des officiers(ières) et délégués(es) sont à la charge du Syndicat.
- 4.07 Si l'Employeur et le Syndicat organisent des séances d'étude, il n'y aura pas de perte de salaire et les dépenses prévues à l'article 23.01 s'appliquent, s'il y a lieu.
- 4.08 Le ou la salarié(e) peut suivre des cours non donnés par l'Employeur, et en relation directe avec son travail, après entente écrite avec l'Employeur. L'Employeur ne peut refuser telle demande, à moins de raison sérieuse et justifiée.
- 4.09 L'Employeur rembourse au ou à la salarié(e) la totalité des frais de cours s'il réussit aux examens, ou la moitié (50%) des frais advenant un échec à ces derniers(ières).

4.10 Toutefois, si le (la) salarié(e) n'est pas assidu(e) à ses cours, ou abandonne volontairement ou encore quitte son emploi dans les six (6) mois qui suivent la fin de son cours, il (elle) doit rembourser à l'Employeur les avances versées.

4.11 Tout arrêt de cours ci-haut mentionné, nécessité par les besoins du service ou demandé par l'Employeur, entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.

4.12 L'Employeur libère le (la) salarié(e) sans perte de salaire, pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables par année de convention, pour accomplir un stage de perfectionnement, pertinent aux fonctions exercées à la Bibliothèque Centrale de Prêt, organisé par un Ministère ou tout autre organisme reconnu par les parties.

Le (la) salarié(e) doit obtenir l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable. Le (la) salarié(e) doit donner à l'Employeur un avis préalable de deux (2) semaines de calendrier.

NOTE: Il ne peut y avoir plus de un(e) (1) salarié(e) à la fois bénéficiant d'un tel stage.

ARTICLE 5.00

CATEGORIES DE SALARIES (ES)

5.01 Salarié(e) permanent(e):

La ou le salarié permanent est celui ou celle dont les services normaux sont requis pour tout travail effectué par l'Employeur et dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté. Cette ou ce salarié obtient sa permanence après avoir complété une période de probation égale à trois (3) mois de service pour l'Employeur. Cependant, pour un professionnel, la période de probation est égale à six (6) mois de service pour l'Employeur.

5.01 Suite..

Pendant sa période de probation, une ou un salarié a droit à tous les avantages prévus à la convention collective, sauf en cas de congédiement, mais dans ce cas, l'Employeur avise, par écrit, la ou le salarié et en remet copie au Syndicat.

5.02 Salarié(e) remplaçant(e):

La ou le salarié remplaçant est une ou un salarié embauché pour remplacer une ou un salarié permanent qui est absent pour toute raison prévue à la convention collective. Cette ou ce salarié a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, l'ancienneté ne s'accumule pas.

ARTICLE 10.00 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION, MISE-A-PIED ET EMBAUCHE

10.01 Tout poste vacant, temporairement vacant pour plus de deux (2) mois ou nouvellement créé, doit être affiché.

L'avis est affiché pendant une période de quatorze (14) jours et contient les informations suivantes: le nom de l'organisme concerné, la description de la fonction, le lieu habituel de travail et le salaire prévu à la convention.

Les salariés(es) de l'Employeur peuvent postuler pendant la période d'affichage.

ARTICLE 14.00 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

14.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant la fin de l'audition.

La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.

Les personnes dont les noms suivent, peuvent agir à tour de rôle comme arbitre:-

Me Jean-M. MORENCY d'Alma: du 1er janvier au 30 juin;

Me Jean-Jacques TURCOTTE: du 1er juillet au 31 décembre.

Dans le cas où l'arbitre désigné n'est pas disponible, ou est dans l'impossibilité d'agir, le grief est soumis au suivant, tel que défini plus haut.

L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux arbitres d'un Conseil arbitral constitué pour régler les différends.

ARTICLE 24.00 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.03 Le(la) salarié(e) qui passe d'une classe d'emploi à l'autre à la suite d'une promotion, reçoit dans sa nouvelle classe d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de cette classe d'emploi.

24.04 Tout(e) salarié(e) qui accomplit, pour une période d'au moins une (1) semaine, la tâche d'un(e) autre salarié(e) classifié(e) dans une classe d'emploi plus élevée, reçoit le salaire de l'échelon correspondant dans la nouvelle classe d'emploi.

- 24.05 Les nouveaux (nouvelles) salariés(es) sont classés(es) quant à leur salaire seulement, en tenant compte de leurs années d'étude et de leurs années d'expérience antérieures dans la même classification ou dans une classification comparable auprès d'un autre Employeur.
- 24.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle classe d'emploi n'est pas prévue au présent article, le titre, la définition, le salaire et le contenu sont définis dans le respect des dispositions de cette convention collective.
- Cependant, si dans un délai de trente (30) jours à partir de la création de cette nouvelle classe d'emploi, les parties ne réussissent pas à s'entendre, le Syndicat ou un(e) salarié(e) peut se prévaloir des dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage concernant l'application de la présente clause, l'arbitre, dans sa décision, doit tenir compte des dispositions générales de la convention collective de travail.
- 24.07 Les salariés(es) sont payés(es) le jeudi de chaque semaine et le chèque est accompagné d'une note comprenant toutes les déductions ou détails pertinents. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

## ARTICLE 29.00 DUREE ET PORTEE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er avril 1985 pour une période de deux (2) ans, devant se terminer le 31 mars 1987.
- Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue du renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 29.03 Rétroactivité
- a) La présente convention est rétroactive au 1er avril 1985, pour ce qui est du salaire régulier.
- b) Le paiement de la rétroactivité est versé dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Alma CE 25 ième JOUR  
DU MOIS DE Avril 1985.

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU  
SAGUENAY LAC ST-JEAN

[Signature]  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE  
LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SA-  
GUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

[Signature]  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
[Signature]

" ANNEXE " A "

LISTE OFFICIELLE DES SALARIES(ES) PERMANENTS(E)

ANCIENNETE D'EMPL

LAFORREST, Denis	05.01.71
MARCOTTE, Line	12.11.73
TREMBLAY, Lona	02.09.75
LAPOINTE, Nicole	17.07.78
TREMBLAY, Louise	14.08.78
IMBEAU, Claudette	28.08.78
GIRARD, Marjolaine	23.11.83

SALAIRES DU PERSONNEL (ANNEXE B)

<u>Salarié(e)</u>	<u>Classe d'emploi</u>	<u>Salaire en vigueur</u>	<u>1er avril 85</u>	<u>1er avril 86</u>	<u>1er octobre 86</u>
Line Marcotte	Secrétaire administrative	\$18,200	\$19,110	\$19,492	\$19,882
Denis Laforest	commis-conducteur	\$20,689	\$21,723	\$22,157	\$22,600
Nicole Lapointe	technicienne en documentation	\$17,028	\$17,879	\$18,236	\$18,600
Lona Tremblay	commis II	\$15,192	\$15,951	\$16,270	\$16,595
Louise Tremblay	commis II	\$14,379	\$15,382	\$15,690	\$16,003
Cláudette Imbeau	commis II	\$14,650	\$15,382	\$15,690	\$16,003
Mariolaine Girard	commis II	\$12,384	\$13,003	\$13,523	\$14,444

CONGE MATERNITE

LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL

Section VI - Congé de maternité

Sous-section 1  
- et -  
Sous-section 2

N-2.70

Section VI

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Sous-section 2

DURÉE DU CONGÉ

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

Division VI

MATERNITY LEAVE

Subdivision 1

Eligibility

15. To benefit from a maternity leave, an employee must have worked 20 weeks for the same employer in the 12 months preceding the date of the leave and have been in the service of the employer the day preceding the notice provided for in section 24 and 25.

16. For the purposes of section 15, an employee is considered to have been in the service of the employer during a strike or lockout.

Subdivision 2

Term of leave

17. Subject to sections 21 and 22, the employee is entitled to a continuous maternity leave that she determines, but not to exceed 18 weeks, except if she requests and is granted a longer period by the employer. She may divide the leave as she chooses before or after the expected date of delivery. This leave, however, may begin only as of the beginning of the 16<sup>th</sup> week preceding the expected date of delivery.

18. If the delivery takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave and equal to the period of delay. However, this extension does not take place if the employee is able to benefit from at least two weeks of maternity leave after the delivery.

19. As of the sixth (6<sup>th</sup>) week preceding the expected date of the delivery, the employer may require the pregnant employee who is still at work to produce a written medical certificate attesting to the fact that she is fit to work.

If the employee refuses or neglects to supply this medical certificate in a delay of 8 days, the employer may oblige the employee to take her maternity leave immediately by sending a written notice giving the reasons to this effect.

## Sous-section 2 - suite...

- et -

sous-section 3

N-2.708

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

*Sous-section 3*

## Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

20. When there is a risk of miscarriage or a risk to the health of the mother or the child to be born caused by the pregnancy, the employee is entitled to a special maternity leave as prescribed by a medical certificate that states that such a risk exists and that gives the expected date of the delivery.

If such is the case, this leave is reputed to be the maternity leave provided for in section 17 as of the beginning date of the 8<sup>th</sup> week preceding the date of delivery.

21. When a legal or spontaneous miscarriage takes place before the beginning of the 20<sup>th</sup> week preceding the date provided for delivery, the employee is entitled to a maternity leave not to exceed 3 weeks.

22. If an employee gives birth to a stillborn child after the 20<sup>th</sup> week preceding the expected date of delivery, her maternity leave ends at the latest five (5) weeks after the date of the stillbirth.

23. The employee who, before the expiry date of her maternity leave, sends her employer a notice accompanied by a medical certificate attesting to the fact that her state of health or that of her child requires an extension of her maternity leave, is entitled to a leave of up to six (6) weeks.

*Subdivision 3*

## Notice

24. At least 3 weeks before her departure, the employee must give a written notice to her employer indicating her intention to take her maternity leave on the date she has specified and also indicating her date of return to work. This notice must be sent along with a medical certificate attesting to the pregnancy and the expected date of delivery.

In the case mentioned in the second paragraph of section 20, the medical certificate replaces this notice.

25. Such notice may be less than 3 weeks if the medical certificate establishes the need for the employee to stop working within a shorter delay.

Sous-section 3 - suite...

- et -

sous-section 4

N-2.70

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

*Sous-section 4**Retour au travail*

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Editions FM Compilations

26. In the case of a natural or legal miscarriage, premature delivery, the employee must, as soon as possible, give the employer a written notice of the event and the date of her return to work, along with a medical certificate attesting to the event.

27. An employee may return to work before the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer written prior notice of at least two weeks of her date of return to work.

28. In the cases and within the limits of sections 17, 18, 21, 22 and 23, an employee may return to work after the date mentioned in the notice provided for in sections 24, 25 and 26 after having given the employer a written prior notice of two weeks, informing him of the event that has taken place, if he has not already been so informed, and of the date of return to work.

*Subdivision 4**Return to work*

29. Subject to section 18, the employee who does not report to work on the date established in the notice as the return date, subject to subdivision 3, is presumed to have quit her employment.

30. The employer may require from the employee who returns to work within the 2 weeks following delivery, a medical certificate attesting to the fact that she is sufficiently recovered to resume her work.

31. At the end of the maternity leave, the employer shall reinstate the employee in her regular position with all the rights to which she would have been entitled if she had continued to work.

32. The participation of the employee in the social benefits existing at her work place shall not be affected by her leave, subject to regular payment of the contributions required for the said benefits of which is paid by the employer.

33. If the regular position occupied by the employee no longer exists at the time of her return, the employer shall give the employee all the rights and privileges to which she would have been entitled if she had been at work at the time her position was eliminated.

Circulaire No. 8, mars

Sous-section 4 - suite...

N-2.710

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

34. If the employer carries out layoffs that would have included the employee if she had remained at work, she reserves the same rights as the employees who were laid off with respect to rehiring.

35. This division shall not grant an employee a benefit which she would not have had if she had continued to work.

## Section VIII

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

36. Le salaire minimum payable au travailleur agricole de moins de 18 ans et celui payable au domestique de moins de 18 ans qui ne réside pas chez son employeur est de 3,65 \$ l'heure.

37. Le salarié de 18 ans et plus et de moins de 18 ans occupé dans une exploitation forestière et qui est affecté à la coupe du bois et payé à la pièce, a droit à un salaire minimum de 4,26 \$ l'heure. Le salarié de 18 ans et plus et de moins de 18 ans qui est cuisinier, aide-cuisinier, garde-feu ou salarié à forfait a droit à un salaire minimum de 3,97 \$ l'heure. Tout autre salarié de moins de 18 ans a droit à un salaire minimum de 3,65 \$ l'heure.

38. Sauf pour le cuisinier, l'aide-cuisinier et le gardien de 18 ans et plus, le salaire minimum payable à un salarié occupé dans les travaux publics est celui qui est déterminé à l'annexe 1, selon les différents genres de travail.

39. Les articles 36 et 37 cesseront d'avoir effet en tout ou en partie, à compter de la date à laquelle les taux du salaire minimum qui y sont prévus, seront devenus égaux ou inférieurs aux taux du salaire minimum établis à l'article 3 et alors en vigueur.

40. Les articles suivants de l'Ordonnance 14, 1973, approuvée par l'arrêté en conseil 783-73 du 7 mars 1973 et publiée à la *Gazette officielle du Québec* du 14 mars 1973 sont abrogés: les paragraphes a à e et e à h de l'article 1, les articles 12, 14, 16 et 27 à 29.

41. L'article 4 de l'Ordonnance 14, 1973, approuvée par l'arrêté en conseil 783-73 du 7 mars 1973 et

## Division VII

## TEMPORARY AND FINAL PROVISIONS

36. The minimum wage payable to the agricultural worker less than 18 years of age and that paid to the domestic less than 18 years of age who does not reside in the employer's home is 3,65 \$ per hour.

37. The employee 18 years of age and over and less than 18 years of age working in a forestry operation and who cuts wood and is paid on a piece basis is entitled to a minimum wage of 4,26 \$ per hour. The employee who is 18 years of age or more, or less than 18 years of age, who is a cook, cook's helper, fire-warden or paid on a contract basis is entitled to a minimum wage of 3,97 \$ per hour. Any other employee less than 18 years of age is entitled to a minimum wage of 3,65 \$ per hour.

38. Except for the cook, the cook's helper and the watchman 18 years of age and over, the minimum wage payable to an employee engaged in public works is that established in Appendix 1, in accordance with the various types of work.

39. Sections 36 and 37 shall cease to have force in whole or in part as of the date on which the wage rates provided therein shall have become equal to or less than the minimum wage rates established in section 3 and then in force.

40. The following sections of Ordinance 14, 1973, approved by Order in Council 783-73 of 7 March 1973 and published in the *Gazette officielle du Québec* of 14 March 1973 are repealed: subsections a to e and e to h of section 1, sections 12, 14, 16 and 27 to 29.

41. Section 4 of Ordinance 14, 1973, approved by Order in Council 783-73 of 7 March 1973 and

"ANNEXE F"

LETRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE:

LA BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN,

- et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE LA  
BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut se servir de programmes gouvernementaux ou para-gouvernementaux dans le cadre de ses fonctions habituelles ou usuelles. Cependant, les salariés(es) affectés(es) à cesdits programmes reçoivent le salaire prévu dans le cadre du programme concerné. L'utilisation n'a pas pour effet d'entraîner de mise à pied ou de fermeture de poste ou d'effectuer le travail fait habituellement par les autres salariés(es) couverts(es) par la présente convention collective.

@@@@@@@@@@@

"ANNEXE "G"

ECHELLE DE BASE EN VUE DE L'ENGAGEMENT DE NOUVEAUX  
EMPLOYES (ES)

EN VIGUEUR LE 1er AVRIL 1985

<u>CLASSE D'EMPLOI</u>		<u>SALAIRE</u>
Bibliothécaire	0 à 1 an	\$ 19,608.
	1 à 2 ans	20,640.
	2 à 3 ans	21,672.
Animateur culturel	0 à 1 an	18,576.
	1 à 2 ans	19,608.
	2 à 3 ans	20,640.
Secrétaire administrative	0 à 1 an	15,480.
	1 à 2 ans	15,996.
	2 à 3 ans	16,512.
Technicien en documentation	0 à 1 an	15,480.
	1 à 2 ans	15,996.
	2 à 3 ans	16,512.
Conducteur, commis	0 à 1 an	14,448.
	1 à 2 ans	14,964.
	2 à 3 ans	15,480.
Commis I	0 à 1 an	12,900.
	1 à 2 ans	13,416.
	2 à 3 ans	13,932.
Commis II	0 à 1 an	11,868.
	1 à 2 ans	12,384.
	2 à 3 ans	12,900.

NOTE: Au 1er avril 1986, les échelles sont augmentées de quatre pourcent (4%).

L'avancement d'échelon se fait au premier avril de chaque année.