

NOM

NO

08447-5

C.A.E. 8281 NO.CONV. 84475
AFFIL. 6 NB.EMPL. 7
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M25364007
DATE ENR.840713

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25364-07
Date	Signature: 84-04-11 Réception: 84-04-16	Durée: Du 84-04-11 Au 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employé-e-s de la bibliothèque Nationale de L'INCA (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Institut National Canadien pour les aveugles division de la Bibliothèque Nationale Section du Québec 1181 rue Guy Montréal Québec H3H 2K6

Unité de négociation

E.V. Même et 1189 rue GuyMtl

Région	06-06	Activité	3281(10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Fédération des employés de services publics Inc (CSN)
 Att: Noel Lacas
 1601 rue Delorimier
 Montréal, Québec
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	84-05-11

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

Copie - Conforme
À l'original

'84 AVR 16 11 29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS (ES) DE LA BIBLIOTHÈQUE
NATIONALE DE L'INCA (CSN)
1601, ave de Lorimier (M-25364-07)
MONTREAL H2K 4M5

ci-après appelé "le Syndicat"

et

L'INSTITUT NATIONAL CANADIEN POUR LES AVEUGLES
DIVISION DE LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE SECTION
DU QUÉBEC
1181, rue Guy
MONTREAL H3H 2K6

Établissement visé: Même & 1189, rue Guy, MONTREAL

ci-après appelé "l'Employeur"

La présente convention collective entre en vigueur le
11 avril 1984 et se termine le 30 juin 1985.



ARTICLE 1-

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre le 22 février 1983.

1.02

Dans la présente convention, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

1.03

La compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, sauf s'il s'agit de cadres ou de bénévoles, un travail ou des fonctions qui sont habituellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité, en autant que ceci ne cause pas de mise à pied parmi les salariés réguliers sauf si le cadre accepte de remplir des fonctions de syndiqué de façon permanente.

Il est entendu entre les parties que la compagnie pourra en tout temps et sans restriction avoir recours aux services et/ou accepter les services de bénévoles pour que les tâches que la compagnie juge appropriées soient exécutées tant par rapport à la transcription, à l'enregistrement qu'autrement.

L'utilisation de personnes bénévoles ne doit pas avoir pour effet de déplacer un salarié ou d'entraîner une mise à pied, une abolition de poste.

1.04

Sous réserve des dispositions de la convention collective et à l'exception des salariés à l'essai et salariés temporaires, chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation bénéficie de toutes et chacune des dispositions de la convention collective.

1.05

Toute entente, modification ou amendement convenus entre les parties doivent être faits par écrit et dûment signés par la compagnie agissant par son directeur général ou le directeur du personnel et
X par le Syndicat agissant par son président ou représentant syndical dûment nommé et mandaté.

ARTICLE 2-

DEFINITION DES TERMES

- 2.01 «Syndicat» désigne le Syndicat des employés de la Bibliothèque Nationale de l'INCA (CSN).
- 2.02 «Employeur» désigne l'Institut National Canadien pour les Aveugles - Division de la Bibliothèque Nationale - section du Québec.
- 2.03 Salarié: désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation et qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération.
- 2.04 «Salarié permanent» désigne le salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 5.01 et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.
- 2.05 «Salarié à l'essai» désigne le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 5.01 de la présente convention.
- X
- 2.06 «Salarié temporaire» désigne le salarié qui travaille habituellement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base temporaire et pour une période déterminée.
- 2.07 «Bénévoles»: Toute personne qui offre gratuitement ses services ou qui est appelée à travailler pour l'INCA sans rémunération tant en temps ordinaire que lors d'une période de temps déterminée; il est entendu que les bénévoles ne sont pas régis par la présente convention collective et qu'ils ne sont pas des employés de l'INCA.
- 2.08 «Jour(s)»: Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot «jour» désigne un jour de calendrier.
- 2.09 «Jour(s) ouvrable(s)»: Sauf disposition contraire dans la présente convention, l'expression «jour ouvrable» est un jour de la semaine non férié, à l'exception des samedi et dimanche.
- X

ARTICLE 3-

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

3.01a) Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, l'Employeur possède les droits habituels de la gérance.

3.01b) Le syndicat convient et reconnaît que rien ne limitera la compagnie du droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, qu'elle possède tous les droits et pouvoirs attachés à la gérance, ainsi qu'à ceux qui relèvent de ses statuts et règlements, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.

Retenue syndicale

4.02 L'employeur retient sur le paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et rend une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, à la trésorerie du Syndicat. Avec le chèque, l'employeur fournit une liste des salariés avec leur salaire et les montants retenus.

Affichage de renseignements

4.03 Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau réservé à cette fin dans la salle des employés, tout avis ou document syndical après avoir obtenu l'approbation de l'employeur et lui avoir remis copie dudit document.

4.04 Sur demande du Syndicat et de l'employeur, des renseignements relatifs aux salaires, aux cotisations et le pourcentage des cotisations payées par les salariés de l'entreprise et de leur famille, en vertu des articles 4.02 et 4.03.

4.01

X Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dans les cinq jours à compter de son premier jour d'emploi. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs à titre de membre ou encore aurait refusé son admission; cependant, dans un tel cas, ledit salarié reste bien entendu soumis au paiement de la cotisation syndicale.

Retenue syndicale

4.02

L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, à la trésorière du Syndicat. Avec le chèque, l'employeur fournit une liste des salariés avec leur salaire et les montants retenus.

Affichage et rencontres

4.03

Le Syndicat a le droit d'afficher sur un tableau réservé à cette fin dans la salle des employés, tout avis ou document syndical après avoir obtenu l'approbation de l'employeur et lui avoir remis copie dudit document.

4.04

Sur demande du Syndicat ou de l'employeur, des rencontres conjointes pourront être convoquées et le représentant syndical y assistera sans subir de diminution de salaire pour le temps que dure la réunion, le tout en conformité avec l'article 4.07 de la présente convention.

4.05

Le représentant syndical peut s'absenter de son travail, pour la période de temps requise, sans perte de salaire ou de bénéfices, à l'occasion de:

- 4.05 (suite)
- a) négociation et conciliation de la convention collective, un salarié agissant à titre de représentant syndical;
 - b) discussions avec l'employeur relatives à des griefs, un salarié agissant à titre de représentant syndical et le ou les salariés concernés;
 - c) auditions des griefs en arbitrage, un salarié agissant à titre de représentant syndical;
 - d) rencontres entre les parties, un salarié agissant à titre de représentant syndical après qu'elles aient été dûment convoquées et accepté de se rencontrer;

4.06

L'employeur accordera un congé d'une journée de 7 heures au maximum avec solde et sans perte d'ancienneté à un salarié désigné par le syndicat pour activités syndicales, afin de lui permettre d'assister à un congrès syndical tenu par son association, ou cours d'éducation donnés par cette dernière, pendant un maximum d'une journée de 7 heures par an et ce, à la condition d'avoir, au préalable, avisé l'employeur au moins quinze jours à l'avance; dans tous ces cas, le syndicat avisera, par écrit, et devra, en outre, informer de la date et l'heure, l'employeur avec une estimation du nombre d'heures requises; ces absences seront, cependant, limitées à une journée de 7 heures par année pour l'ensemble des salariés.

- 4.07
- × a) Le salarié, qui représente le Syndicat pendant les négociations de convention collective de travail ou pendant les séances de conciliation (au sens du Code du travail) avec l'employeur ou lors de rencontre fixée et convenue avec l'employeur en vue de régler les griefs déposés par les salariés, sera payé selon sa rémunération ou son taux de paie régulier qu'il reçoit durant les heures normales de travail.

Dans le cas de règlement de griefs, si l'employeur convoque de lui-même le représentant syndical hors des heures régulières de travail, ce dernier sera rémunéré comme s'il était au travail.

X b) Le Syndicat fournira, le 1er mai de l'année par écrit à l'employeur le nom de son représentant syndical et de son substitut, qui aura le pouvoir d'agir en l'absence de ce dernier.

Le salarié est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche et par conséquent bénéficier du statut de salarié permanent.

Après entente écrite entre les parties, cette période d'essai pourra toutefois être prolongée d'un maximum de 3 mois additionnels.

L'employeur se réserve le droit de renvoyer un salarié à l'essai, et celui-ci ne peut se prévaloir de la présomption de preuve.

ARTICLE 5-

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

5.01

Le nouveau salarié subit une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours à l'expiration de laquelle il est réputé satisfait aux exigences normales de la tâche et par conséquent bénéficiaire du statut de salarié permanent.

Après entente écrite entre les parties, cette période d'essai pourra toutefois être prolongée d'un maximum de 3 mois additionnels.

L'INCA se réserve le droit de remercier un salarié à l'essai, et celui-ci ne peut se prévaloir de la procédure de griefs.

6.01

Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé et que l'employeur décide de maintenir et de combler ce poste, l'employeur doit afficher un avis à cet effet au tableau destiné aux matières syndicales pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie au syndicat.

6.02

Lorsqu'un nouveau poste est créé ou qu'un poste existant doit être comblé, celui-ci devra être affiché 5 jours. Cet affichage comprendra le titre du poste à combler et le salaire correspondant. Les intéressés au poste devront faire une demande écrite au bureau du personnel.

Le candidat sera évalué selon sa compétence, son expérience et son ancienneté.

Les employés du même secteur auront priorité dans ces considérations avant ceux d'autres secteurs ou avant que l'employeur ne recrute à l'extérieur.

Dans les 15 jours de la date de l'avis d'affichage, l'employeur accordera le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui est le plus compétent, à la condition qu'il puisse rencontrer les exigences de la tâche à moins qu'aucun candidat n'ait posé sa candidature ou qu'aucun candidat ne soit apte à rencontrer lesdites exigences.

A compter de la date où le poste devient vacant jusqu'à l'entrée en fonction du candidat choisi pour occuper ledit poste, l'employeur pourra combler provisoirement le poste vacant.

Si l'employé, après avoir exercé ses nouvelles fonctions pendant une période de 30 jours, ne peut répondre aux exigences de la tâche, l'employeur l'assignera à son travail antérieur, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste, et procédera à un nouvel avis d'affichage s'il entend combler le poste.

Au cours de cette même période de 30 jours, l'employé peut réintégrer son ancien poste de son plein gré sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

6.02(suite)

Dans l'un ou l'autre cas prévu aux deux paragraphes précédents, il est entendu que le salarié et/ou l'employé, qui occupera subséquemment le poste ou qui aurait dû l'occuper, si cet autre employé et/ou salarié n'avait pas été nommé, n'a aucun recours contre l'employeur.

En compensation du handicap de personnes aveugles et/ou inscrites à l'Institut National Canadien pour les Aveugles et en reconnaissance par les parties du nombre restreint de postes qu'elles peuvent occuper, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder aux personnes handicapées visuellement les priorités suivantes, étant donné les buts et objets de la compagnie:

- Lors de mises à pied, de rappel au travail, de supplantation, de transfert et de promotion, une priorité à l'égard de tous les employés de l'unité d'accréditation est reconnue et accordée par les parties aux personnes handicapées visuellement, nonobstant l'ancienneté des autres salariés, pourvu que celles-ci puissent répondre aux exigences de la tâche.
- Entre deux ou plusieurs personnes handicapées visuellement, qui répondent toutes deux aux exigences de la tâche, l'ancienneté prime.

X 6.03

Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

X 6.04

Le salarié reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction à sa date d'entrée en fonction.

X 6.05

Un poste temporairement vacant suite à l'absence de son titulaire est comblé par un salarié temporaire dont le rappel se fait par ordre d'ancienneté. Le refus d'un salarié temporaire d'accepter un poste temporaire n'affecte en rien ses droits de rappel ultérieur.

ARTICLE 7-

ANCIENNETE

7.01

Définition aux fins de la présente convention: l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier; copie de la liste d'ancienneté telle que reconnue pour les employés visés aux présentes est produite à l'annexe B.

7.02

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié détenant un poste régulier. Le salarié temporaire acquiert par rapport aux autres salariés temporaires seulement et ce, uniquement en cas de rappel au travail, des droits d'ancienneté proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées, à l'exclusion du travail supplémentaire.

7.03

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) absence non motivée pour plus de 3 jours;
- b) absence au delà d'un congé sans solde sans avoir demandé de délai;
- c) mise à pied de plus de 12 mois;

7.04

Les ou vers les 1er janvier et 1er juin de chaque année, la compagnie affichera sur le tableau mentionné à l'article 4.03 une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté, leur catégorie et leur classe à laquelle ils appartiennent et transmettra copie de ladite liste au bureau de l'Union. Après un délai de 30 jours, cette liste sera considérée comme étant exacte et officielle par les deux parties.

Le ou vers le 1er septembre de chaque année, la compagnie fera parvenir au bureau de l'Union une liste indiquant l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale de tous les salariés; ladite liste sera rédigée par l'employeur d'après les dernières informations données par écrit à l'employeur par chacun des salariés. Le syndicat devra fournir les corrections nécessaires.

- 7.04 (suite) s'il y a lieu, dans les 20 jours de la réception à défaut de quoi cette liste sera considérée comme étant mise à jour et officielle.
- 7.05 Le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant toutes les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur.
- 7.06 Tout salarié peut contester son ancienneté selon la procédure de grief et d'arbitrage.

8.02 Pour fin d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera considérée au sein des secteurs de l'unité de négociation et prévaudra dans les cas de mise à pied, de rappel au travail, de promotion, choix d'horaire; nonobstant son ancienneté, le salarié doit en tout temps remplir les exigences normales de la fonction et avoir la compétence nécessaires pour la faire.

8.03 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire au moins un (1) mois avant la date où il entend procéder au changement.

8.04 Cet avis devra comprendre les informations suivantes:

- a) la nature et le but précis du changement;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement;
- c) les employés et les postes affectés par ce changement;

8.05 Rencontre

Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'employeur, les parties se rencontreront pour informer le syndicat des changements technologiques et des mesures d'urgence envisageables.

- 8.01 La compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation, sauf s'il s'agit de cadres ou de bénévoles, un travail ou des fonctions, qui sont habituellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité, en autant que ceci ne cause pas de mise à pied parmi les salariés réguliers, sauf si le cadre accepte de remplir des fonctions de syndiqué de façon permanente.
- 8.02 Pour fin d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera considérée au sein des secteurs de l'unité de négociation et prévaudra dans les cas de mise à pied, de rappel au travail, de promotion, choix d'horaire; nonobstant son ancienneté, le salarié doit en tout temps remplir les exigences normales de la fonction et avoir la compétence nécessaire pour le faire.
- 8.03 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire au moins un (1) mois avant la date où il entend procéder au changement.
- 8.04 Cet avis devra comprendre les informations suivantes:
- a) la nature et le but précis du changement;
 - b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement;
 - c) les employés et les postes affectés par ce changement;
- 8.05 Rencontre
- Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'employeur, les parties se rencontrent pour informer le Syndicat de ces changements technologiques et en éliminer les effets défavorables autant que possible.

ARTICLE 9-

HEURES DE TRAVAIL ET PERIODE DE REPOS

9.01

Chaque journée régulière de travail comportera deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune; la première sera prise avant le lunch après le quart de la journée de travail et la seconde après les 3/4 de la journée de travail.

9.02

Un employé, qui serait requis de travailler en temps supplémentaire cédulé à la suite de sa journée régulière, aura droit, s'il est appelé à faire deux (2) heures de temps supplémentaire au minimum, à une période de repos de quinze (15) minutes après son huit (8) heures régulier, incluant l'heure du repas non-rémunérée.

9.03

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine travaillées, excluant le temps alloué pour le repas; les heures régulières et normales de travail pour les employés visés par la présente convention sont les suivantes:

- De 8:30 hres à 16:30 hres, sauf en ce qui concerne le commis-moniteur dont l'horaire de travail apparaît en annexe A aux présentes;
- Une heure non-payée est allouée pour le temps du repas, lequel est pris vers le milieu de la journée de travail, soit plus précisément au moment fixé par l'employeur, afin d'assurer la continuité de son opération.

Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une garantie de la part de l'employeur à l'endroit de ses employés à l'effet que ceux-ci travailleraient pendant un minimum d'heures de travail.

L'employeur se réserve, en outre, le droit de modifier lesdites heures de travail tant par rapport à l'ensemble de ses employés, que par rapport à chacun de ceux-ci et ce, après entente entre les parties.

SURTEMPS ET REMUNERATIONS SPECIALES

9.04

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

1. Sur semaine:

Du lundi au vendredi inclusivement, tout surtemps sera payé au taux de temps et demi avant ou après une journée régulière de travail.

2. Le samedi:

Pour tout travail accompli le samedi, le taux de temps et demi sera applicable pour les heures travaillées.

3. Le dimanche:

Pour tout travail accompli le dimanche, le taux de temps double sera applicable.

4. Lors d'un congé férié:

Tout travail accompli lors des congés fériés tels qu'énumérés au paragraphe 9.08 de la présente convention collective, sera payé au taux de temps régulier pour toute heure travaillée en sus du paiement du congé férié.

9.05

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas si le travail accompli un jour de fête contractuelle l'a été en échange pour une journée régulière d'un commun accord entre l'Union et la compagnie.

9.06

Après deux (2) heures de travail de surtemps, une période de trente (30) minutes non-payées est allouée au salarié pour lui permettre de prendre un repas; un salarié requis de travailler pour une période de quatre (4) heures au-delà de sa journée régulière de travail d'une durée de sept (7) heures, aura droit

- 9.06 (suite) à un repas fourni par la compagnie; si ce repas ne peut être fourni, une allocation de 6.50\$ lui sera accordée en 1984 et 7.00\$ en 1985.
- X 9.07a) Tout travail effectué par un employé sur demande de l'employeur en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 9.07b) Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire par les salariés qualifiés pour accomplir la fonction et qui font partie du même département.
- Si un salarié qualifié pour accomplir la fonction demandée refuse de travailler en temps supplémentaire, l'employeur, à l'intérieur d'une même catégorie, désigne le ou les salariés possédant le moins d'ancienneté pour exécuter le travail demandé.
- X 9.07c) Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé régulier, l'employeur doit le répartir le plus équitablement possible, en tenant compte de l'ancienneté.

Congés fériés et payés

- X 9.08 Sous réserve de l'article 9.14, tout employé a droit aux congés fériés suivants:
- Jour de l'an
 - Le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - La Fête Nationale
 - Confédération
 - Fête du travail
 - Action de Grâces
 - Armistice (si sur semaine)
 - Jour de Noël
 - Lendemain du jour de Noël

- 9.09 Si l'un des congés tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ledit congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une autre date, selon le choix de l'employé, lequel devra au préalable avoir consulté l'employeur et obtenu son approbation.
- 9.10 Toutefois, pour y avoir droit, chaque salarié ci-haut visé, sauf en cas de vacances annuelles, doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ledit jour férié. En cas de maladie, le salarié doit fournir un certificat médical ou une attestation d'un professionnel de la santé pour justifier son absence, à défaut de quoi, l'employeur fera les déductions ou rajustements en conséquence sur le prochain chèque de paie à être remis au salarié.
- 9.11 Le salaire que recevra un salarié pour un jour férié sera égal au salaire qu'il recevrait pour une journée de travail régulière.
- 9.12 Tout salarié régulier recevra le paiement résultant du jour férié ou encore une journée compensée, à son choix, même si le jour coïncide avec la période de temps réservé pour ses vacances annuelles.
- 9.13 Le congé férié ne sera, cependant, pas payé au salarié, qui est mis à pied, sauf si le jour férié survient dans les dix (10) jours qui suivent la mise à pied.
- 9.14 Le salarié temporaire a droit à des congés fériés et vacances payés sous forme de pourcentage soit à raison de 4.23% de son salaire gagné laquelle somme est payable annuellement avant le 30 juin.

ARTICLE 10-

CONGES SOCIAUX

- 10.01 Trois jours d'absence payés sont accordés lors du décès des membres suivants de la famille: conjoint(e), enfant, père, mère.
- 10.02 Trois jours d'absence payés sont accordés à l'occasion du décès des membres suivants de la famille: frère, soeur, belle-mère, beau-père.
- 10.03 Un jour d'absence payé est accordé à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, et ses grands-parents ou de ceux de sa ou son conjoint(e).
- 10.04 Des journées supplémentaires non rémunérées sont accordées si nécessaires après approbation de la part de l'employeur.
- 10.05 A l'occasion de son mariage, tout salarié permanent ayant un an de service a droit à deux jours ouvrables de congé avec solde.
- 10.06 Dans un cas d'urgence, d'accident ou de maladie concernant un membre de sa famille immédiate, le salarié peut bénéficier d'un congé avec salaire allant jusqu'à 2 jours. L'absence doit être autorisée par son supérieur immédiat ou directeur du personnel.

Fonction de juré

- 10.07 Un salarié, qui est appelé à faire partie d'un jury ou qui est assigné par un bref de subpoena à paraître en cour à titre de témoin, reçoit, pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'il aura reçus, à condition que le salarié fournisse à la compagnie un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant des honoraires qu'il aura reçus.

10.08

Le salarié régulier convoqué comme juré ou témoin, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

11.02

La période servant de base pour le calcul des vacances s'étend du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante. Pour le salarié nouvellement arrivé, il pourra prendre ses vacances qu'il aura accumulées ou à compter du 1er juillet suivant sa date d'arrivée.

11.03

La période pour prendre ses vacances se situe entre le 1er juillet de chaque année et le 30 juin de l'année suivante. Les vacances peuvent être prises de façon consecutive ou non, selon le choix de l'employé.

11.04

Au 1er mars de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquelles ils auront droit à compter du 1er juillet.

Les salariés choisissent avant le 1er avril leur date de vacances par ordre d'ancienneté et par service, après entente avec sa ou son supérieur(s) immédiat.

Le 1er mai, la liste définitive des vacances est affichée. Par la suite, le salarié peut modifier la date de ses vacances s'il y a entente entre l'employeur et le syndicat.

11.05

Le salarié reçoit son salaire régulier pour la durée des vacances auxquelles il a droit et ce, sur un chèque séparé, remis à l'employé avec le dernier paie précédant les vacances.

11.06

A) Le calcul des vacances auxquelles l'employé a droit est comme suit:

2 semaines (44 de salaire gagné) après un (1) an de service continu, accumulées à raison de 1 semaine par année de service, avec un maximum de 4 semaines.

ARTICLE 11-

VACANCES

- 11.01 Au cours de chaque année, chaque salarié a droit à une période de vacances suivant l'ancienneté accumulée au 1er juillet de chaque année.
- 11.02 La période servant de base pour le calcul des vacances s'étend du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante. Pour le salarié nouvellement arrivé, il pourra prendre les vacances qu'il aura accumulées qu'à compter du 1er juillet suivant sa date d'arrivée.
- 11.03 La période pour prendre ses vacances se situe entre le 1er juillet de chaque année et le 30 juin de l'année suivante. Les vacances peuvent être prises de façon consécutive ou non, selon le choix de l'employé.
- 11.04 Au 1er mars de chaque année, l'employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils auront droit à compter du 1er juillet.
- Les salariés choisissent avant le 1er avril leur date de vacances par ordre d'ancienneté et par service, après entente avec sa ou son supérieur(e) immédiat.
- Le 1er mai, la liste définitive des vacances est affichée. Par la suite, le salarié peut modifier la date de ses vacances s'il y a entente entre l'employeur et le syndicat.
- 11.05 Le salarié reçoit son salaire régulier pour la durée des vacances auxquelles il a droit et ce, sur un chèque séparé, remis à l'employé avec la dernière paie précédant les vacances.
- 11.06 A) Le calcul des vacances auxquelles l'employé a droit est comme suit:
- 2 semaines (4% du salaire gagné) après un (1) an de service continu, accumulées à raison de 1 jour par mois de service, avec un maximum de dix (10) jours;

11.06 (suite) - 3 semaines (6% du salaire gagné) après trois (3) ans de service continu, accumulées à raison de 1 1/4 jour par mois de service;

B) Le salarié temporaire a droit, à titre de vacances, à 4.23% du salaire gagné entre le 1er juillet de l'année antérieure et le 30 juin de l'année en cours.

- L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances à la condition que la période de vacances soit d'une semaine au minimum.

C) Pendant que tout salarié est au service de l'employeur, lesdites périodes de vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre, ni monnayables si ce n'est à son départ.

11.07

Pour un nouveau salarié ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois aient été travaillés. Lorsqu'un salarié quitte à la date de sa retraite, il a droit aux vacances au pourcentage des mois travaillés.

ARTICLE 12-

FORMATION PROFESSIONNELLE

12.01

L'employeur assume au 2/3 les frais de scolarité, les matériaux et les autres frais inhérents, pour le salarié qui suit un cours dans le but de se perfectionner dans son travail si celui-ci est suivi avec succès et après que l'approbation de l'employeur ait été obtenue à cette fin. Si ledit cours est exigé par l'employeur, il est entièrement défrayé par ce dernier.

a) Le salarié doit soumettre une demande de congé de maternité au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son départ de congé; ladite demande doit être accompagnée de son état de grossesse au travail;

b) Le salarié doit produire un certificat médical et signé par son médecin traitant attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement;

c) Un congé de maternité sera accordé pour une période de 16 semaines au plus;

d) Le salarié, qui désire retourner au travail à l'expiration de son congé de maternité, doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait au moment où elle a commencé ce congé. Le salarié, qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée conformément à l'article 13.01a) est présumé avoir démissionné;

13.02

Une salariée enceinte, qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

a) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, le salarié peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

Congé de maternité

13.01

Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir accompli 20 semaines de service pour l'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 à l'article 13.01a);

- a) La salariée doit soumettre une demande de congé de maternité au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son début de congé; ladite demande doit en outre indiquer la date prévue de son retour au travail;
- b) La salariée doit produire un certificat préparé et signé par son médecin traitant attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement;
- c) Un congé de maternité sera accordé pour une période de 18 semaines au plus;
- d) La salariée, qui désire retourner au travail à l'expiration de son congé de maternité, doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait au moment où elle a commencé ce congé. La salariée, qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée conformément à l'article 13.01a) est présumée avoir démissionné;

13.02

Une salariée enceinte, qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse pour elle-même peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- a) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

13.02 (suite) b) La salariée continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à sa convention collective, dont l'employeur assume sa part.

c) Une salariée, qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Prévoyance collective:

(Assurance-vie, assurance-salaire, et invalidité)
(Assurance-maladie supplémentaire)

14.02

L'employeur assume à part entière l'assurance-vie et l'assurance-salaire de tous les salariés réguliers de l'U.N.C.A. ayant terminé une période de probation; conformément aux dispositions et avantages prévus dans la Régie nationale de protection de revenu en faveur des employés, actuellement en vigueur.

Quant à l'assurance-maladie supplémentaire, elle est entièrement à la charge du salarié régulier selon le plan de la Croix-Blanche convenu par l'employeur et actuellement en vigueur.

ARTICLE 14-

CONGES DE MALADIE

14.01

Tout salarié régulier a droit chaque année à dix (10) jours de congés de maladie, non-accumulables et non-monnayables.

L'employeur peut exiger de tout salarié, qui se déclare malade un certificat médical ou un certificat d'un professionnel de la santé à cet effet; ce dernier est, cependant, obligatoire en cas d'absence pour maladie de trois (3) jours et plus; en tout cas, le dit certificat doit être remis à l'employeur le jour du retour.

Prévoyance collective:

(Assurance-vie, assurance-salaire, et invalidité)
(Assurance-maladie supplémentaire)

14.02

L'employeur assume à part entière l'assurance-vie et l'assurance-salaire de tous les salariés réguliers de l'I.N.C.A. ayant terminé une période de probation; conformément aux dispositions et avantages prévus dans le Régime national de protection du revenu en faveur des employés, actuellement en vigueur.

Quant à l'assurance-maladie supplémentaire, elle est entièrement à la charge du salarié régulier selon le plan de la Croix-bleue convenu par l'employeur et actuellement en vigueur.

ARTICLE 15-

SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'employeur s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés sur les lieux de travail.
- 15.02 Etant donné que l'employeur continue à assurer le salaire hebdomadaire à l'employé accidenté, ce dernier s'engage à remettre, sur réception, à l'employeur, les prestations hebdomadaires qu'il reçoit de la C.S.S.T. à défaut de quoi le paiement du salaire n'est pas dû par l'employeur et devra être remboursé par l'employé; lorsque le salarié reçoit ses prestations de la C.S.S.T., l'employeur réajuste le montant selon pourcentage.
- 15.03 L'employeur doit rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie au travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet une copie au salarié et au syndicat.
- 15.04 Le salarié réintègre son poste lorsque son médecin le déclare apte. Toutefois, l'employeur a le droit de faire examiner l'employé par un médecin qu'il aura désigné à cet effet avant de réintégrer l'employé.

ARTICLE 16-

CONGES SANS SOLDE

- 16.01 Un employé, après un (1) an de service continu, peut demander un congé sans solde, non accumula- ble, après entente avec son employeur immédiat et approbation de la direction, le tout selon les termes de la politique nationale.
- 16.02 Durant les congés spéciaux prévus au présent arti- cle, l'employé conserve son ancienneté et son expérience, sans l'accumuler.
- 16.03 Au retour des congés prévus ci-haut, l'employé reprend dans la mesure du possible le poste qu'il détenait à son départ, ou l'équivalent.
- 16.04 Tout employé qui durant un congé sans solde ou autre, travaille pour un autre employeur sera consi- déré comme démissionnaire et si cette personne est réengagée, elle redébutera au salaire le plus bas de sa classification sans ancienneté accumulée ni autre droit ou privilège inhérents à son premier emploi.

- 17.01 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 17.02 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans solde, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 17.03 Le salarié élu suite à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après en avoir dûment avisé l'employeur et en être arrivé à une entente avec lui, de congés sans solde pour participer à des assemblées ou des activités officielles relevant de l'exercice de ses fonctions, dans les limites raisonnables et sans qu'aucun inconvénient majeur ne soit causé au bon déroulement des affaires de l'employeur.
- 17.04 Le salarié élu suite à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible. Toutefois, ce délai ne dépassera pas 12 mois du calendrier à compter de la date de l'expiration de son premier mandat.
- Dans les vingt et un (21) jours après la fin de son premier mandat, il doit signifier à l'employeur sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

18.01

a) Sans restreindre les droits de gérance de l'employeur, ce dernier, en matière disciplinaire et pour toute violation des règles et règlements émis par la compagnie, pourra réprimander, rétrograder, suspendre ou congédier les salariés; l'employeur pourra alors prendre en considération le contenu du dossier personnel du salarié pour ce qui est des dix-huit derniers mois précédant la date où s'est produit l'événement provoquant ladite sanction.

A l'exception de la réprimande verbale, l'employeur, son représentant, ou le supérieur immédiat, n'imposera une mesure disciplinaire qu'en présence du représentant syndical ou de son substitut tel que désigné à l'article 4.07b des présentes. Il revient au syndicat de voir à ce qu'il y ait en tout temps un représentant syndical sur les lieux de travail à défaut de quoi l'employeur pourra imposer ladite mesure au salarié non accompagné.

b) Dans les 20 jours de la date de l'incident reproché, l'employeur informera par écrit le salarié sommairement de la ou les raisons pour laquelle (ou lesquelles) il est discipliné et de la date à laquelle ladite mesure sera effective; copie de ladite lettre sera remise au représentant syndical; aucune objection ne pourra cependant être faite lors de l'arbitrage sur le libellé et/ou le contenu dudit avis.

18.02

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

18.03

Le dossier de l'employé comprend entre autres tout avis disciplinaire identifié comme tel, avis écrit et toute annotation relativement à un avis verbal qui lui aurait été transmis.

18.04

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée par l'employeur lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire subséquent.

18.04 (suite) te s'il s'est écoulé plus de dix-huit mois à compter de la date de la dernière mesure à la condition que le salarié n'ait commis d'autres infractions entre temps.

18.05 Tout salarié a le droit de consulter son dossier en tout temps mais pas plus de 3 fois par semaine sur avis de 24 heures à la directrice du personnel.

18.06 Un salarié qui rencontre l'employeur pour des motifs disciplinaires peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du syndicat.

Première étape:

Tout salarié qui a déposé un grief, devra lors d'une rencontre à être fixée dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief, discuter de son cas avec son supérieur immédiat, et le directeur du personnel qui est le responsable du département (designé comme chef de service); le salarié peut être alors accompagné du représentant syndical pour les discussions à ce niveau; cette étape doit être franchie avant de passer à la deuxième étape.

Deuxième étape:

Si le responsable de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le syndicat, par son représentant syndical, convoquera par écrit le directeur du personnel et les parties devront, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre, discuter de leur cas avec le directeur du personnel.

19.01 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

19.02 Pendant la période d'essai du salarié en probation celui-ci ne peut avoir recours à la procédure de grief.

19.03 Le mode de règlement des griefs est le suivant:

Le grief doit être formulé par écrit, il doit exposer sommairement les faits lui ayant donné lieu et mentionner l'article de la convention collective sur lequel il est fondé; il doit être signé par le salarié et par le représentant syndical dûment autorisé.

Ledit grief doit être remis par le représentant syndical au directeur du personnel dans les quinze (15) X jours ouvrables à compter de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Ledit délai de 15 jour X ouvrables est de rigueur.

Première étape:

Tout salarié qui a déposé un grief, devra lors d'une rencontre à être fixée dans les cinq (5) jours ouvrable du dépôt du grief, discuter de son cas avec son supérieur immédiat, et le directeur du personnel qui est le responsable du département (désigné comme chef de service); le salarié peut être alors accompagné du représentant syndical pour les discussions à ce niveau; cette étape doit être franchie avant de passer à la deuxième étape.

Deuxième étape:

Si le responsable du département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le syndicat, par son représentant syndical, convoquera par écrit la direction du personnel et les parties devront, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ci-haut mentionnée ou la date de la décision du supérieur, se rencontrer à nouveau pour tenter de solutionner le grief.

19.03 (suite) Troisième étape:

En l'absence d'une décision écrite du directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables ou
× si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de
× ce dernier, le Syndicat doit soumettre par écrit le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'expiration du délai précédent à défaut de quoi, le grief sera considéré comme étant réglé.

19.04

× Le grief sera entendu par un arbitre unique; chaque partie doit suggérer un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief fut référé à l'arbitrage; si les parties ne s'entendent pas dans ledit délai sur la nomination dudit arbitre, l'une ou l'autre partie demandera au ministère du Travail d'en nommer un.

19.05

L'employeur et le syndicat pourront de consentement mutuel et par écrit, prolonger les délais prévus dans la procédure de règlement de griefs.

19.06

L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

19.07

En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

19.08

La décision rendue par l'arbitre est finale et lie les parties.

19.09

Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la compagnie et l'Union et chaque partie rencontrera les frais des témoins qu'elle assigne.

- 19.10 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 19.05 qui précède.
- 19.11 Dans la computation des délais prévus aux articles qui précèdent, on ne doit compter que les jours considérés ouvrables pour l'ensemble des salariés de l'unité.
- 19.12 Toutes les audiences se tiennent dans des locaux fournis par l'employeur ou dans les locaux fournis par le ministère du Travail.
- 19.13 X Tout salarié dûment assigné par voie de subpoena à témoigner lors d'un arbitrage est libéré sans perte de salaire.

ARTICLE 20-

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 20.01 Les salariés sont répartis et classifiés par l'employeur d'après des catégories d'emploi, et d'après les échelons que l'on retrouve à l'intérieur de chaque catégorie selon leur nombre d'années d'ancienneté, le tout conformément au contenu des annexes de salaires jointes à la présente convention (Annexes C et D).
- 20.02 La détermination d'échelon dans une catégorie relativement à l'expérience antérieure se fait pour chacun des salariés en vertu de l'article 20.07 qui suit.
- 20.03 Dans le cas d'une mutation, l'employé intègre la nouvelle catégorie d'emploi au salaire selon sa classification et le plus près de celui qu'il détenait dans la catégorie antérieure.
- 20.04 En raison de la prestation de travail fournie par l'employé, le salaire apparaissant aux annexes C et D des présentes est versé par chèque à chaque deux (2) semaines et le talon de chèque contient les informations suivantes:
- . nom de l'employé
 - . statut
 - . nombre d'heures travaillées:
 - régulières
 - supplémentaires
 - × . la catégorie d'emploi
 - . les diverses déductions à la source
 - . la période concernée
- 20.05 Le montant des retenues syndicales et la somme des prestations reçues en vertu des dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail doivent apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

20.06

L'employeur peut remettre sur demande avant un voyage, une avance équivalente au montant des dépenses anticipées.

20.07

- a) L'employeur peut reconnaître pour fins de salaire les années d'expérience antérieure de l'employé chez un autre employeur, lorsque l'expérience est pertinente. Il est cependant du ressort exclusif de l'employeur que de déterminer en dernier lieu à quelle catégorie, ou à quel échelon appartient un nouvel employé lors de son embauche, ou à quel échelon appartient tout autre employé suite à un changement de classification.
- b) Dans la détermination des échelons au niveau de la catégorie salariale obtenue, l'employeur peut reconnaître les années de service à l'INCA.

ARTICLE 21- DISPOSITIONS DIVERSES

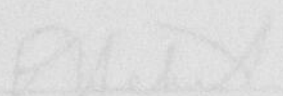
21.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et sont maintenues pour toute la durée de celle-ci sans pour autant laisser croire à un droit acquis lors de la négociation de la prochaine convention collective.


21.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à publier en français, en partageant à 50%, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, le texte de la convention collective incluant les lettres d'entente et les annexes, et ce pour chacun des membres du syndicat, ainsi qu'un nombre suffisant à l'usage du syndicat pour les nouveaux salariés.


signé à Montréal, ce 11ème jour d'avril 1988


L'Institut national canadien
pour les aveugles - Division
de la Bibliothèque Nationale
Section de Québec

Le Syndicat des employés (csn)
de la Bibliothèque Nationale
de l'I.N.C.A. (CSN)

Par: 
F. Hébert
Directeur général
Division de la Bibliothèque
nationale

Par: 
Denis Chagnon
Président

Par: 
G. Sévère
Épouse administrative
I.N.C.A. - Division de
Québec

Par: 
André Gauthier
Trésorier

Par: 
Noël Lucas
Conseiller syndical (CSN)

ARTICLE 22

DURÉE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

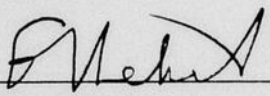
- 22.01 La présente convention collective est d'une durée de 14 mois et 20 jours et entre en vigueur à compter de la date de la signature des présentes et le demeure jusqu'au 30 juin 1985.
- 22.02 Nonobstant la clause 22.01, les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce llième jour d'avril 1984.

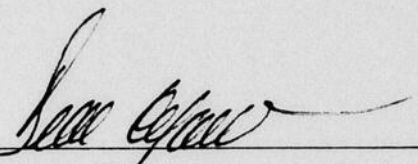
L'Institut national canadien
pour les aveugles - Division
de la Bibliothèque Nationale
Section du Québec

Le Syndicat des employés (es)
de la Bibliothèque Nationale
de l'I.N.C.A. (CSN)

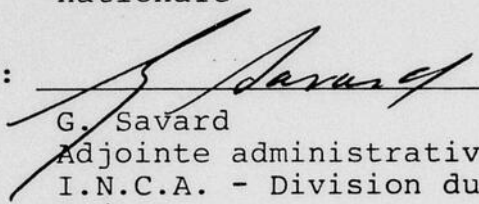
Par: _____


F. Hébert
Directeur général
Division de la bibliothèque
nationale

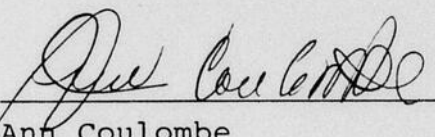
Par: _____


Denis Chagnon
Président

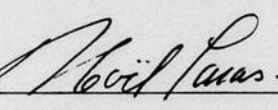
Par: _____


G. Savard
Adjointe administrative
I.N.C.A. - Division du
Québec

Par: _____


Ann Coulombe
Trésorière

Par: _____


Noël Lacas
Conseiller syndical (CSN)

ANNEXE A

L'horaire du moniteur est déterminé par l'employeur et est flexible sur demande de ce dernier.

<u>NOM</u>	<u>ADRESSE</u>	<u>DATE</u>	<u>PROFESSION</u>	<u>ANNEE</u>
STEFANIE RICH		14.02.77	Commiss circulation	1977
ALICE LOND		04.03.78	Commiss circulation	1978
ANNE COLONNE		28.04.80	Musique	1980
ROCHLINE BRAUDIN		8.08.80	Musique	1980
FRANCE THOND		20.01.81	Secrétaire	1981
DENIS CHAGNON		19.10.81	Préposé à l'enreg.	1981
MARIELE DENILTS		17.04.82	Commiss circulation	1982

A N N E X E B

LISTE ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>CATÉGORIE</u>	<u>ÉCHELON</u>
PIERRETTE ROCH	14.02.77	Commis circulation	3ième
PIERRETTE LORD	08.08.78	Commis circulation	3ième
ANNE COULOMBE	28.04.80	Musique	3ième
JOCELYNE BEAUDOIN	4.08.80	Musique	3ième
FRANCE EMOND	10.02.81	Secrétaire	3ième
DENIS CHAGNON	19.10.81	Préposé à l'enreg.	3ième
MARIELLE DESILETS	13.04.83	Commis circulation	2ième

A N N E X E C

SALAIRE À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

PERSONNEL	Durée	Montant	Remarques
PIERRETTE ROCH	0 à 3 mois	232.00\$	
PIERRETTE LORD	3 à 12 mois	232.00\$	
ANNE COULOMBE	1 an et plus	300.00\$	
JOCELYNE BEAUDOIN	0 à 3 mois	300.00\$	
FRANCE EMOND	3 à 12 mois	250.00\$	
DENIS CHAGNON	1 an et plus	275.00\$	
MARIELLE DESILETS	0 à 3 mois	232.00\$	

PERSONNEL	Durée	Montant	Remarques
ADJUTANT	0 à 3 mois	2785	
	3 à 12 mois	2885	
	1 an et plus	3005	

PERSONNEL	Durée	Montant	Remarques
SECRETARIE	0 à 3 mois	2285	
	3 à 12 mois	2505	
	1 an et plus	2705	

A N N E X E D

SALAIRE AU PREMIER JUILLET 1984

<u>MUSIQUE:</u>	0 à 3 mois	300\$	hebdomadaire
	3 à 12 mois	312\$	"
	1 an et plus	315\$	"
<u>CIRCULATION:</u>	0 à 3 mois	230\$	"
	3 à 12 mois	240\$	"
	1 an et plus	250\$	"
<u>PRÉPOSÉ À L'ENREGISTREMENT:</u>	0 à 3 mois	278\$	"
	3 à 12 mois	288\$	"
	1 an et plus	300\$	"
<u>SECRÉTAIRE:</u>	0 à 3 mois	228\$	"
	3 à 12 mois	250\$	"
	1 an et plus	270\$	"

ANNEXE E

Article 1-
Article 2-
Article 3-
Article 4-
Article 5-
Article 6-
Article 7-
Article 8-
Article 9-
Article 10-
Article 11-
Article 12-
Article 13-
Article 14-
Article 15-
Article 16-
Article 17-
Article 18-
Article 19-
Article 20-
Article 21-
Article 22-
Annexe A-
Annexe B-
Annexe C-

a) A titre de règlement en ce qui concerne les augmentations de salaire pour ce qui est de la période qui s'étend du 1er janvier 1981 à la date de la signature de la présente convention collective, l'employeur s'engage à verser à chaque salarié faisant actuellement partie de l'unité de négociation la somme forfaitaire de \$1,500, laquelle sera payée lors de la période de paie suivant immédiatement la date de signature de la convention collective en autant que les données soient transmises à l'informatique en temps voulu pour ce faire.

× b) Dans le cas des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation le 1er janvier 1981, la somme forfaitaire de \$1,500 sera calculée au prorata des mois pendant lesquels l'employé aura travaillé au sein de ladite unité; la somme qui lui est due en conséquence lui sera versée selon la modalité prévue ci-haut.

I N D E X

Article 1-	Reconnaissance et juridiction
Article 2-	Définition des termes
Article 3-	Droits et obligations de l'employeur
Article 4-	Activités syndicales
Article 5-	Recrutement du personnel
Article 6-	Mouvement de main-d'oeuvre
Article 7-	Ancienneté
Article 8-	Protection de l'emploi
Article 9-	Heures de travail et période de repos
Article 10-	Congés sociaux
Article 11-	Vacances
Article 12-	Formation professionnelle
Article 13-	Droits parentaux
Article 14-	Congés de maladie
Article 15-	Santé et sécurité
Article 16-	Congé sans solde
Article 17-	Droit de participation aux affaires publiques
Article 18-	Mesures disciplinaires
Article 19-	Procédure de règlement de grief et arbitrage
Article 20-	Salaires et classifications
Article 21-	Dispositions diverses
Article 22-	Durée et portée de la convention
Annexe A-	Horaire du préposé à l'enregistrement
Annexe B-	Liste d'ancienneté
Annexe C-	Salaires à la signature de la convention collective
Annexe D-	Salaires au 1er juillet 1984
Annexe E-	Règlement de la somme forfaitaire