

NOM

NO

05870-1

6114

C.A.E. 6114 NO. CONV. 58701  
AFFIL. 6 NB. EMPL. 22  
EMP. COUV. 0 ET. GEOG. 6546 63  
PERS. VIS. 7 NO. ACC. M18934001  
DATE ENR. 830913

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **83 04 044**

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

05870-1

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		<b>M-18984-01</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	<b>83-03-11</b>	<b>83-03-16</b>		<b>83-03-11</b>	<b>85-08-31</b>	<b>22</b>	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de S.O.S. (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Papeterie et Fournitures de Bureau Superior (1980) Ltée</b> 10200 boul. Parkway Montréal, Qué. H1J 1R2

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau."

Région	<b>06-0%</b>	Activité	<b>6114 (8)</b>	Affiliation	<b>1</b>
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

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

**Déposant:**  
**Denis et Comtois, avocats**  
 Att: Me Claude J. Denis  
 1155 Ouest, rue Sherbrooke # 1603  
 Montréal, Qué.  
 H3A 2N3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	<b>83-04-12</b>

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

18984-01

5870-1

'83 MAR 16 11 30

hbf

CONVENTION COLLECTIVE

**PAR MESSAGER**

ENTRE:

PAPETERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE  
10200, boulevard Parkway  
Montréal, Québec

ci-après appelée

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
S.O.S. (C.S.N.)  
1601, rue Delorimier  
Montréal, Québec

ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

---

MONTREAL, le 11 mars 1983



ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties et d'établir des conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

En cas de conflit d'interprétation, il sera interprété en faveur de l'employeur, les dispositions de toute loi applicable devant primer la présente convention.

La présente convention sera ratifiée par la Compagnie et le Syndicat.

En cas de conflit d'interprétation, il sera interprété en faveur de l'employeur, les dispositions de toute loi applicable devant primer la présente convention.

1.02 Les communications entre l'employeur et les salariés sont en français.

---

A-h 

ARTICLE 2-                    DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01                    Règles d'interprétation

a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la présente convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail du Québec.

d) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

2.02                    Non discrimination

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit, pour quelque raison que ce soit.

2.03                    Les communications entre l'Employeur et les salariés sont en français.

R-L.                    

ARTICLE 3- JURIDICION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Champ d'application

La présente convention collective couvre les salariés visés par le certificat d'accréditation tel qu'émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec.

3.02 Agent négociateur

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des employés couverts par la présente convention et visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail.

3.03 Ententes particulières

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

3.04 Travail des contremaîtres

Les contremaîtres n'effectuent pas du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation, de dépannage ou lorsqu'un salarié est absent de son travail. Pour les fins de la présente clause, le mot "dépannage" signifie l'aide nécessaire en cas de surplus de travail ou en cas de besoin d'aide physique.

3.05 Sous contrat

L'Employeur n'octroie pas à sous contrat du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied des membres de l'unité de négociation, ou empêche le rappel au travail d'un salarié sur la liste de rappel, ou est la cause directe de réduction des heures normales de travail des salariés.

3.06 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ces derniers soient en période d'essai ou que la période d'essai soit terminée, sauf ce que prévu en annexe "B" des présentes. \_\_\_\_\_

R. L.



ARTICLE 4-            DROITS DE LA DIRECTION

4.01                    Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel. Ces droits comprennent entre autres à titre d'exemple et sans restreindre la généralité de ce qui précède:

- a)        le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b)        le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c)        le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et les équipements;
- d)        le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classer ses salariés;
- e)        le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste des décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires;
- f)        le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

4.02                    Un salarié qui se croit lésé de par l'application du présent article peut soumettre son grief selon la procédure de grief prévue aux présentes.

R.L.                    

ARTICLE 5- REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion des salariés au Syndicat

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

5.02 Cotisation syndicales

a) L'Employeur retient hebdomadairement sur la paye de chaque salarié, un montant équivalent aux cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat.

b) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant et du mode de déduction des cotisations telles que fixées par règlement du Syndicat ainsi que tout changement subséquent. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions et d'en remettre mensuellement la somme totale au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant la perception. Chaque remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant les noms des salariés, les salaires gagnés et les montants retenus à titre de cotisations.

c) De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.03 Informations supplémentaires

Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mars et septembre, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y incluant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone, le taux de salaire et la classification s'il y a lieu ainsi que la date d'embauchage de chacun.

5.04 Exclusion du Syndicat

Sous réserve des exceptions prévues à l'article 63 du Code du travail du Québec et nonobstant les dispositions de l'article 5.01, l'Employeur ne sera pas tenu de suspendre ou de congédier un salarié en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter sa demande d'adhésion et de l'admettre comme membre. Toutefois, l'Employeur et le salarié devront se conformer aux dispositions de l'article 5.02 qui précède.



ARTICLE 6-            LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

6.01                    Affichage

L'Employeur fournira au Syndicat un tableau situé près de l'horloge-poinçon des salariés et qui servira exclusivement à l'affichage des documents ou avis du Syndicat.

Le Syndicat a le droit d'afficher sur ce tableau, tout avis ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du Syndicat et qu'ils n'aient pas pour but ou comme résultat de nuire à la marche normale des opérations de l'Employeur.

6.02                    Négociations et arbitrage

Un maximum de deux (2) délégués ou officiers du Syndicat peuvent, après avoir préalablement avisé par écrit l'Employeur, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire régulier, pour participer, avec l'Employeur, à toute séance de négociations relativement au renouvellement de la convention collective. Par ailleurs, durant la durée de la présente convention, un (1) officier du Syndicat ainsi que un (1) membre du comité de grief du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à toute séance d'arbitrage tenue entre les parties.

6.03                    Permis d'absence

a)            Un maximum de deux (2) employés à la fois, mais pas de même secteur de travail, sauf si autorisé par l'Employeur, peuvent obtenir un ou des permis d'absence sans solde pour assister à des congrès syndicaux ou autres activités syndicales du même genre et le total de ces congés sans solde octroyés à cette fin ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année pour l'ensemble des employés libérés.

Après épuisement des vingt (20) jours précités, si les permis d'absence supplémentaires étaient nécessaires, ils seront pris après entente avec l'Employeur.

Le Syndicat, règle générale, fait sa demande au moins dix (10) jours ouvrable avant le début du permis d'absence désiré. Après sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliquent dès son retour au travail.

R-h



(b) Par ailleurs, l'Employeur accepte pendant la durée de la présente convention, qu'au plus un (1) employé puisse être libéré de son travail, sans solde, pour une période maximale de un (1) an, lorsque tel employé est appelé à remplir une charge électorale ou à occuper une fonction à plein temps à la demande du Syndicat ou de l'un ou de l'autre des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Lors du retour dudit salarié, ce dernier revient à son ancien poste ou à défaut, à un poste équivalent. Pour une telle libération, le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom du salarié visé au moins quinze (15) jours à l'avance.

6.04 Comité de grief

Pour les fins d'application de la présente convention collective, plus particulièrement concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur reconnaît un comité de grief composé de deux (2) membres du Syndicat.

Un (1) membre du comité de grief peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour faire l'étude et l'enquête d'un grief ou lorsqu'il doit rencontrer l'Employeur pour tenter de résoudre tout grief. Il doit au préalable obtenir l'autorisation de son contremaître, ladite autorisation n'étant pas refusée de façon déraisonnable. Lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre le plaignant signataire du grief, ledit plaignant ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. De même lorsque le membre du comité de grief s'absente tel que prévu au présent paragraphe et qu'il rencontre des témoins nécessaires à l'enquête du grief, lesdits témoins ne subissent pas de perte de salaire régulier pour le temps que dure cette rencontre. Il est entendu cependant que le membre du comité de grief rencontre les témoins individuellement.

Le comité de grief peut se faire accompagner du plaignant lors d'une rencontre avec l'Employeur concernant son grief.

Il est toutefois entendu entre les parties que les dispositions qui précèdent s'appliquent à la condition que la marche normale des opérations de la Compagnie ne soit pas perturbée.

R. L. 

6.05 Tout salarié, convoqué par l'Employeur sur un sujet ayant trait à la convention collective, peut être accompagné s'il le désire d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur doit informer le salarié que ce dernier peut être accompagné d'un (1) membre du comité de grief, s'il le désire.

6.06 Conseiller syndical

Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical de l'extérieur qui pourra participer à toute rencontre avec l'Employeur relative à l'application ou au renouvellement de la convention collective.

6.07 Lorsque, pour les fins d'application de la présente convention collective, le Syndicat a besoin d'un local pour rencontrer l'un ou l'autre de ses membres, l'Employeur met, sur demande, un local à sa disposition pour le temps nécessaire.

Par ailleurs, l'Employeur fournit au Syndicat un classeur muni d'une serrure. \_\_\_\_\_

R. L. 

ARTICLE 7-                    REPRESENTATION ET COMITES

7.01                            Comité exécutif

L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des membres choisis parmi les salariés. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des salariés et de tout changement subséquent. Il est entendu que cette disposition ne concerne que la reconnaissance des membres du comité exécutif et n'engage pas l'Employeur à rencontrer ledit comité en aucun temps.

7.02                            Comité de relations ouvrières

Les parties conviennent de créer un comité de relations ouvrières composé de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat et de deux (2) membres de la direction. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par mois. Sans affecter de quelque façon que ce soit la procédure de grief et ses délais, le but d'un tel comité est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre les parties et de favoriser, le cas échéant, une meilleure compréhension des problèmes qui peuvent survenir durant l'application de la présente convention. Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail et les membres du comité exécutif du Syndicat appelés à y participer seront rémunérés à leur taux horaire régulier pour les heures correspondant à leurs heures régulières de travail.

7.03                            Comité de santé et sécurité

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, les parties conviennent de former un comité de sécurité-santé. La composition, le mandat ainsi que les procédures de fonctionnement de ce comité sont définis à l'article 13 de la présente convention.

R. L. 

ARTICLE 8- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Principe et définition

a) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

b) Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

8.02 Procédure préliminaire

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, et accompagné d'un (1) membre du comité de grief s'il le désire, discuter de son cas avec son contremaître. S'il n'y a pas discussion ou pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

8.03 Première étape:

Le salarié accompagné d'un (1) membre du comité de grief s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit à son contremaître dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le contremaître rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

8.04 Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les délais prévus ci-haut ou si le salarié désire en appeler, le grief doit être soumis par écrit au directeur de l'entrepôt ou à un représentant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Le directeur de l'entrepôt rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

8.05 Le Syndicat pour lui-même ou dans le cas d'un grief de nature collective, peut signer et soumettre un grief directement à la deuxième (2ième) étape de la procédure de grief. Dans un tel cas il doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables suivants l'occurrence ou la connaissance des faits donnant lieu au grief et la décision écrite du directeur de l'entrepôt ou du représentant autorisé doit lui être rendu dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

b) Il est entendu que cette disposition ne permet pas un grief d'interprétation.

8.06 Si le directeur de l'entrepôt ou un représentant autorisé n'a pas donné sa réponse dans les délais prescrits à la disposition précédente ou si le salarié ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du directeur de l'entrepôt, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec dans les trente et un (31) jours de calendrier suivants.

8.07 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

8.10 Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire et sous réserve de l'application des dispositions prévues à la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) maintenir ou réintégrer un salarié dans tous ses droits et avec pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité a droit plus l'intérêt à taux légal.

8.08 Audition et sentence arbitrale

a) L'arbitre s'entend avec les représentants des parties pour fixer le jour, l'heure et le lieu des séances;



b) Après avoir entendu la preuve et les représentations des parties, l'arbitre rend sa décision et la communique simultanément aux deux parties dans les plus brefs délais, mais au plus tard, dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition, à défaut de quoi, l'arbitre perd automatiquement sa compétence sur l'avis de l'une ou l'autre des parties. Sa décision doit comprendre l'action à être prise et la date à laquelle cette dernière doit prendre effet;

c) La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

8.09 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.

8.10 Dispositions générales

a) Contenu du grief

En autant que possible, la nature du grief, la correction ou réclamation demandée et les clauses de la convention qui sont sensées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté à la première étape, sa nature ne pourra être changée. Cependant, une erreur technique dans la formulation du grief n'en affecte pas la validité;

b) Règlement d'un grief

Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués.

c) Délais

Les délais limites spécifiés au présent article peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.



ARTICLE 9-            MESURES DISCIPLINAIRES

9.01                    Principe

Il est entendu que l'Employeur peut donner des avis verbaux en présence d'un (1) membre du comité de grief. L'Employeur se servira d'un (1) avertissement écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avertissement est donné au salarié et une autre est remise à un membre du comité de grief du Syndicat. Un (1) salarié régulier ne sera pas congédié ou suspendu sans qu'il y ait eu au moins deux (2) avertissements écrits tel que prévu ci-haut, sauf dans le cas de causes graves. De plus, l'Employeur accepte de sanctionner les salariés selon la gravité et la fréquence des offenses commises.

9.02                    Recours du salarié

Tout salarié régulier réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause juste, soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

9.03                    Délais de péremption

Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ou dans les cas de retard datant plus de six (6) mois, ne pourra être invoquée contre un salarié pour les fins de l'arbitrage.

9.04                    Dossier de l'employé

Un salarié peut, après en avoir demandé l'autorisation à son contremaître, consulter son dossier disciplinaire sur les heures normales de travail.

9.05                    Fardeau de la preuve

Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve.



9.06 Dans les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur remet au salarié visé un avis écrit contenant les raisons circonstanciées de la mesure disciplinaire. Cependant, la suffisance ou l'insuffisance des raisons invoquées dans ledit avis écrit ne peut constituer une cause de nullité dudit avis.

Advenant arbitrage, seules les raisons mentionnées à l'avis écrit ainsi que le dossier antérieur du salarié pourront être invoqués.

Dans les cas de promotion, de rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant et tant que le salarié remplit les exigences normales de la tâche.

Reprise ou de l'ancienneté  
Lorsqu'un salarié bénéficie d'un droit d'ancienneté, le salaire doit avoir augmenté au moins de quarante-cinq (45) jours travaillés. La promotion ou la rétrogradation de l'ancienneté devient rétroactive à la date de l'acte. Pendant leur période d'essai, les salariés jouissent des droits et privilèges prévus aux présentes pour les cas de promotion, mouvement de main-d'œuvre ou congédiement. Dans ces cas, il n'y aura aucun recours à la procédure de l'arbitrage.

19.04 Reprise de l'ancienneté  
Un employé purgé son ancienneté si il a été rétrogradé ou licencié sans droit de retour dans les conditions prévues.

Si un employé est rétrogradé ou licencié sans droit de retour, il n'a pas le droit de rétrograder ou de retourner dans son ancien poste. Si un employé est rétrogradé ou licencié sans droit de retour, il n'a pas le droit de rétrograder ou de retourner dans son ancien poste. Si un employé est rétrogradé ou licencié sans droit de retour, il n'a pas le droit de rétrograder ou de retourner dans son ancien poste.

*R. L. [Signature]*

ARTICLE 10-            ANCIENNETE

10.01                    Définition

L'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

10.02                    Principe général: reconnaissance de l'ancienneté

Dans les cas de promotion, mise à pied ou rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié remplisse les exigences normales de la tâche.

10.03                    Acquisition de l'ancienneté

Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date d'embauchage. Pendant leur période d'essai, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes sauf dans les cas de promotion, mouvement de main-d'oeuvre ou congédiement. Dans ces cas, il n'y aura aucun recours à la procédure de grief.

10.04                    Perte de l'ancienneté

Un employé perd son ancienneté et son emploi ainsi que les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par téléphone en présence d'un membre du Comité exécutif du Syndicat alors qu'il est mis à pied, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception d'une telle lettre ou dudit téléphone, à moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe. Si l'Employeur procède par appel téléphonique et qu'il n'y a aucune réponse, l'Employeur procède alors par lettre recommandée.
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;

R. L. 

e) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans permission de son Employeur, à moins que cela ne soit dû à des motifs sérieux dont la preuve lui incombe.

f) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue suite à une absence autorisée d'une durée d'un (1) mois ou plus, par la présente convention, à moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe.

10.05 Absences autorisées

a) Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.


b) Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non occupationnel attesté par un certificat médical, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence continuera de s'accumuler pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail. Le salarié qui revient au travail suite à un absence en maladie d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, ne peut revenir au travail qu'à la condition qu'un poste soit disponible, c'est à dire, sans titulaire ayant terminé sa période d'essai.

R-L-  
c) Dans le cas d'un accident de travail, un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté acquise demeure stationnaire jusqu'à la date de son retour au travail.

10.06 Transfert en dehors de l'unité de négociation

Les salariés qui acceptent un transfert en dehors de l'unité de négociation et qui reviennent à ladite unité dans une période de six (6) mois, reviennent dans ladite unité avec tous les droits et privilèges qu'ils avaient lors de leur départ, et sans perte d'ancienneté. Si le salarié revient dans l'unité de négociation après la période de six (6) mois, il revient comme un nouvel employé.

---

R-L- 

ARTICLE 11- PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Affichage

Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant d'une façon permanente et que l'Employeur entend le combler, un avis à cet effet doit être affiché à un endroit prévu par l'Employeur (près de l'horloge-poinçon) en indiquant la nature du poste, sa localisation et les exigences normales de la tâche. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.

11.02 Candidature

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'affichage prévu à la disposition 11.01 ci-haut et dans le délai prévu ci-haut.

L'Employeur convient qu'en cas d'absence d'un salarié, sa candidature puisse être transmise par l'intermédiaire d'un membre du comité de grief, et ce dans les délais prévus ci-haut.

11.03 Attribution des postes

L'Employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure suivante:

a) L'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne remplisse les exigences normales du poste.

b) Le salarié choisi a droit à une période d'essai d'un maximum de dix (10) jours ouvrables. Durant ladite période, le salarié ou l'Employeur peut décider de le retourner ou de retourner lui-même à son ancien poste.

11.04 Assignations temporaires

a) Si un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de plus de quatre (4) semaines consécutives, l'Employeur offre ledit travail, par ordre d'ancienneté, au salarié remplissant les exigences normales de la tâche et étant dans le même département. Le salarié prend alors le taux horaire de la fonction où il travaille. Pour les fins d'application du présent paragraphe les départements sont les suivants:



- Commandes
- Réception
- Livraison
- Entretien

b) Pour une assignation temporaire d'une durée inférieure à celle prévue au paragraphe a) ci-haut, si l'Employeur assigne un salarié d'une fonction à une autre (par ex.: un salarié dans la fonction emballage est assigné pour un travail dans la fonction manutention), l'Employeur demande par ordre d'ancienneté au salarié de ladite fonction. Si le ou les salariés de ladite fonction refusent, le salarié de ladite fonction possédant le moins d'ancienneté et remplissant les exigences normales de la tâche doit accepter l'assignation temporaire.

En autant que possible et sujet à l'efficacité des opérations, le choix du ou des salariés à être assigné se fait dans une fonction où il y a moins de travail.

c) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est supérieur au sien reçoit le taux supérieur pour le temps que dure l'assignation si cette dernière est d'une durée de deux (2) heures consécutives dans une journée.

d) Un salarié assigné temporairement à une fonction dont le taux horaire est inférieur au sien conserve son taux horaire.

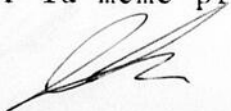
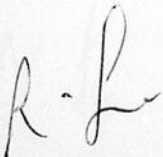
e) Lorsque l'Employeur a assigné un salarié temporairement à un poste et qu'il réassigne ledit salarié à un autre poste alors qu'il reste du travail à affectuer sur l'assignation première, l'Employeur ne peut assigner un autre salarié à la première assignation, sauf si le salarié assigné en un premier temps est de retour à son poste.

11.05 Mise à pied

Dans les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction où doit s'effectuer la mise à pied.

11.06 a) Un salarié régulier ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une fonction dont le taux de salaire est égal ou inférieur à la sienne, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche. Il est entendu que le salarié effectuant ce déplacement, déplace le salarié possédant le moins d'ancienneté dans la fonction concernée.

b) Le salarié régulier ainsi déplacé peut utiliser la même procédure que celle prévue au paragraphe a) ci-haut.



11.07 Rappel au travail

a) Lorsqu'il y a lieu de rappeler des employés au travail, ils sont rappelés par ordre d'ancienneté à moins que les salariés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

b) L'avis de rappel est donné par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'employé qui a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse, ou l'avis de rappel est donné par téléphone en présence d'un (1) membre du comité exécutif. Si il n'y a aucune réponse par téléphone, l'Employeur procède par lettre recommandée. L'Employeur fournira en même temps au Syndicat une copie de chaque lettre recommandée qu'il fait parvenir à l'employé pour le rappeler au travail.

11.08 Lorsque les salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont mis à pied, l'Employeur donne à ces salariés devant être mis à pied un avis de cinq (5) jours. La présente disposition ne s'applique pas si la mise à pied résulte de cas de force majeure.

A.L. 

ARTICLE 12- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

12.01 Dans l'éventualité de tout changement substantiel dû à une modification technique ou technologique sur le travail des membres de l'unité de négociation, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdits changements ou d'être réaffectés sur des postes équivalents ou, à défaut de postes équivalents disponibles, sur d'autres postes, et cela sans perte de droits ou de bénéfices.

12.02 S'il y a une fermeture totale ou partielle de l'usine, les salariés qui sont mis à pied, suite à ladite fermeture totale ou partielle, recevront, à l'échéance de la période de rappel au travail applicable et s'ils n'ont pas alors été rappelé au travail sur un poste régulier, une indemnité de licenciement équivalent à:

- Moins d'un an de service continu: une (1) semaine
- D'un an à cinq ans de service continu: deux (2) semaines
- De cinq à dix ans de service continu: quatre (4) semaines
- Dix ans et plus de service continu: huit (8) semaines

12.03 L'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible de tout changement envisagé au sens de l'article 12.01 qui précède.



ARTICLE 13-            SECURITE ET SANTE

13.01                    Principe général

L'Employeur doit prendre les moyens pour assurer la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. Le Syndicat et les salariés doivent collaborer pour assurer leur santé et leur sécurité en tout temps sur les lieux de travail.

13.02                    Un salarié n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnels dans l'accomplissement de ses fonctions.

13.03                    Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir des habitudes de travail sécuritaires ainsi que la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail, un comité de sécurité-santé est constitué et est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chaque partie choisit ses propres représentants.

13.04                    Fonction du comité

Le comité de sécurité utilise, comme guide, les normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec. Il peut être appelé, le cas échéant, à formuler des recommandations à l'Employeur.

13.05                    Réunion du comité

a)                    Le comité de sécurité se réunit mensuellement (exemple le 1er vendredi de chaque mois). Chaque partie peut aussi convoquer le comité si la situation l'exige.

b)                    Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivi d'un procès-verbal qui peut être complété en alternance par les parties.

c)                    Les réunions se font durant les heures de travail et sans perte de salaire régulier pour les employés concernés.



13.06 Rapport d'accident

A l'intérieur de l'entrepôt, les parties conviennent que dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent un accident de travail compensable et/ou impliquant des dommages matériels importants, deux (2) membres du comité (un (1) délégué du Syndicat et un (1) délégué de l'Employeur) conduiront une enquête sur ledit accident. Ils prépareront dans les meilleurs délais, un rapport écrit à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées.

13.07 Inspection gouvernementale

Lorsqu'un inspecteur en matière de sécurité et de santé du gouvernement effectue une visite chez l'Employeur, ce dernier avise un membre syndical du comité de sécurité à cet effet. L'inspecteur, s'il le désire, peut être accompagné d'un (1) membre syndical et d'un (1) membre patronal du comité de sécurité.

13.08 Toilettes

a) Les conditions existantes concernant les toilettes, lavabos et salle à manger des salariés sont maintenues.

b) L'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires pour que les employés qui ont besoin d'aller aux toilettes puissent le faire le plus tôt possible.

13.09 Camion

Le salarié-chauffeur fait un rapport écrit au responsable sur les déficiences de son véhicule, lequel doit effectuer les vérifications qui s'imposent et, s'il y a lieu, faire les réparations nécessaires.



ARTICLE 14- ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION

14.01 Premiers soins

La Compagnie doit être pourvue d'une trousse de premiers soins convenablement équipée pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

14.02 Transport en cas d'accident de travail

Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible les premiers soins aux blessés, à les faire transporter, s'il y a lieu, et à les faire accompagner à ses frais à l'hôpital.

14.03 Compensation


Si un salarié, victime d'un accident de travail, doit, le jour de l'accident, se rendre dans une clinique ou à l'hôpital pour y être traité et qu'il lui est ordonné de ne pas reprendre le travail ce jour-là, il est quant même payé pour le reste de la journée. Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé doit fournir, si l'Employeur le demande, une preuve écrite de l'ordre de ne pas reprendre le travail.

14.04 Salarié handicapé

Un salarié qui suite à un accident de travail, demeure handicapé lorsqu'il revient régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste disponible et vacant sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

A défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste de tout salarié ayant moins d'ancienneté et sur lequel il peut accomplir les exigences normales de la tâche.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

L-L. 

ARTICLE 15-

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 A) Durée du travail

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures de travail par jour.

B) Horaire de travail

i) salariés-chauffeurs

7h30 à 16h00 avec une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ h) non payée pour le repas;

ii) salariés de l'entrepôt

8h00 à 16h45 avec trois quarts d'heure ( $\frac{3}{4}$ h) non payés pour le repas;

Les cédules des heures de travail ci-haut ainsi que celle d'un employé peuvent être modifiées après entente entre les parties.

15.02 Les heures de travail sont successives à l'exception de la période de repas.

15.03 Semaine garantie

A moins de circonstances hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service, a droit pour chaque semaine où il est au travail le lundi, à une rémunération équivalant à la durée de sa semaine régulière de travail payée à son taux régulier de salaire.

Toutefois, si un salarié ne peut, pour une raison quelconque se rendre au travail ou s'absente de son travail dans ladite semaine pour quelque raison que ce soit, ses heures d'absence sont déduites de cette garantie.

R. L. 

ARTICLE 16-

PERIODE DE REPOS

16.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée au salarié sans retenue de salaire. Cette période de repos est cédulée par l'Employeur.

16.02 Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire suite à sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prises vers le milieu de la période de temps supplémentaire.

R. L. 

ARTICLE 17-            TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01                    Définition

Tout travail effectué en sus ou en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02                    Rémunération

a) Tout travail exécuté par un salarié en dehors ou en surplus de sa journée régulière, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux régulier du salaire majoré de cinquante pour cent (50%).

c) Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

d) Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées prévus à l'article 18.01 de la présente convention est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%).

17.03                    Répartition

Le temps supplémentaire est volontaire et est offert, par ordre d'ancienneté, aux salariés présents au travail, du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire, à moins que le salarié ne remplisse pas les exigences de la tâche.

Pour les fins d'application de la présente clause les départements sont les suivants:

- commandes;
- réception;
- livraison;
- entretien;

17.04                    Appel d'urgence

Tout employé qui, après avoir quitté son travail, est rappelé en dehors et en discontinuité des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dans le cas d'un rappel d'urgence lors d'un jour férié ou d'un dimanche où le taux sera majoré de cent pour cent (100%).

---

A. L. 

ARTICLE 18-            FETES CHOMEES ET PAYEES

18.01                    Enumération

Il est convenu que pour tous les salariés réguliers les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômées et payées. Les salariés reçoivent pour chacun de ces jours de congé, le salaire régulier qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler.

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Noël

Lendemain de Noël

le Vendredi Saint

la Fête Nationale (24 juin)

Confédération (1er juillet)

Fête de Dollard (Fête de la Reine)

Fête du Travail

L'Action de Grâce

Une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) la veille de Noël

Une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) la veille du Jour de l'An

Pendant la durée de la présente convention collective, tout changement quant aux dates des congés payés que pourrait prévoir tout décret et/ou loi applicable à la présente convention ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter et/ou changer le nombre des congés payés prévus à la présente convention collective, sauf si ce changement prévu par tout décret et/ou loi applicable à la présente convention collective est établi comme étant d'ordre public.

Dans une telle éventualité, il y a entente entre le Syndicat et l'Employeur pour interchanger les congés prévus au présent article aux congés prévus comme étant d'ordre public. En aucun cas, les congés prévus par loi et/ou décret n'augmentent le nombre de congés prévus aux présentes sauf et seulement dans le cas où le nombre des congés prévus par loi et/ou décret constitue un minimum qui est supérieur au nombre de congés prévus au présent article.



18.02

Condition d'obtention

19.01

Un salarié est éligible au paiement des jours de fêtes chômées et payées à la condition qu'il soit un salarié régulier et qu'il ait travaillé la journée complète de travail qui précède et la journée complète de travail qui suit une fête chômée et payée, sauf dans les cas suivants:

- a) Si le salarié a obtenu la permission de s'absenter de l'Employeur;
- b) Si le salarié est absent pour un motif valable dont la preuve lui incombe;
- c) Si le salarié est absent à cause de maladie ou accident dont la preuve lui incombe et que ladite absence en maladie ou accident intervienne dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête chômée et payée; dans ce cas, si le salarié reçoit quelques sommes d'argent le jour chômé et payé de la Commission d'assurance-chômage, de la Commission sur la santé et sécurité, d'une compagnie d'assurance ou de quelque autre organisme, l'Employeur paie la différence entre ce que le salarié a reçu et ce qu'il a droit en vertu des présentes.
- d) Si le salarié est mis à pied dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant le congé.

18.03

Fête reportée

Les jours de fêtes chômées et payées mentionnés à l'article 18.01 et qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le vendredi précédant s'il s'agit d'un samedi et le lundi suivant s'il s'agit d'un dimanche à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

18.04

Travail les jours de fêtes

Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômées et payées précités est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré selon les taux prévus à la clause de temps supplémentaire des présentes.



ARTICLE 19-      VACANCES

19.01            Le droit aux vacances s'établit au 1er mai de chaque année. L'Employeur convient d'accorder les vacances payées à chaque salarié qui au 1er mai de l'année en cours possède le temps de service requis. Ces vacances seront allouées selon ce qui suit:

a)            Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à un (1) jour de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné;

b)            Les salariés ayant entre un (1) an et cinq (5) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

c)            Les salariés ayant entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date;

d)            Les salariés ayant dix (10) ans ou plus de service au 1er mai de l'année ont droit, dans les douze (12) mois qui suivent, à quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de huit pour cent (8%) du salaire brut gagné dans les douze (12) mois précédant cette date.

19.02            Période de vacances

a)            Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours. Cependant, il est loisible à tout salarié d'exiger de prendre ses vacances entre le 1er juin et le 1er septembre de l'année en cours.

b)            Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à moins d'entente à l'effet contraire.

c)            En dehors de la période prévue au par. a) ci-haut (en dehors de la période du 1er juin au 1er sept.), un salarié peut prendre ses semaines de vacances consécutivement après entente avec l'employeur, qui ne peut refuser de façon déraisonnable.



19.03 Choix des dates de vacances

- a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification;
- b) Les salariés font connaître leur préférence quant aux dates de leurs vacances entre le 15 mars et le 15 avril et une liste définitive des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours;
- c) Après cette date, un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié; il ne peut non plus changer sa date sauf après entente avec l'Employeur;
- d) Les dates de vacances sont allouées compte tenu du choix des salariés tel que prévu au paragraphe a) ci-haut mais sous réserve des besoins des opérations.

19.04 Vacances reportées

A moins d'entente contraire entre les parties, aucun salarié n'aura le droit de reporter ses vacances annuelles en tout ou en partie.

19.05 Jour férié et vacances annuelles

Si un jour de fête considéré comme devant être chômé et payé selon les termes des présentes survient au cours de la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut prendre immédiatement au début ou à la fin de ses vacances toute journée additionnelle qui lui revient après entente avec son contremaître ou son remplaçant. A défaut, il pourra, soit être payé pour la journée de la fête, soit la reporter à une date ultérieure, après entente avec son contremaître ou son remplaçant.

19.06 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de congés annuels qu'il a accumulés pendant l'année de référence ainsi que pendant l'année en cours, mais qu'il n'a pas pris jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées ci-haut au présent article. En cas de décès, ces bénéfices sont versés aux héritiers légaux.

*h-h*

ARTICLE 20-      CONGES SOCIAUX

20.01              Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

a)      Cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le premier de ces jours étant le jour du décès;

b)      Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le premier de ces jours étant le jour du décès; une quatrième journée est ajoutée, le cas échéant, pour les funérailles; étant entendu cependant que l'Employeur paie au maximum trois (3) jours;

c)      Deux (2) jours consécutifs lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles;


d)      Lors de la naissance de son enfant, deux (2) jours soit le jour de la naissance et un jour à être pris dans les quinze (15) jours de la date de la naissance de l'enfant;

e)      Dans les cas de décès prévus aux paragraphes a) et b) ci-haut, si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent cinquante kilomètres (450km) de la résidence du salarié, une journée additionnelle est accordée au salarié sans perte de salaire régulier;

f)      Par ailleurs, dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère du salarié, si les funérailles ont lieu à plus de deux milles kilomètres (2000km) de la résidence du salarié, ce dernier bénéficie en plus des congés prévus au paragraphe a) ci-haut, d'une (1) semaine additionnelle, ladite semaine étant sans solde.

g)      Dans tous les cas de décès, le salarié doit assister aux funérailles pour bénéficier des congés prévus au présent article.

20.02              Le salarié est payé pour les jours de congés prévus ci-haut s'il devait être au travail, n'eut été l'événement, ce ou ces jours-là.



20.03

Avis

a) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son contremaître ou en son absence le service du personnel, avant son départ.

b) Pour tout congé ci-haut mentionné, l'Employeur peut exiger qu'on lui fournisse une preuve de l'événement, ainsi que du lieu des funérailles.

20.04

Seuls les salariés réguliers ont droit aux congés prévus ci-haut.



ARTICLE 21- CONGES PERSONNELS AUTORISES

21.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un permis d'absence sans solde à tout salarié qui en fait la demande. L'Employeur s'engage à prendre en considération les raisons invoquées par le salarié.

21.02 Déménagement

Tout salarié a droit, une fois par année, à un (1) jour de congé sans solde, le jour de son déménagement, pourvu qu'il en prévienne son contremaître au moins trente (30) jours à l'avance. Ledit congé sans solde est octroyé sous réserve des besoins des opérations.

21.03 Service de juré et témoin

A) Lorsqu'un salarié est appelé à servir ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales et cela par paiement hebdomadaire. Il est entendu que le salarié doit fournir des preuves de ce qu'il a reçu comme juré.

B) Lorsqu'un salarié est assigné par la compagnie comme témoin, il reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

21.04 Congé de maternité

A) Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

B) Arrêt du travail

i) La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit par ailleurs quitter obligatoirement à compter du début du neuvième (9e) mois de sa grossesse.

R. L. 

ii) En tout temps à partir du septième (7e) mois de sa grossesse, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée enceinte ou d'obtenir un certificat médical de son médecin traitant s'il considère que l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

C) Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les trois (3) mois qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé ou si elle se prévaut du congé personnel pour s'occuper de son enfant, prévu au paragraphe D) ci-dessous.

D) Congé personnel relié à l'accouchement

A la suite de son accouchement et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins un (1) mois à l'avance.

E) Retour sur le poste

A son retour au travail, à la suite de son congé maternité ou de son congé personnel relié à l'accouchement, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera le déplacement du plus jeune salarié dans son service ou dans sa classification.

Si la salariée ne revient pas dans les délais prévus aux présentes, elle perd son ancienneté.



ARTICLE 22-            ASSURANCE COLLECTIVE

22.01            Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur et d'améliorer la couverture dudit plan telle que prévue à l'annexe "D".

22.02            Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.

22.03            Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

*R. L.*            *[Signature]*

ARTICLE 23-                      VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01                      Uniformes

A)                      L'Employeur fournit les uniformes aux chauffeurs tel que convenu.

B)                      Les nouveaux uniformes demeurent la propriété de la compagnie "Unitog" en tout temps.

C)                      Les chauffeurs de camions sont entièrement responsables du nettoyage et de l'entretien des uniformes, chemises, cravates et casquettes.

D)                      Il est entendu que les uniformes complets devront être remis en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi du chauffeur.

23.02                      Au plus tard le 1er novembre de chaque année, pour les salariés qui chargent les camions durant l'hiver, l'Employeur met à leur disposition des vestons d'hiver.

23.03                      Au 1er janvier, si nécessaire, pour les salariés d'entrepôt qui le demandent, deux (2) couvre-tout sont remis à ces derniers par l'Employeur. Ces salariés s'engagent à porter lesdits couvre-tout et à en assumer l'entretien.

Les salariés doivent remettre lesdits couvre-tout en bonne condition (usage normal) lors de la cessation d'emploi.

*R. de [Signature]*

ARTICLE 24-      SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

24.01              Les classifications et les échelles de salaire apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

24.02              Nouveaux postes

Les taux applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par l'employeur après consultation avec le syndicat en tenant compte des emplois existants de nature similaire.

A défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la consultation, l'employeur instaure le taux horaire de son choix. Cependant, tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans ces cas, en autant que possible, il est entendu que le président du conseil d'arbitrage est un ingénieur industriel.

24.03              Versement du salaire

a)              Tous les employés sont payés le jeudi après-midi. Si le jeudi est un jour férié, les employés sont alors payés le jour ouvrable précédant.

b)              Au cas de maladie ou accident de travail, la paie, s'il y a lieu, est expédiée au domicile du salarié par courrier recommandé.

c)              Tout salarié qui est congédié ou qui quitte son emploi reçoit son salaire et ses articles personnels s'il y a lieu, dans la première semaine qui suit son départ.

24.04              Talon de chèque

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de chèque de paie de chaque employé:

- a)              le nom
- b)              la date de période de paie
- c)              le nombre d'heures travaillées
- d)              le montant brut de la paie
- e)              les détails des déductions
- f)              le montant net de la paie
- g)              le taux de salaire horaire

*R. L.*      *[Signature]*

24.05

Montant forfaitaire

R. L.  
Jhr

Tout salarié au service de l'Employeur, y compris ceux sur la liste de rappel, en date de signature des présentes, qui a travaillé toutes les heures cédulées pour lui par l'Employeur, entre le 1<sup>er</sup> septembre 1982 et le 18 février 1983 inclusivement, reçoit un montant forfaitaire de cinq cents dollars (500\$).

Pour l'application du paragraphe ci-haut, les salariés qui se sont absentés huit (8) jours ouvrables ou moins durant la période ci-dessus mentionnée, sont considérés comme ayant travaillé tous les jours cédulés pour eux pendant ladite période.

Pour le salarié n'ayant pas travaillé toutes les heures cédulées pour lui dans ladite période, ou ayant été absent pour une période de temps plus longue que celle prévue au paragraphe précédant, ledit salarié reçoit un montant forfaitaire calculé au prorata des heures travaillées par lui pendant ladite période, basée sur le montant forfaitaire prévu ci-haut.

Par exemple, un salarié a travaillé la moitié des heures cédulées pour lui par l'Employeur, entre le 1<sup>er</sup> septembre 1982 et le 28 février 1983, le salarié reçoit alors un montant forfaitaire de deux cent cinquante dollars (\$250).

24.06

Salarié hors échelle

A) Le jour précédant le 1<sup>er</sup> mars 1983, les salariés dont les taux horaires étaient supérieurs à ceux prévus pour leur fonction à l'Annexe "A" et qui, de par l'application de l'Annexe "A" ne reçoivent pas, le 1<sup>er</sup> mars 1983, une augmentation horaire équivalente à soixante et quinze cents (0.75\$), reçoivent ce qui suit, et ce jusqu'au 29 février 1984: un montant forfaitaire payable à toutes les deux (2) semaines, sur chaque heure travaillée par le salarié dans lesdites semaines équivalent à la différence entre le taux horaire prévu pour la fonction du salarié à l'Annexe "A" et ce qu'il aurait reçu s'il avait eu une augmentation de soixante et quinze cents (0.75\$) sur son propre taux horaire.

Exemple:

i) Un salarié est dans la fonction manutention et son taux horaire avant le 1<sup>er</sup> mars 1983 est de \$5.50. Le 1<sup>er</sup> mars 1983, tel que prévu à l'Annexe "A", le taux horaire de la fonction est de \$5.95. Si le salarié avait reçu le 1<sup>er</sup> mars 1983 une augmentation horaire de \$0.75, son taux horaire aurait été de \$6.75. Le 1<sup>er</sup> mars 1983, le taux horaire dudit salarié est de \$5.95. Il a en conséquence droit à un montant forfaitaire, à toutes les deux semaines à compter du 1<sup>er</sup> mars 1983, équivalent à trente cents (\$0.30) pour chaque heure travaillée par le salarié pendant lesdites semaines, et ce jusqu'au 29 février 1984.

R. L.  
Jhr

Article 24.06 (suite)

ii) Un salarié est dans la fonction manutention et son taux horaire avant le 1er mars 1983 est de \$6.00. Le 1er mars 1983, tel que prévu à l'annexe "A", le taux horaire de la fonction est de \$5.95. Si le salarié avait reçu le 1er mars 1983 une augmentation horaire de \$0.75, son taux horaire aurait été de \$6.75. Le 1er mars 1983, le taux horaire dudit salarié est de \$6.00. (Ce dernier ne baissant pas de salaire de par l'application de l'annexe "A"). Il a en conséquence droit à un montant forfaitaire, à toutes les deux semaines à compter du 1er mars 1983, équivalent à soixante et quinze cents (\$0.75) pour chaque heure travaillée par le salarié pendant lesdites semaines, et ce jusqu'au 29 février 1984.

B) Le jour précédant le 1er mars 1984, les salariés dont les taux horaires étaient supérieurs à ceux prévus pour leur fonction à l'annexe "A" et qui de par l'application de l'annexe "A" ne reçoivent pas, le 1er mars 1984, une augmentation horaire équivalente à cinquante-cinq cents (\$0.55) reçoivent ce qui suit, et ce jusqu'au 29 février 1985:

Un montant forfaitaire, payable à toutes les deux semaines, sur chaque heure travaillée par le salarié dans lesdites semaines, équivalent à la différence entre le taux horaire prévu pour la fonction du salarié et ce qu'il aurait reçu s'il avait eu une augmentation de cinquante-cinq cents (\$0.55) sur son propre taux horaire.

C) Le jour précédant le 1er mars 1985, les salariés dont les taux horaires étaient supérieurs à ceux prévus pour leur fonction à l'annexe "A" et qui de par l'application de l'annexe "A" ne reçoivent pas, le 1er mars 1985, une augmentation horaire équivalente à trente cents (\$0.30) reçoivent ce qui suit, et ce jusqu'au 31 août 1985:

Un montant forfaitaire, payable à toutes les deux semaines, sur chaque heure travaillée par le salarié dans lesdites semaines, équivalent à la différence entre le taux horaire prévu pour la fonction du salarié et ce qu'il aurait reçu s'il avait eu une augmentation de trente cents (\$0.30) sur son propre taux horaire.



ARTICLE 25-

CONGE DE MALADIE

25.01 A) A compter du début de chaque année de calendrier, tout salarié régulier ayant douze (12) mois de service continu bénéficie de jours-maladie à raison d'un maximum de six (6) jours par année.

B) Les salariés ayant moins de douze (12) mois mais ayant terminé la période d'essai ont droit à une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée de congé-maladie pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) jours.

25.02 Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

25.03 Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours de maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de calendrier, la portion non utilisée de ces jours de maladie accumulés lui sera payée le ou avant le 15 décembre de la même année.

25.04 Il est entendu que l'Employeur peut demander preuve de maladie.

25.05 Dans le cas d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T., l'Employeur avance le salaire du salarié ayant subi ledit accident, <sup>durant 2 B</sup> dans les deux (2) semaines qui suivent l'accident, pour lesdites deux (2) semaines. Il est entendu que le salarié doit signer tout document nécessaire afin que l'Employeur soit remboursé par la C.S.S.T.

*R. L.*

*R. L.*

ARTICLE 26-      DROITS ACQUIS

26.01                    L'Employeur maintient la pratique passée concernant le bonus d'assiduité (sauf que le montant est porté à quinze dollars (15.00\$) par semaine), le stationnement et la demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payés lorsque le salarié effectue, en discontinuité de ses heures régulières de travail, quatre (4) heures en temps supplémentaire.

R.L. 

ARTICLE 27-

GREVE OU CONTRE-GREVE

27.01 Il n'y aura pas de grève ou de contre-grève pendant la durée de la présente convention collective de travail.

R.L.



ARTICLE 28- ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

R. J. 

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 août 1985 inclusivement.

L'échelle de salaire prévue à l'annexe A pour le 1<sup>er</sup> mars est rétroactive au 1<sup>er</sup> mars 1983.

Il en est de même du bonus d'assiduité prévu à l'article 26.01.

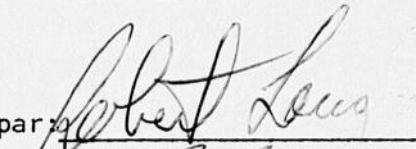

29.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit acquis selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 11<sup>ième</sup> jour de mars 1983.


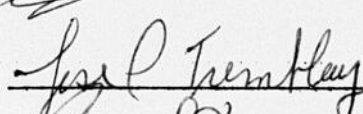
PAPETERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980) LTÉE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

par:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

R. h

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS, FONCTIONS  
ET ECHELLE MINIMALE DES SALAIRES (HORAIRE)

	<u>1er mars 1983</u>	<u>1er mars 1984</u>	<u>1er mars 1985</u>
<u>CLASSE I</u>			
Fonctions:			
- Chauffeur	6.95	7.50	7.80
- Chauffeur de relève	6.95	7.50	7.80
<u>CLASSE II</u>			
Fonctions:			
- Vérificateur	6.45	7.00	7.30
- Départ des commandes	6.45	7.00	7.30
<u>CLASSE III</u>			
Fonctions:			
- Manutention	5.95	6.50	6.80
- Emballage	5.95	6.50	6.80
- Préposé aux commandes	5.95	6.50	6.80
<u>CLASSE IV</u>			
Fonctions:			
- Travail général - nettoyage	5.70	6.25	6.55

NOTE

Le nouveau salarié est embauché à un taux horaire supérieur d'au moins cinquante cents (0.50\$) du taux horaire prévu comme salaire minimum dans la province de Québec. Il reçoit par la suite une augmentation horaire de vingt cents (0.20\$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il rejoigne le taux de sa fonction avec un maximum d'un (1) an.

*A-L* 

ANNEXE "B"

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que, pour les besoins de l'entreprise, il est nécessaire occasionnellement d'embaucher des salariés à temps partiel. Ces derniers sont embauchés à l'occasion d'un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié régulier absent de son travail.

1. a) L'ancienneté du salarié à temps partiel se calcule en heures travaillées; de plus, il est convenu que chaque heure travaillée en temps supplémentaire sera calculée comme une heure et demie (1h $\frac{1}{2}$ ) pour le calcul de l'ancienneté;
- b) Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à temps partiel a complété trois cent soixante (360) heures travaillées chez l'Employeur;
- c) Pendant cette période d'essai, le salarié à temps partiel peut être congédié sans recours à la procédure de grief et sans droit de retour. En aucun cas, il ne peut contester un déplacement de main-d'oeuvre;
- d) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre les salariés à temps partiel seulement:
  - i) dans les cas de mise à pied;
  - ii) dans les cas de disponibilité de travail à temps partiel;
  - iii) dans le cas d'une ouverture d'un poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pouvant alors postuler selon les dispositions de la convention collective;
  - iv) dans la distribution du temps supplémentaire parmi les salariés à temps partiel présents au travail;
- e) Le droit d'ancienneté se perd dans les cas prévus à l'article 10.04 de la convention collective.



2. Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel:

Article 1	Article 13
Article 2	Article 14
Article 3	Article 16
Article 4	Article 23
Article 5	Article 27
Article 8	Article 28
Article 9	Article 29

3. Les heures de travail des salariés à temps partiel se situent dans l'encadrement des heures régulières de travail. Par ailleurs, si les salariés réguliers ne sont pas disponibles en temps supplémentaire, le salarié à temps partiel ne reçoit aucune rémunération à taux supplémentaire sauf pour les heures effectuées dans une même journée de travail en plus de huit (8) heures effectivement travaillées.

4. Si un salarié à temps partiel postule et obtient un poste régulier, il est alors régi par les dispositions de l'article 10 de la convention collective, sauf que sa période d'essai terminée comme salarié régulier et son ancienneté comme salarié à temps partiel lui sont créditées en plus de la rétroactivité prévue à l'article 10.03 de la convention collective.

5. Taux horaire du salarié à temps partiel

Pendant sa période d'essai: au moins quatre dollars et cinquante (4.50\$) de l'heure.

Par la suite, le salarié à temps partiel progresse selon le temps prévu à sa classification à l'annexe "A" de la convention collective. Il est entendu que le salarié à temps partiel doit effectuer en heures travaillées l'équivalent du temps prévu pour sa progression.

6. Si un salarié à temps partiel travaille quarante (40) heures par semaine pendant trois (3) mois consécutifs, il change de statut et est considéré comme salarié régulier.

L. H. 

7. Au 31 décembre de l'année, le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant pour chacun des congés intervenus pendant qu'il était au service de l'employeur durant cette période. Ce paiement tient lieu à toutes fins que de droit à ce que le salarié à temps partiel aurait droit pour le paiement des congés statutaires prévus à l'article 18 des présentes.

GAURE, Nicole	28/09/76
TACHELAT P. Lise	25/01/77
PASTEN, Raymond	29/02/77
PROVENCHE, Marie	31/01/78
BRUNEAU, Suzanne	28/03/78
CHAMBERLAIN, Marie	26/01/78
LURE, Marie	28/04/77
LEFEBVRE, Marie	28/04/77

R. H. *[Signature]*

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

MISERERE, Marcel	15/11/70
ARCHAMBEAULT, Bernard	12/08/72
DERASPE, Nicole	19/03/76
GAGNÉ, Nicole	20/09/76
TREMBLAY P., Lise	05/01/77
MASSON, Raymond	04/07/77
PROVENCHER, Doris	30/08/78
BOUCHARD, Solange	08/09/78
GAGNON, Régent	26/01/79
LORD, Maureen	30/04/79
CASTONGUAY, Marcel	14/05/79
LACOSTE, Serge	06/06/79
ÔSNER, Jean Joseph	26/01/81
ÉLÉMENT, Robert	16/03/81
BASTIEN, Espérandieu	06/04/81
RICHARD, Hélène	06/04/81
DONALDSON, Line	09/04/81
BELLEY, Jacquelin	11/05/81
GALLANT, Serge	25/05/81
ASSELIN, Jacques	02/09/81
LAHAIE, Denis	08/09/81
LAFORTE, Sylvain	15/09/81

*R. R.*

ANNEXE "D"

ASSURANCE COLLECTIVE

1. Les parties conviennent d'un plan d'assurance-groupe selon les modalités ci-après déterminées.
2. Tous les salariés assujettis à la présente convention devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.
3. Le plan d'assurance-groupe comportera les principaux bénéfices suivants:
  - a) Assurance-vie Une (1) fois le salaire annuel brut.
  - b) Assurance pour mort accidentelle, double indemnité  
Mutilation, maximum Une (1) fois le salaire annuel brut.
  - c) Assurance-vie pour conjoint d'un salarié Trois mille (3000\$)dollars
  - d) Assurance-vie pour les enfants d'un salarié  
48 heures et plus Mille (1000\$)dollars
  - e) Assurance-maladie et frais divers;

Un médical majeur avec un déductible annuel de mars à mars de 25\$ par famille. Ce médical majeur inclut les frais paramédicaux: voir détails ci-dessous:

L'assurance rembourse quatre-vingt pour cent (80%) des frais admissibles, après avoir atteint le déductible.

N.B.: Soins paramédicaux

Les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiâtre, jusqu'à concurrence de 10\$ par traitement, maximum vingt-cinq (25) visites par année. Les examens aux rayons-X faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de 25\$ par année.



(ANNEXE «D» - suite et fin)


f) Allocations hebdomadaires

Payables: première journée en cas d'accident;  
huitième journée en cas de maladie  
(maximum quinze (15) semaines);  
première journée en cas d'hospitalisation.

Allocations payables: soixante-six et deux tiers (66 2/3%)  
pour cent du salaire brut de l'em-  
ployé, jusqu'au maximum assurable  
prévu par la Loi de l'Assurance-  
chômage.

4. Les primes dudit plan d'assurance sont payables à cin-  
quante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante  
pour cent (50%) par les salariés.
5. L'Employeur doit fournir à la cie d'assurance La  
Croix Bleue une liste des augmentations des salaires  
du personnel assujetti à la présente convention  
pour fins d'ajustement des primes d'assurance..

---

R-L. 

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PAPERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
S.O.S. (C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Concernant les salariés chauffeurs

L'Employeur, pour la durée de la présente convention collective, s'engage à conserver un bassin de cinq (5) salariés chauffeurs et de maintenir le volume actuellement effectué par des sous-contractants, pourvu que l'Employeur puisse fournir les outils et équipements nécessaires et que le personnel soit disponible et qualifié pour accomplir le travail.

Advenant une réduction d'ouvrage, l'Employeur se départit des sous-contractants avant de procéder à la mise à pied des cinq (5) salariés chauffeurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal,  
le 11 ième jour de mars 1983.

PAPERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980) LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

*Robert Langlois*

*E. J. Jace*

par:

*Jose P. Tremblay*

*Robert J. Jace*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PAPETERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980) LTÉE

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
S.O.S. (C.S.N.)

Les parties conviennent ce qui suit:

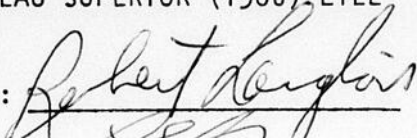

1. Aux fins de l'application de l'article 17.03 de la  
présente convention collective:

En ce qui concerne le temps supplémentaire uniquement:  
l'employé BERNARD ARCHAMBEAULT relève du département  
de la livraison, ce, indépendamment du fait qu'il  
travaille aussi à l'entrepôt.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal,  
le 11 ième jour de mars 1983.


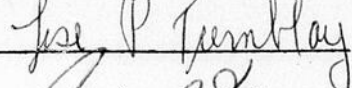
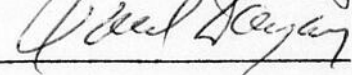
PAPETERIE ET FOURNITURES DE  
BUREAU SUPERIOR (1980), LTÉE

par:

  
  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

  
  
  
\_\_\_\_\_

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE:

PAPETERIE ET FOURNITURES DE BUREAU  
SUPERIOR (1980) LTÉE

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
S.O.S. (C.S.N.)

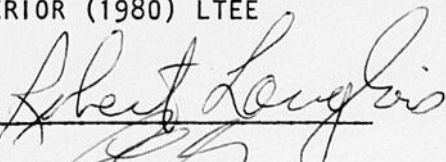
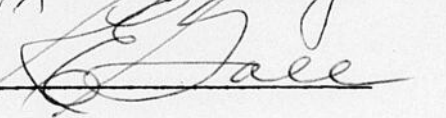
Lettre d'entente relative à M. Marcel Miserere:

Les parties conviennent que M. Marcel Miserere est considéré  
comme chauffeur pour déterminer son taux de salaire, mais qu'il  
demeure affecté au département d'entretien pour les autres fins  
de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 11 ième  
jour de mars 1983.

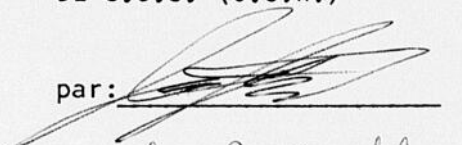
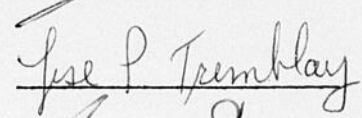
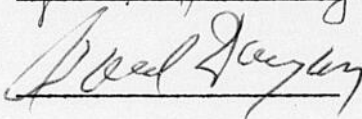
PAPETERIE ET FOURNITURES DE BUREAU  
SUPERIOR (1980) LTÉE

par:

  
  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE S.O.S. (C.S.N.)

par:

  
  
  
\_\_\_\_\_