

NOM

No. 03034-6

3970  
C.A.E. 3970 NO.CONV. 30346  
AFFIL. 11 NB.EMPL. 15  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 6546 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16063003

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 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		M-16063-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-06-30	82-07-06		82-07-01	85-06-30	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des employés de les enseignes Mayman Ltée</b> 7705 boul Gouin Est Montréal, Qué H1E 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Enseignes Mayman Ltée</b> 3516 rue St-Patrick Montréal, Qué H4E 1A2

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et du syndicat sont: Mayman Signs Ltée et Association des employés de Mayman Signs Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.

Région	06-06	Activité	3970 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

**Bureau de Service Syndical Inc**  
 Att.: Mme Johanne Bruneau  
 7705 boul Gouin Est  
 Montréal, Qué  
 H1E 2A2

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-07-20

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 30 JOUR DE *juin* 1982



ENTRE:

LES ENSEIGNES MAYMAN LTEE, corps légalement constitué ayant sa principale place d'affaires et son bureau-chef au 3516 St-Patrick, Montréal, Province de Québec.

ci-après appelée: "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LES ENSEIGNES MAYMAN LTEE, Association bona fide conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), ayant leur siège social au 7705 est boulevard Gouin, Montréal, Province de Québec, H1E 2A2,

ci-après appelée: "L'Association"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

## ARTICLE - 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de la présente convention est de:
- a) Promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et les membres de l'Association, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail pour les salariés en même temps que de pourvoir à un mode amical de règlement des griefs et/ou interprétation qui peuvent surgir entre eux.
  - b) D'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir le meilleur rendement pour le fonctionnement profitable des entreprises de la compagnie.
- 1.02 Les parties admettent que le fonctionnement efficace et la prospérité de l'entreprise de la compagnie constituent pour eux un intérêt commun et que cet intérêt commun doit toujours régir leurs actes et leurs décisions en tout ce qui concerne l'interprétation et l'application de la présente convention.
- 1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

## ARTICLE - 2 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

- 2.01 Pour les besoins de cette convention collective de travail; la partie de première part est un employeur avec pouvoir de signer la présente entente.

2.02 La partie de deuxième part est une Association de salariés bona fide, conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. Cette partie a été autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

ARTICLE - 3 - RECONNAISSANCE

3.01 La compagnie reconnaît l'association accréditée comme l'unique représentant collectif de ses salariés, conformément à la décision du Commissaire du Travail, M. Michel A. Galipeau, en date du 20e jour de juin 1978, soit: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail".

- 3.02
- a) Le terme "salarié" en usage dans la présente convention s'applique à tous les salariés de la compagnie conformément à l'accréditation émise en date du 20 juin 1978 par le Commissaire du Travail M. Michel A. Galipeau
  - b) Tout nouveau salarié embauché au cours de la présente convention sera considéré comme un "salarié temporaire" en période de probation pour les soixante (60) jours ouvrables pendant lesquels il travaille, et qui suivront la date de son embauchage. La compagnie peut congédier un salarié en période de probation sans que ce salarié puisse recourir à la procédure de griefs.

ARTICLE - 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01
- a) La Direction de la compagnie y incluant l'administration de l'entreprise et la direction des salariés comprenant sans les limiter: embauchage, promotion, suspension, permutation, classification, congédiement, réduction de grade et mesures disciplinaires sont du ressort des droits et des responsabilités de la compagnie.

- b) les salariés comprennent et reconnaissent que tout manquement aux termes et conditions de cette convention et/ou règlements établis, publiés et/ou affichés par la compagnie de temps à autre, les rend passibles de mesures disciplinaires par avis écrit qui devra être remis à un officier de l'Association dans les trois (3) jours ouvrables et au salarié aussitôt que possible.

ARTICLE - 5 - SECURITE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

- 5.01 Tous les salariés couverts par cette convention devront, comme condition du maintien de leur emploi continu, dès la signature de la présente convention, autoriser la compagnie à déduire sur leur paie, chaque mois, un montant équivalent à la cotisation syndicale. Les déductions de ces cotisations se feront une (1) fois par semaine et de façon prévue à l'article 5.03 a) de la présente convention.
- 5.02 Les nouveaux salariés devront, dès leur embauchage signer la carte d'adhésion, payer la cotisation syndicale et après avoir terminé leur période de probation payer le droit d'entrée de quinze (15,00\$) dollars et devenir et demeurer membres en règle de l'Association et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la présente convention et autoriser la compagnie à déduire sur leur paie, chaque semaine de la façon prévue à l'article 5.03, une somme équivalente au droit d'entrée et la cotisation syndicale. La compagnie fera signer les cartes d'adhésion d'association à tout nouveau salarié et fera parvenir ces cartes dûment signées au Bureau de Service Syndical Inc. chaque mois avec le chèque de cotisation.
- 5.03 a) La compagnie s'engage à retenir sur la paie des salariés toutes les semaines sans frais à l'association ni aux salariés, la somme de deux dollars et cinquante cents (2,50\$) par semaine (10.00\$ par mois maximum) de cotisation syndicale ou tout autre montant désigné par L'Association des Employés de Les Enseignes Mayman Ltée conformément à la présente convention collective.

- b) La compagnie s'engage à retenir, sans frais à l'association ni aux salariés sur la paie de tout nouveau membre de l'association la somme de quinze (15,00\$) dollars de droit d'entrée après avoir complété sa période de probation.

5.04 Sur demande de l'association accréditée et ce pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulée plus bas, les sommes perçues, droit d'entrée et de cotisation syndicale:

- a) Un chèque à l'ordre du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) posté à son bureau au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites, représentant quinze dollars (15,00\$) de droit d'entrée pour tous les nouveaux membres, et dix (10,00\$) dollars en monnaie canadienne par mois par membre pour la durée de la convention collective. Ce chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant du droit d'entrée et de la cotisation, les noms des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des salariés cotisants en indiquant clairement le total des droits d'entrée et des cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.
- b) Tout salarié ayant travaillé une (1) semaine complète et plus dans un mois, doit payer sa cotisation en totalité pour le mois; de même, tout salarié qui quitte la compagnie ou est congédié le 7 ou après le 7 du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant.

De plus tout nouveau salarié doit payer ses droits d'entrée de quinze (15,00\$) dollars en plus de sa cotisation mensuelle après avoir complété sa période de probation, mais payer sa cotisation syndicale mensuelle dès son entrée.

- c) Les étudiants venant travailler dans les mois de juin, juillet, août ne seront pas tenus de payer le droit d'entrée mais devront payer la cotisation syndicale hebdomadairement.

5.05 La compagnie est tenu de remettre mensuellement au Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) les montants des droits d'entrée pour tout nouveau membre et les cotisations syndicales et ce conformément au contrat de service intervenu entre l'Association et le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), pour la durée entière de la convention collective de travail.

ARTICLE - 6 - OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

6.01 L'Association convient de fournir promptement à la compagnie les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la compagnie.

ARTICLE - 7 - FETES STATUTAIRES

7.01 La compagnie s'engage à payer à tous les salariés qui ont complété leur période de probation une journée régulière de travail pour les fêtes statutaires ci après mentionnées, sans que les salariés aient à travailler en autant que les conditions stipulées plus bas sont respectées. Ce sont les fêtes suivantes:

½ journée veille du jour de l'an	JOUR DE L'AN
VENDREDI SAINT	FETE DE LA REINE
ST-JEAN BAPTISTE	CONFEDERATION
ACTION DE GRACES	½ JOURNEE VEILLE DE NOEL
JOUR DE NOEL	LENDEMAIN DE NOEL
FETE DU TRAVAIL	

7.02 La compagnie accepte de déclarer jour chômé et payé la journée que le gouvernement fédéral choisira comme fête nationale ou jour spécial lors du rapatriement de la constitution si une telle journée est effectivement décrétée.  
Il est entendu que le paiement de cette journée ne sera payé qu'une fois lors de la proclamation que ce soit en 1982 ou 1983.

7.03 Chaque salarié sera payé aux heures régulières de travail c'est-à-dire, 8½ heures au taux horaire régulier du salarié, sous les conditions suivantes:

- a) Que le salarié ait travaillé la dernière journée ouvrable complète de travail qui précède la fête.
- b) Que le salarié ait travaillé la première journée ouvrable complète de travail qui suit la fête.
- c) En l'absence d'une loi ou d'un décret, si le jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, le jour de la fête sera reporté au lundi qui suit ou au vendredi qui précède la fête à la discrétion de la compagnie. Toutefois, un avis à cet effet sera affiché au moins une semaine à l'avance.
- d) Tout salarié en période de probation ne pourra pas bénéficier des avantages cités dans le présent article durant la période de probation de soixante (60) jours ouvrables.

7.04 Tout salarié appelé à travailler un ou des congés statutaires mentionnés à l'article 7.01 sera payé temps et demi (1½) de son taux régulier pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures garanties en plus du congé statutaire, mais le salarié devra travailler les heures requises si demandé par la compagnie, à l'exception des événements hors du contrôle de la compagnie.

ARTICLE - 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 8.01 Tout désaccord entre les parties résultant de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure suivante:
- 8.02 PREMIERE ETAPE:  
Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit dans les deux (2) jours ouvrables de l'occurrence des faits, présenter un grief verbal personnellement à son contremaître et aura le droit d'être accompagné d'un officier de l'association. Le contremaître devra rendre la réponse, c'est-à-dire la décision à celui qui a soumis le grief, dans les deux (2) jours ouvrables de sa présentation.
- 8.03 DEUXIEME ETAPE:  
Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans le délai prévu ci-haut, il sera signé par le salarié qui se croit lésé et sera référé par écrit par un officier de l'Association au Directeur du Personnel ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la procédure de la première étape. Le Directeur du Personnel ou son représentant devra rendre sa décision par écrit à l'officier de l'Association et dont copie sera remise au salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception par lui du grief.
- 8.04 TROISIEME ETAPE:  
Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié dans le délai à l'article 8.03, le salarié avec l'intermédiaire d'un officier élu, pourra soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du Directeur du Personnel ou son représentant au Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) qui tentera de régler le grief à la satisfaction des parties.  
Si le représentant du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) ne peut régler le litige dans un autre délai de cinq (5) jours ouvrables, le salarié par l'entremise d'un officier de l'association, pourra procéder à la quatrième

étape. Cependant, toutes les décisions qui seront prises entre les représentants du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) les officiers de l'Association et la direction de la compagnie et qui constituent un règlement de grief, seront finales et lieront les deux parties.

8.05 QUATRIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après l'intervention du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.) tel que stipulé à l'article 8.04, il pourra être soumis à l'arbitre impartial. Les parties ont convenu que dans tous les cas d'arbitrage, ils s'adresseront à l'Honorable juge Fabien, André Sylvestre ou Viateur Larouche, dans l'ordre ci-haut indiqué. La partie qui demande l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par lettre dans les dix (10) jours qui suivent la dernière décision.

8.06 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou de substituer toute sentence inconciliable avec les termes de cette convention. Toute sentence arbitrale devra être communiquée par écrit aux parties et deviendra exécutoire dans les trois (3) semaines suivant la date de réception de ladite sentence. Il est entendu que les honoraires et dépenses de l'arbitre impartial seront payés conjointement et également par la Compagnie et le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.). Tel arbitre devra fixer ses honoraires avant de procéder.

8.07 Si l'association requiert les services d'un représentant du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), la compagnie s'engage à le recevoir durant les heures normales de travail, après entente entre les deux parties.

- 8.08 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de grief dans les délais indiqués sous peine d'annulation du grief. Par entente mutuelle, les parties peuvent quand même procéder à une extension des délais prévus aux articles 8.04 et 8.11. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties.
- 8.09 Les jours non ouvrables n'entreront pas en ligne de compte dans l'échéance des délais mentionnés à chacune des étapes ci-dessus.
- 8.10 Il est entendu que lorsqu'un grief, à l'exception d'un grief collectif, écrit et signé aura été présenté, un officier membre du comité de l'association pourra rencontrer le salarié impliqué avec les représentants de la compagnie pour régler pendant les heures de travail.
- 8.11 GRIEF COLLECTIF:  
Un grief peut être présenté par la compagnie ou l'association concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention et doit être soumis à l'autre partie par écrit. Les parties n'auront pas à suivre la procédure de grief établie, c'est-à-dire la première et la deuxième étape.  
Les parties auront quinze (15) jours ouvrables pour rendre leur décision vis-à-vis les griefs faits soit par la compagnie soit par l'Association; après ce délai écoulé, l'une ou l'autre des parties pourra procéder à la quatrième étape qui est l'arbitrage.
- 8.12 La procédure de grief et d'arbitrage ci-haut élaborée ne s'appliquera pas lorsque la décision concerne les salariés en probation.

- 8.13 La compagnie accordera le temps requis sur les heures normales de travail à un officier de l'association devant assister à des séances d'arbitrage concernant les parties aux présentes, en autant que ça ne dérange pas le travail des autres salariés.

ARTICLE - 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continue d'un salarié à l'emploi de la compagnie et dans le département, le tout sujet à l'article 9.02.
- 9.02 Un salarié n'acquiert le droit d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation de soixante (60) jours de travail. L'ancienneté sera alors à compter de la date d'embauchage.
- 9.03 La compagnie s'engage à fournir trente (30) jours après la signature de la présente convention, une liste complète d'ancienneté de tous les salariés couverts par la présente convention. Cette liste devrait être affichée sur le tableau d'affichage et tout salarié aura trente (30) jours après l'affichage pour y faire corriger une erreur si erreur il y a. Après cette période les parties conviennent que la liste sera acceptée telle qu'affichée.
- 9.04 En cas de promotion, réduction de personnel, démotion ou transfert; les trois (3) facteurs suivants seront considérés: les qualifications, l'habileté et l'ancienneté. Dans le cas où les qualifications et l'habileté sont comparables, l'ancienneté prédominera.  
Cependant, dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté du salarié ou des salariés concernés sera calculée sur l'ancienneté de l'usine et départementale. Dans ces cas l'ancienneté prédominera si les qualifications et l'habileté des salariés concernés sont pratiquement comparables. Le salarié qui se croit lésé aura le fardeau de la preuve.

- 9.05 Un salarié ayant plus d'ancienneté aura le droit dans les cas de mise à pied, de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui. Cependant, le salarié qui déplace un autre salarié doit accepter le taux du salarié qu'il déplace.
- 9.06 Un salarié perdra son ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes:
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
  - b) lorsqu'il est congédié pour cause
  - c) un salarié cessera d'accumuler de l'ancienneté après une période de six (6) mois, dans le cas d'une mise à pied, et ladite ancienneté ainsi accumulée sera maintenue pour une période additionnelle de six (6) mois en autant que le salarié ait au moins un (1) an de service.
  - d) un salarié cessera d'accumuler de l'ancienneté après une absence pour cause de maladie ou d'un accident autre qu'un accident survenu à son travail après une période de douze (12) mois. Cependant, la position sera remplie temporairement et à son retour le salarié absent pour maladie reprendra son ancienne position.
  - e) lorsque, pendant une mise à pied, il refuse ou néglige de retourner au travail dans les deux (2) jours de travail suivants; un avis de rappel de la compagnie sera envoyé par télégramme à son adresse dernièrement connue, une copie du dit avis sera envoyée à l'Association. Ce délai de deux (2) jours de travail pour revenir au travail pourra cependant être prolongé à cinq (5) jours de travail, dans le cas où le salarié a obtenu un emploi ailleurs et à condition qu'il avise la compagnie par téléphone ou autrement, dans les vingt-quatre (24) heures du dit avis de son intention de retourner au travail.
  - f) Après une absence de deux (2) jours consécutifs de travail sans autorisation ou excuse raisonnable ou absence pour maladie, justifiée par un certificat médical. Dans les cas de doute, la compagnie peut exiger que le médecin de la compagnie examine le salarié déclaré malade.

- 9.07 La compagnie reconnaît que l'association a le droit de nommer un représentant pour représenter les salariés, le dit représentant doit être un membre de l'unité de négociation, et la compagnie doit être avisée par écrit de tout changement de représentant dûment élu. Le président de l'association jouira d'une super-ancienneté dans les cas de mise à pied conformément à l'article 9.05.

ARTICLE - 10 - GENERALITES

- 10.01 La compagnie assurera la sécurité des salariés et maintiendra un "first-aid" adéquat.
- 10.02 La compagnie se réserve le droit d'autoriser l'association à tenir des réunions syndicales dans la salle des salariés ou de refuser.
- 10.03 Tous les salariés auront droit à deux (2) pauses-café: une de quinze (15) minutes l'avant-midi et une de dix (10) minutes l'après-midi. Ces pauses seront rénumérées et accordées de préférence vers le milieu des périodes de travail.
- 10.04 La Compagnie verra à maintenir les salles de toilettes propres en tout temps.
- 10.05 Tout nouveau salarié doit avant d'entrer au service de la compagnie passer un examen pulmonaire à ses frais. Tout salarié au service de la compagnie lors de la signature de la présente convention passera un examen pulmonaire annuel et ce aux frais de la compagnie.
- 10.06 Dans le cas de bris de machinerie ou panne électrique, la compagnie s'engage à payer aux salariés la balance de la demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) à leur taux régulier. Toutefois, la compagnie aura le droit de demander aux salariés de rester au travail et de faire le travail réclamé par la compagnie.

- 10.07 Tout salarié qui n'est pas averti la veille qu'il n'y a pas de travail pour lui le lendemain et qui se présente normalement à son travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier, sujet à 10.06, sauf quand il est impossible d'avertir ou lors d'un événement hors du contrôle de la compagnie.

ARTICLE - 11 - PRUDENCE

- 11.01 La compagnie prendra toutes les dispositions raisonnables pour protéger et sauvegarder la sécurité des salariés. Tous les salariés s'engagent à respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et la compagnie. A défaut de respecter les lois, règlements et directives édictés par les divers paliers gouvernementaux et la compagnie, l'article 4.01 b) pourra être appliqué.

- 11.02 Les parties conviennent d'élire un comité de sécurité, composé de deux (2) membres, un (1) nommé par la compagnie et un (1) nommé par l'association dans le but de faire respecter les règlements et les lois de la sécurité.  
Ce comité se réunira au moins deux (2) fois par année et fera les recommandations nécessaires pour la protection des salariés. Les membres du comité de sécurité auront le droit d'émettre des avis disciplinaires écrits et de faire des suspension quand nécessaire à ceux qui enfreignent les règlements de la compagnie pour la prévention d'accidents industriels.

ARTICLE - 12 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 12.01 En cas d'accident de travail, si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par le contremaître qui y mentionnera la raison du départ. Le salarié sera alors payé pour un maximum de quatre (4) heures.

12.02 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subie(s) lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant et avoir l'autorisation de la compagnie. Le salarié sera alors payé pour un maximum de quatre (4) heures en autant que tel accident soit couvert par la C.S.S.T.

ARTICLE - 13 - VACANCES PAYEES

13.01 La compagnie accordera aux membres de l'association des vacances conformément aux tableaux suivants:

- a) Moins d'un (1) an: 4% de la rémunération totale en conformité avec la loi sur les normes de travail.
- b) De un (1) an à six (6) ans: deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de la rémunération totale.
- c) De six (6) à quinze (15) ans: trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de la rémunération totale.
- d) De quinze (15) à vingt (20) ans: quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale.
- e) De vingt (20) ans et plus: cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pour cent (10%) de la rémunération totale.

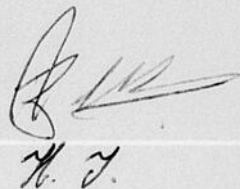
13.02 a) Pour les fins du paragraphe 13.01, une année couvrira la période du premier juin au trente et un mai pour la première année de la convention collective, une année couvrira la période du 1er juin au 31 décembre pour la deuxième année et par la suite une année couvrira la période du 1er janvier au 31 décembre. Une année ne sera complétée que si elle couvre entièrement la période ci-haut mentionnée.

b) La paie de vacances sera effectuée dans le mois de juillet.

- 13.03 La période principale de vacance sera celle décrétée pour les ouvriers de la construction. Pas plus de deux (2) semaines ne seront accordées sauf avec le consentement écrit du directeur de l'usine.
- 13.04 Toutefois, le salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacance peut prendre deux (2) semaines consécutives pendant la période estivale et la balance, troisième, quatrième et/ou cinquième semaine en tout autre période par entente mutuelle avec la compagnie. Tout salarié autorisé à prendre la troisième, quatrième et/ou cinquième semaine de vacances à compter du 1er janvier devra être de retour au travail pas plus tard que le 1er mars.

ARTICLE - 14 - CONGES SOCIAUX

- 14.01 a) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la compagnie aura droit à trois (3) jours lors du décès d'un de ses enfants, ou de son épouse ou époux.  
b) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la compagnie aura droit à deux (2) jours lors du décès de son père et de sa mère.  
c) Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la compagnie aura droit à deux (2) jours lors de la naissance d'un enfant ou la sortie de la mère de l'hôpital.
- 14.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la compagnie aura droit à un (1) jour payé lors du décès de son frère ou de sa soeur, ~~lors de la naissance d'un enfant ou la sortie de la mère de l'hôpital.~~
- 14.03 Alors les journées seront payées à heures régulières de travail, c'est-à-dire huit heures et demie (8½) au taux horaire régulier du salarié.
- 14.04 Les jours mentionnés à 14.01 et 14.02 ne seront payés que si le salarié assiste à l'évènement, et que ces jours soient des jours ouvrables pour le salarié concerné.



H. J.

14.05 Il est entendu que le salarié devra fournir une preuve écrite justifiant toutes les absences de l'article 14.

ARTICLE - 15 - BULLETINS D'AFFICHAGE

- 15.01 La compagnie permettra à l'association d'afficher des avis syndicaux à l'endroit habituel sur le tableau d'affichage désigné par la compagnie. Aucun avis de ce genre ne sera affiché sans que le Directeur de Personnel et le représentant du B.S.S. l'ait initialé.
- 15.02
- a) Les parties reconnaissent que l'opportunité et la sécurité de l'emploi doivent augmenter par l'ancienneté et la compétence. Il est reconnu que dans les cas de promotion dans les positions vacantes, mise à pied, rappel au travail ou transfert, le salarié ayant le plus d'ancienneté doit avoir la préférence. Toutefois, il devra posséder les qualifications et l'habileté requises pour remplir la fonction ouverte.
  - b) Toute position vacante sera affichée dans un endroit visible ou sur le tableau d'affichage pour une période de quarante-huit (48) heures continues. L'affiche mentionnera la description de la tâche, les qualifications nécessaires et le taux de la fonction.
  - c) Tout salarié intéressé n'a qu'à signer dans le bas de l'avis et mettre la date de sa signature.
  - d) Il est entendu que la compagnie, peut remplir la fonction durant le temps de l'affiche jusqu'au temps qu'un salarié ait été choisi ou nommé, il n'aura alors aucun recours à la procédure de grief.
  - e) Advenant qu'aucun salarié ne possède les qualifications requises mentionnées plus haut, la compagnie a le droit d'embaucher un salarié de l'extérieur.
  - f) L'affichage des fonctions sera fait pour toute fonction permanente et dont la durée dépassera trois (3) mois.

15.03 La compagnie demeure le seul juge pour décider si l'applicant ou les applicants a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir les emplois et si nécessaire, subira ou subiront un examen. Cependant, si le salarié se croit lésé par la décision de la compagnie, il aura le privilège de recourir à la procédure de grief telle que prévue à l'article 8.

15.04 En choisissant un membre en règle de l'association pour une promotion, ou une occupation vacante ou tout nouvel emploi, la compagnie en prenant sa décision, considèrera les facteurs suivants dans l'ordre indiqué ci-dessous:

- a) L'expérience
- b) l'ancienneté ininterrompue
- c) l'ancienneté de département
- d) les promotions à des postes de contremaîtres ne sont pas sujets à cette convention et tout salarié ainsi promu ne sera pas couvert par cette convention mais conservera son ancienneté acquise après une telle promotion. S'il était porté à une classification inférieure pour une raison quelconque, le temps pendant lequel il a rempli ce poste de contremaître comptera pour l'évaluation de son ancienneté en autant qu'il n'ait pas occupé cette fonction pour plus d'un an de sa date de promotion.

15.05 Dans les cas où les facteurs à l'item a) de l'article 15.04 entre deux (2) ou plusieurs salariés membres de l'association sont considérés dans l'opinion de la compagnie comme ayant relativement égale compétence, l'ancienneté dans l'ordre ci-dessus sera le facteur déterminant.

Dans les cas de déplacement suivant l'affichage d'une occupation, la confirmation de ce déplacement sera faite seulement à l'expiration de la période de probation de quinze (15) jours ouvrables.

Durant cette période de quinze (15) jours ouvrables, la compagnie peut retourner le salarié membre de l'Association à son ancienne occupation s'il est incapable de se qualifier ou le salarié membre de l'association peut faire une demande de retourner à son ancienne occupation et donner des raisons valables pour un tel déplacement. Dans tous les cas, la compagnie demeurera le seul juge de la décision finale sujette à l'article 8.

- 15.06 Si après la période de probation, il est évident que le salarié membre de l'association ayant le plus d'ancienneté n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail, ou s'il refuse l'occupation, la compagnie se réserve le droit d'embaucher de l'extérieur. Ceci n'empêchera pas le salarié membre de l'association non promu de se prévaloir d'une promotion future.
- 15.07 Tout salarié qui applique pour une nouvelle fonction au sein de la compagnie sera payé au taux de sa fonction précédente durant quinze (15) jours ouvrables qui suivront la date à laquelle le salarié concerné aura commencé le travail de sa nouvelle fonction. Et par la suite, il recevra le taux de la nouvelle fonction.
- 15.08 La compagnie se réserve le droit de transférer un salarié temporairement à une autre fonction si la production l'exige mais le salarié conservera son taux. Toutefois, un salarié qui demande un transfert à un autre emploi sera payé le taux du nouvel emploi même s'il est inférieur.

ARTICLE - 16 - SALAIRES

- 16.01 Tout salarié régi par cette convention a droit selon ses occupations, au taux de salaire mentionné à l'annexe "A" ci-attaché formant partie intégrante de cette convention.
- 16.02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tous les salariés: le nom et le numéro du salarié, la date et la période de la paie, le total des heures travaillées, le total des heures supplémentaires, la somme totale de la paie, les détails des déductions et la paie nette selon les normes gouvernementales.

ARTICLE - 17 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés sera de quarante-deux heures et demies ( $42\frac{1}{2}$ ) à raison de huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) par jour du lundi au vendredi inclusivement.
- 17.02
- a) Tout travail effectué par les salariés après huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) par jour, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demie conformément à l'article 17.02 f). Tout travail supplémentaire doit être autorisé par la compagnie à préalable à moins d'un cas exceptionnel.
  - b) Tout travail effectué par les salariés après douze (12) heures par jour, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps double conformément à l'article 17.02 f).
  - c) Tout travail effectué par un salarié le samedi, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demie du taux régulier conformément à l'article 17.02 f).
  - d) Tout travail effectué par un salarié le dimanche, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux double du taux régulier.
  - e) Le temps supplémentaire sera payé quotidiennement après huit heures et demie ( $8\frac{1}{2}$ ) par jour conformément à 17.02 f).
  - f) Toute absence non motivée, le lendemain d'un jour où un salarié a travaillé à temps supplémentaire sera déduite pour fins de calcul le temps supplémentaire. Cette mesure n'est prise que pour éviter que les salariés négligent de faire leur travail régulier pendant les heures régulières de travail, et accumulent du temps supplémentaire dans le but de se créer des congés payés.
  - g) La compagnie ne pourra jamais en aucun temps obliger ou forcer un salarié à faire plus de deux (2) heures en temps supplémentaire. le lundi, mardi et mercredi et  $8\frac{1}{2}$  le samedi avec un avis de deux (2) jours, le tout dans les cas d'urgence.

- 17.03 Lors d'un appel d'urgence, un minimum de trois (3) heures seront rénumérées au taux de temps et demie.
- 17.04 La compagnie accordera à chaque salarié cinq (5) minutes payées pour se nettoyer à la fin de la journée régulière de travail, mais les salariés doivent travailler jusqu'au son de la cloche.

ARTICLE - 18 - ALLOCATIONS AUX SALARIES ALLANT A L'EXTERIEUR

- 18.01 Tout salarié appelé à travailler à l'extérieur pour une distance de quatre-vingt (80) kilomètres et plus de l'atelier recevra les allocations suivantes:  
Déjeuner - lendemain du départ: 3,00\$ et 3,00\$ par la suite  
Dîner: 5,00\$ Souper: 8,00\$  
Toute facture concernant un motel sera payée sur présentation avec un maximum de 35,00\$ excepté les cas spéciaux qui devront être portés à l'attention de la direction.
- 18.02 La compagnie verra à ce qu'aucun salarié ne se serve de son automobile privé pour des fins de travail pendant les heures de travail, sauf à la discrétion du salarié et sera payé au taux de 0,10\$ du kilomètre pour tout le kilométrage fait en conformité avec 18.01.

ARTICLE - 19 - CONGES DE MALADIE

- 19.01 Tout salarié régulier comptant 2 ans de service continu au 1er juillet 1982, au 1er juillet 1983, au 1er juillet 1984 se verra créditer cinq (5) jours ouvrables (non cumulatifs) en guise de congés de maladie. Ce congé s'applique lors de maladie, lors de rendez-vous chez le médecin ou chez un dentiste ou pour toutes autres raisons approuvées au préalable par la compagnie.
- 19.02 Tout salarié absent pour maladie un jour seulement devra fournir un certificat médical excepté la première fois où il y aura tolérance. La compagnie s'engage à sa juridiction à téléphoner à la partie concernée pour vérifier sa présence.

ARTICLE - 20 - UNIFORMES ET BOTTES

- 20.01 La compagnie s'engage à fournir et à payer à chaque salarié ayant complété sa période de probation une paire de bottes de sécurité par année ainsi que deux (2) paires de pantalon et trois (3) chemises.
- La compagnie achètera les bottes de sécurité, les pantalons et chemises sur présentation d'une liste des salariés et de la pointure et mesures de chacun fournies par l'association.
- Si un ou des salarié(s) désirait payer plus cher que le montant alloué par la compagnie il recevra alors ce montant et devra payer la balance. Toutefois les salariés seront tenus de porter les bottes de sécurité et les uniformes qui doivent être propres en tout temps, à défaut de ce faire la compagnie se verra dans l'obligation de retourner le salarié chez lui sans rémunération.

ARTICLE - 21 - DIVERS

- 21.01 La compagnie s'engage à fournir à tous les salariés (ferblantier) la somme de cinquante dollars (50,00\$) pour l'achat des outils nécessaires au travail. Toutefois le salarié devra présenter une facture à cet effet.

ARTICLE - 22 - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 22.01 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

22.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou des cas fortuits, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

22.03 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ces fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

#### ARTICLE - 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention, une fois déposée conformément à la loi, sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans à compter du 1er juillet 1982 au 30 juin 1985 inclusivement.

23.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle se rencontrer en tout temps pendant la durée de cette convention pour l'amender et/ou y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention à la satisfaction des parties.

23.03 Il est convenu entre les parties que toute augmentation de salaire obtenue lors du renouvellement d'une autre convention collective de travail sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention à moins d'une augmentation de salaire obtenue avant terme.

23.04 L'Association s'engage à ne faire aucune grève, grève sur le tas ni grève perlée ni de ralentissement de travail pendant les négociations du renouvellement d'une convention collective de travail, et la compagnie s'engage à ne faire aucune contre-grève ou lock-out pendant cette même durée. Si les parties ne pouvaient s'entendre après avoir négocié pendant trente (30)

jours (cette période peut être prolongée du consentement écrit des parties) les parties conviennent de choisir un des trois arbitres mentionnés à l'article 8.05, advenant que les arbitres ne puissent agir, l'une ou l'autre des parties s'adressera alors au Ministre du Travail et le choix du Ministre sera final et liera les parties. Les parties conviennent d'accepter la décision de l'arbitre comme finale et exécutoire, pour toutes les clauses en litige.

ANNEXE " A "

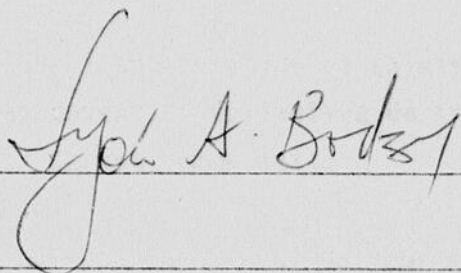
A compter du 1er juillet 1982, tous les salariés couverts par la présente convention recevront une augmentation de sept pour cent (7%) de leur taux horaire respectif.

A compter du 1er juillet 1983, tous les salariés couverts par la présente convention recevront une augmentation de sept pour cent (7%) de leur taux horaire respectif.


A compter du 1er juillet 1984 tous les salariés couverts par la présente convention recevront une augmentation de sept pour cent (7%) de leur taux horaire respectif.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé la présente  
lecture faite à Montréal, Province de Québec, ce 30 jour de juin  
1982

LES ENSEIGNES MAYMAN LTEE

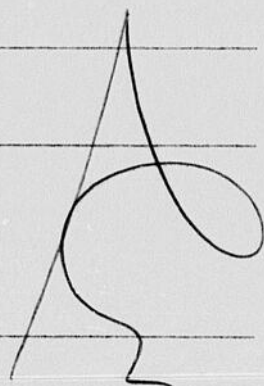
  
\_\_\_\_\_

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LES ENSEIGNES MAYMAN LTEE

  
*Theberge*  
\_\_\_\_\_

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC. (B.S.S.)

LUCIEN TREMBLAY

  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Les Enseignes Mayman Ltée

ET: Association des Employés de Les Enseignes Mayman Ltée

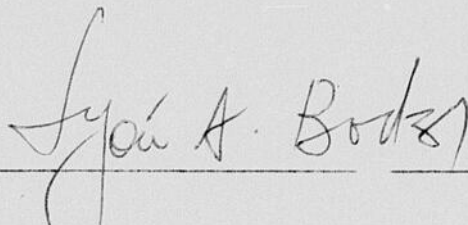
Il est entendu entre les parties que l'augmentation de salaire pour les trois (3) prochaines années de la convention collective de travail pour M. Haim Jacob et M. Michel Faucher seront comme suit:

A compter du 1er juillet 1982: neuf pour cent (9%) de leur salaire horaire respectif.


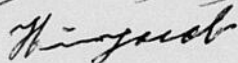
A compter du 1er juillet 1983: neuf pour cent (9%) de leur salaire horaire respectif.

A compter du 1er juillet 1984: neuf pour cent (9%) de leur salaire horaire respectif.

LES ENSEIGNES MAYMAN LTEE

  
\_\_\_\_\_

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LE ENSEIGNES MAYMAN

  
  
\_\_\_\_\_

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

\_\_\_\_\_

LUCIEN TREMBLAY



