

Q-14570-04

'83 JAN -5 15 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET  
APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA  
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA,  
SECTION LOCALE 144

*ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"*

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS  
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57,  
U.I.E.P.B. - C.T.C. - F.T.Q.

*ci-après appelée "L'UNION"*



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE I \*

BUT GENERAL

- 1.01 a) Le but général de cette convention est de promouvoir l'harmonie entre l'employeur et les employés, formuler les conditions de travail, les heures de travail, les salaires et autres particularités, d'assurer un meilleur rendement de travail, de favoriser la sécurité des employés et d'établir un système amical pour le règlement des conflits éventuels.
- b) Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé ou plusieurs employés pour quelques raisons que ce soient.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît l'union signataire comme l'agent négociateur exclusif des employés à son service.

ARTICLE III

JURIDICTION

- 3.01 Cette convention s'applique à tous les salariés au sens du code du travail au service de l'employeur.
- 3.02 Cette convention ne s'applique pas dans le cas d'engagement d'employés administratifs (cadre), qui ne sont pas visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE IV

DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Le terme "employé" désigne tout salarié de l'employeur couvert par la juridiction du syndicat.

ARTICLE IV (suite)

4.02

Cependant les employés n'ayant pas complété trois (3) mois de service avec l'employeur bénéficient de tous les avantages de cette convention à l'exception que l'employeur peut les congédier sans qu'ils aient recours à la procédure de grief et d'arbitrage. Après entente écrite entre les parties, la période de probation pourra être extentionnée pour une période de trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE V

REPRESENTATION SYNDICALE

5.01

Tous les employés couverts par cette convention doivent, comme condition d'emploi, être, devenir et demeurer membres en règle de l'union pour toute la durée de cette convention.

5.02

a)

Les employés seront tenus de devenir membres en règle de l'union dès leur engagement conformément à la présente convention.

b)

L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales de l'employé et de les remettre au secrétaire-trésorier de l'union dans les quinze (15) jours suivants le mois pour lequel celles-ci ont été déduites. Ce prélèvement s'effectuera à la première semaine de chaque mois sur le salaire de chaque salarié régie par cette convention.

5.03

a)

Les employés désignent parmi eux un (1) délégué, et un (1) substitut, lesquels seront leurs porte-parole. L'employeur reconnaîtra le délégué dès qu'il aura été avisé par écrit de sa nomination.

b)

Le représentant de l'union pourra visiter l'établissement de l'employeur durant les heures de travail pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés. Il accomplira sa fonction en nuisant le moins possible aux opérations, et après avoir obtenu l'autorisation du gérant d'affaires ou de son représentant.

5.04

Le délégué des employés pourra bénéficier du temps nécessaire pour affaires syndicales, sans perte de salaire. Il ne devra pas quitter son poste sans aviser au préalable son supérieur, à la condition de ne pas nuire à la bonne marche du travail.

ARTICLE V (suite)

- 5.05 Le délégué des employés pourra assister aux négociations de cette convention collective sur les heures de travail et sans perte de salaire, après approbation écrite de l'employeur.
- 5.06 L'union peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tous les documents relatifs aux affaires syndicales.
- 5.07 Aucune assemblée des employés ne pourra être tenue dans les locaux de l'employeur sans le consentement de ce dernier.

ARTICLE VI

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 a) La semaine normale de travail est de trente cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et sera répartie à raison de sept (7) heures par jour entre 9:00 et 17:00, comprenant une (1) heure non-rémunérée afin de prendre son repas, et ceci pour tous les employés couverts par cette convention.
- b) Les heures de travail comprennent deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour rémunérées pour tous les employés.
- c) Dans les cas de force majeure les heures et la semaine de travail pourront être modifiées temporairement par le gérant d'affaires et/ou son mandataire, après entente écrite entre les parties.
- 6.02 a) Le travail exécuté en dehors des heures régulières quotidiennes durant la semaine est considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré à temps et demi et/ou tout travail exécuté les samedis et dimanches et jours fériés sera rémunéré à temps double.
- b) L'employé qui travaille en surtemps après sa journée régulière de travail au moins soixante (60) minutes consécutives recevra la somme de \$6.00 pour un repas pour l'année 1983 et de \$7.00 pour l'année 1984.

ARTICLE VI (suite)

- 6.02 c) Une période de trente (30) minutes pour souper sera allouée à l'employé et ceci non-rémunérée.
- 6.03 Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé au service de l'employeur qui exécute normalement ce travail. Si pour une raison l'employé refuse, l'employeur peut alors offrir aux autres employés de la même classe, par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire. Si une personne de la même classe n'accepte pas le travail supplémentaire, l'employeur offre alors le travail aux autres employés capables d'exécuter ce travail, par ordre d'ancienneté. Si un employé d'une autre classe accepte le travail supplémentaire, il sera rémunéré à son taux effectif de salaire.

ARTICLE VII

FETES CHÔMEES ET PAYEES

- 7.01 Les employés auront le droit de bénéficier d'un jour de fête chômé sans perte de traitement pour tous les jours suivants:
- . Le Jour de l'An
  - . Le Vendredi Saint
  - . Le Lundi de Pâques
  - . La Saint-Jean-Baptiste
  - . La Fête du Canada
  - . La Fête du Travail
  - . L'Action de Grâce
  - . La veille de la fête de Noël (24 décembre)
  - . La fête de Noël
  - . La veille du Jour de l'An (31 décembre)

Si la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Canada coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés seront observés selon les lois en vigueur.

ARTICLE VII (suite)

- 7.02 Si l'un des jours mentionnés survient pendant les vacances d'un employé, ce ou ces jours seront ajoutés en une (1) journée supplémentaire immédiatement après l'expiration de ces vacances.
- 7.03 La période des fêtes de Noël et du Jour de l'An sera considérée comme un congé chômé et non-rémunéré pour les employés, couvert par la présente convention collective
- 7.04 Si l'employeur doit faire travailler certains employés durant cette période, les employés seront rémunérés selon leur taux de salaire effectif non majoré.
- 7.05 Lorsqu'un jour férié et/ou chômé tombe le mardi, mercredi ou le jeudi d'une semaine, il peut être déplacé et observé soit le vendredi ou le lundi qui précède / ou qui suit le jour férié et/ou chômé après entente entre les parties.

ARTICLE VIII

CONGES SPECIAUX

- 8.01 Les employés bénéficieront des congés payés suivants: trois (3) jours à l'occasion du décès du père, la mère, de l'épouse, de l'époux, de son enfant.
- Un (1) jour à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, belle-soeur, des frères et soeurs, et des grands-parents, sauf si ces événements surviennent le samedi ou dimanche ou un jour de congé.
- 8.02 Tout employé régulier aura droit à deux (2) congés mobiles lesquels pourront être pris par l'employé à la date qui lui convient après entente avec l'employeur, intervenu au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du congé. Les congés ne sont ni cumulatifs ni remboursables.

ARTICLE IX

CONGES PAVES POUR MALADIE ET ACCIDENTS

- 9.01 a) Les employés auront droit à une (1) journée de congé par mois, sans perte de salaire.

ARTICLE IX (suite)

- 9.01 b) A la fin de chaque année, la balance des jours non utilisés ne sont ni cumulatif ni remboursable. Ils devront en l'occurrence être pris par l'employé entre le 1er octobre et le 30 septembre de l'année en cours.
- c) Un employé absent pour cause de maladie plus de trois (3) jours consécutifs devra fournir à l'employeur une certification médicale à cet effet.
- 9.02 Toutes les employées auront droit à un congé de maternité sans solde, qui débutera après un avis de deux (2) semaines et se terminera au plus tard six (6) mois après l'accouchement ou après une interruption de grossesse. L'employée désireuse de revenir à son emploi devra aviser l'employeur par écrit à cet effet au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour et produire un certificat médical attestant qu'elle est physiquement apte à reprendre son travail normal.
- 9.03 Une employée qui se sert de la clause de maternité continue à accumuler son ancienneté et à son retour, elle doit réintégrer l'emploi qu'elle détenait lors de son départ. A cette occasion, les congés en maladie accumulés lors de son départ n'en seront point affectés, cependant, aucun jour de congé en maladie ne sera créditable durant cette absence.
- 9.04 L'employeur et le syndicat acceptent conjointement le projet d'assurance-collective soumis par la compagnie d'assurance "La Métropolitaine" le 2 février 1979 pour tous les employés régies par cette convention, au coût mentionné à la page 4 du document.

ARTICLE X

VACANCES PAVEES

- 10.01 Les périodes de vacances d'été seront prises après entente avec l'employeur.
- 10.02 a) Tous les employés ayant moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances par mois de service pour un maximum de dix (10) jours.
- b) Tous les employés ayant un (1) an et moins de deux (2) ans de service auront droit à deux (2) semaines de vacances.

ARTICLE X (suite)

- 10.02 c) Tous les employés ayant deux (2) ans et moins de cinq (5) ans de service auront droit à trois (3) semaines de vacances.
- d) Tous les employés ayant cinq (5) ans et plus de service auront droit à quatre (4) semaines de vacances
- e) Tous les employés ayant vingt (20) ans et plus de service auront droit à six (6) semaines de vacances.
- 10.03 a) Les vacances seront prises après entente avec l'employeur. Une liste pour le choix des vacances sera remise aux employés au plus tard le 1er mars de chaque année et elle devra avoir été complétée par les employés au plus tard le 1er avril de chaque année. Cependant, aucun employé ne pourra jouir de plus de trois (3) semaines de vacances consécutives sauf après entente avec l'employeur.
- b) La rémunération est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.
- c) Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacances, ce jour est additionné à la période de vacances.
- 10.04 La durée des services continus utilisées pour établir la durée des vacances auxquelles un employé a droit, sera calculée au jour où l'employé commence ses vacances.
- 10.05 Sauf dans les cas de congés de maternité, les absences pour maladie ou accidents n'interviendront pas dans la computation des mois de service pour fin de période de vacances à établir.
- 10.06 L'employé qui quitte le service de l'employeur aura droit à partir de la date de son départ, à une rémunération équivalente aux vacances, tel que défini à la clause 10.02.

ARTICLE XI

DROIT DE L'EMPLOYEUR

11.01

Sujet aux dispositions de la présente convention collective, l'employeur retiendra le droit d'administrer et de gérer son entreprise selon ses politiques et règlements, y compris le droit d'engager, de suspendre, de congédier, de promouvoir, de discipliner ses employés et d'altérer selon le besoin ses règlements et directives qui devront être en tout temps respectés par les employés.

ARTICLE XII

ANCIENNETE - PROMOTION - MUTATION - MISE-A-PIED - DEMISSION - PAYE DE SEPARATION

12.01 a)

L'ancienneté d'un employé est constituée par les années, les mois, les jours de service accumulés depuis son embauchage avec l'employeur. Elle prend effet rétroactivement depuis le début de l'emploi. dès que l'employé a complété sa période de probation.

b)

Il est entendu entre les parties à la présente que le principe d'ancienneté, pour les employés affectés aux établissements extérieurs, s'applique dans tous les cas où il y est fait mention dans cette convention sauf que dans les cas de transferts, de mise-à-pied et de rappels au travail, il n'a pas pour effet de donner à de tels employés une priorité d'emploi sur les employés de tout autre établissement, soit central ou régional.

12.02

L'employé conserve son ancienneté mais celle-ci cesse de s'accumuler après douze (12) mois d'absence pour maladie ou accident.

12.03

Un employé perd son ancienneté pour les raisons suivantes:

a)

démission volontaire

b)

congédiement pour cause qui n'est pas renversée par la procédure de grief et d'arbitrage

ARTICLE XII (suite)

- 12.03 c) Le défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours suivants la réception par courrier recommandé, d'un avis de rappel suivant une mise-à-pied, lequel avis doit être envoyé à la dernière adresse connue de l'employé.
- d) Après douze (12) mois d'absence pour raison de maladie ou accident.
- 12.04 Lors de la signature de cette entente, et à tous les ans par la suite, l'employeur remettra à l'Union, sur demande, une liste d'ancienneté et celui-ci doit mentionner le nom de l'employé, sa date d'embauchage, son poste ainsi que son salaire.
- 12.05 L'employeur affichera pendant cinq (5) jours tout poste à combler en y indiquant les exigences. L'employeur devra attribuer dans les dix (10) jours le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste en autant que ledit poste soit disponible. Si un employé avec l'ancienneté voulue n'obtient pas la fonction pour une raison, l'employeur lui donnera par écrit les raisons pour lesquelles il a jugé qu'il n'avait pas les qualifications requises, avec copie au syndicat.
- 12.06 L'employé qui est promu ou muté pourra retourner à sa fonction normale s'il ne peut accomplir la nouvelle tâche qui lui est confiée, après un essai de trois (3) semaines. La même période d'essai s'applique dans les cas de rappel au travail.
- 12.07 a) Tout employé congédié ou mise-à-pied doit recevoir au moins deux (2) semaines d'avis ou à défaut, l'équivalent de deux (2) semaines de salaire à son départ, à moins que le vol ou détournement de fonds ne soit la cause de congédiement. Tout employé congédié devra être payé au complet pour tous les argent que l'employeur lui devra, y compris les vacances et autres bénéfices accumulés, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.

ARTICLE XII (suite)

- 12.07 b) Si un employé est congédié, mis-à-pied ou à l'âge de la retraite, il devra recevoir de l'employeur une paye de séparation représentant une (1) semaine par année de service complétée et sera payé dans les trente (30) jours de l'avis.

ARTICLE XIII

TRAITEMENT DE SALAIRE

- 13.01 Les salaires hebdomadaires apparaissant à l'annexe "A" font partie intégrante de la présente convention, et les employés auront le taux de salaire apparaissant à l'échelle, incluant l'augmentation prévue par cette convention.
- 13.02 Si pendant la durée de la présente convention, une nouvelle classification est créée, l'union pourra alors négocier un nouveau taux de salaire qui deviendra effectif à compter de la date d'entente.

ARTICLE XIV

PROCÉDURE DE GRIEF

- 14.01 a) L'union et l'employeur conviennent que tout grief ayant trait à l'application ou l'interprétation de cette convention ainsi que toute mésentente doivent être réglées le plus promptement possible et ceci selon la procédure suivante:
- b) L'employé et son directeur du personnel doivent avant d'entreprendre la procédure de grief essayer de régler la mésentente.
- c) Tous les cas de griefs soumis à l'arbitrage seront portés devant un arbitre unique.
- 14.02 L'employé et/ou le syndicat doit dans les vingt (20) jours complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte soumettre par écrit le grief de façon suivante:

ARTICLE XIV (suite)

- 14.03 Le grief doit être présenté par écrit au Gérant d'Affaires du Local 144 ou son représentant.
- 14.04 Suivant réception du grief écrit, le Gérant d'Affaires du Local 144 ou son représentant devra convoquer une réunion entre les parties et rendre sa décision écrite au comité des griefs dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables complets.
- 14.05 A défaut de règlement d'un grief, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'article 14.04. Le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 14.06 Une fois l'étape précédente terminée, l'employeur et l'union devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut d'entente, l'union s'adressera dans les vingt (20) jours ouvrables suivants au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, qui sera prié d'en nommer un.
- 14.07 Lorsque l'arbitre sera choisi ou nommé, il devra en accord avec l'employeur et l'union, décider d'une date et du lieu où les parties pourront se faire entendre.
- 14.08 L'arbitre est le seul maître de la procédure et décide selon la preuve. Cependant, les dispositions de la convention lient l'arbitre qui pourra rendre toute décision qu'il croit juste en maintenant la sanction ou en la rejetant complètement ou en la modifiant et pourra aussi établir toute compensation ou rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement selon qu'il maintient, modifie ou rejette la sanction.

ARTICLE XIV (suite)

- 14.09 a) L'arbitre devra rendre sa décision finale et exécutoire dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'audience et cette décision devra être remise par écrit aux parties; ce délai pourra être extentionné sur consentement mutuel des deux parties.
- b) La décision de l'arbitre est exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.
- 14.10 Les frais de l'arbitrage seront payés à part égale entre l'employeur et l'union.
- 14.11 En tout temps au cours de la procédure de grief une entente peut intervenir entre les parties, et ceci dans le but de mettre fin à la mésentente.

ARTICLE XV

VALIDITE

- 15.01 Il est entendu que toute clause de cette convention qui serait ou deviendrait en conflit avec les lois provinciales ou fédérales ou futures, deviendrait automatiquement nulle et sans valeur sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE XVI

GENERALITES

16.01 Surnuméraires

- a) Un surnuméraire est un étudiant employé exclusivement pour remplacer des employés en vacances. De plus, l'employeur n'utilisera pas d'employés surnuméraires dans le seul but d'éviter la création d'emploi à caractère régulier.
- b) Les employés surnuméraires paieront des cotisations syndicales et seront rénumérés au moins au salaire minimum de la tâche à laquelle ils sont assignés.

ARTICLE XVI (suite)

16.01 c) Ces employés surnuméraires travailleront selon l'horaire des employés qu'ils remplacent, y compris le surtemps nécessaire.

16.02 Partiels

- a) Un employé à temps partiel est une personne travaillant régulièrement aux services cléricaux pour un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail, avec un maximum de deux tiers du nombre normal d'heures hebdomadaires établi par la présente convention. Les employés à temps partiel ne peuvent travailler que dans les classes 4, 5 et 6 sauf dans les cas des absences résultant des congés prévus et/ou il n'y a pas assez d'employés réguliers qualifiés et disponibles pour faire le travail requis.
- b) Les employés à temps partiel travailleront un minimum de quatre (4) heures le jour ou les jours où ils sont appelés à travailler.
- c) Les employés à temps partiel paieront des cotisations syndicales et seront rémunérés au moins au salaire minimum de la tâche à laquelle ils sont assignés.
- d) Ces employés à temps partiel travailleront à l'intérieur des horaires prévus à cette convention. En outre, le travail autorisé en plus du nombre d'heures de la journée normale de travail des employés réguliers sera payé au taux de surtemps applicable aux employés réguliers.
- e) Un nouvel employé sera considéré comme étant en probation, et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de soixante (60) jours de travail pour l'employeur. A compter d'alors, son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.
- f) Les dispositions de l'article no: 14 s'applique à un employé à temps partiel après avoir complété sa période de probation.
- g) Paie de vacances: à compter du 30 avril
- |                                  |    |
|----------------------------------|----|
| moins d'un (1) an au 30 avril    | 4% |
| deux (2) ans et plus au 30 avril | 6% |
- h) Tout grief qui vise l'interprétation ou l'application de ce sous-paragraphe est soumis par l'employé suivant la procédure de grief.
- i) De Plus, l'employeur n'utilisera pas d'employés à temps partiel dans le seul but d'éviter la création d'emploi à caractère régulier.

ARTICLE XVI (suite)

16.03 Temporaires

- a) Un employé temporaire est une personne embauchée pour une période déterminée à un endroit déterminé et pour un maximum de treize (13) semaines et dont l'engagement prend fin automatiquement à la fin de la période pour laquelle elle a été embauchée, à moins d'être prolongée par entente écrite entre les parties. L'employeur avisera par écrit le syndicat du nom de l'employé temporaire et de la fonction qui lui est attribuée.
- b) Les employés temporaires paieront des cotisations syndicales et seront rémunérés au moins au salaire minimum de la fonction -a laquelle ils ont assignés.
- c) Ces employés temporaires travailleront selon l'horaire des employés avec lesquels ils travaillent.
- d) L'employeur convient qu'en tout temps son nombre d'employés temporaires ne dépassera pas 20% de l'effectif total des employés dans l'unité de négociation.
- e) De plus, l'employeur n'utilisera pas d'employés temporaires dans le seul but d'éviter la création d'emploi à caractère régulier.

ARTICLE XVII

DUREE DE LA CONVENTION

- 17.01 La présente convention collective de travail est d'une durée de vingt-quatre (24) mois à compter du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1984 inclusivement.
- 17.02 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE XVIII

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

18.01 Définition

Changement apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines, d'un changement organisationnel ou administratif qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un ou plusieurs employés à accomplir leur fonction.

18.02 Préavis au syndicat

- a) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner l'abolition de postes occupés par des employés, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai de trente (30) jours avant la date à laquelle il entend faire le changement.
- b) Dans tous les cas d'un changement technologique susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.
- c) gement.

18.03 Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

- a) La nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

ARTICLE XVIII, (suite)

18.04 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis à la clause 18.02 b) ci-haut, les parties pourront s'entendre pour former un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis-à-pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientations et conseils);
- c) suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certains employés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

18.05 Indemnité de fin d'emploi

- 1. Si l'employeur doit procéder à des mises à pied suite à des changements technologiques, ces mises-à-pied seront effectuées selon les modalités suivantes:
  - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une fonction est le premier touché;
  - b) l'employé le moins ancien dans une fonction peut déplacer l'employé le moins ancien dans une autre fonction de même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi inférieure en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction à accomplir.

Un employé ainsi déplacé de sa fonction a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui selon les modalités décrites précédemment.

ANNEXE "A"

CLASSE

AU 1er octobre 1982

au 1er octobre 1983

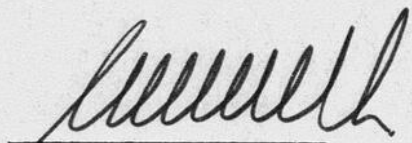
A) Secrétaire-réceptioniste	\$314.34	\$339.48
B) Commis au placement	275.85	297.91

En ce qui concerne le taux d'embauche: 10% de moins que la classe et après six (6) mois le taux de salaire de la classe.

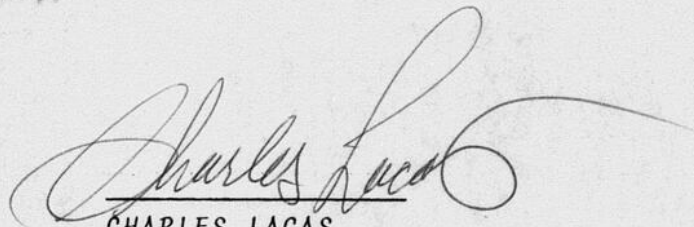
CLASSE

A) Jo-Ann Deslauriers Fabienne Therrien Anne Groleau Lise Tremblay	B) Marie-Paule Lamarche
---	-------------------------

SIGNE à Montréal ce mercredi 22 décembre 1982



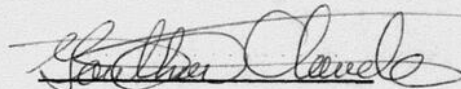
GUY LALONDE  
Représentant Syndical



CHARLES LACAS  
Gérant d'Affaires



JO-ANN DESLAURIERS  
Délégué



CLAUDE GAUTHIER  
Secrétaire-Financier



ASSOC UNIE COMPAGNONS & APPRENTIS  
IND PLOMBERIE & TUYAUTERIE #144  
7925 LAJEUNESSE  
MTL H2R 2J7

SYND EMPL PROF & BUREAU

57

STATUT CONVENT.	1	UNITE NEGOCIAT.	1
AFFIL. FEDER.	311	MUNICIPALITE	6546
ORIGINE	4	EMPLOIS COUV.	0
NATURE	0	DUREE	24

NUMERO C.C.	025189
DEPOT	83-01-05
SIGNATURE	82-12-22
EXPIRATION	84-09-30
CAE EMP.	8913
C.C. MAIT.	000000
ACCREDIT.	Q14570004
NBRE EMP.	5
CAE CONV.	8913
AFF. CENTR.	7
REGION	63
PERS. VISE	4