

No.

25299-01

NOM

Estimateurs Professionnels Secours,
Beaudry, Picard et Ass. Inc.

12-007

25299-01

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 01 10
M.T.M.S.R.

Entente intervenue entre, d'une part, Les Estimateurs Professionnels, Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc., ci-après appelé, l'Employeur, et, d'autre part, Le syndicat des Employés Professionnels et de bureau section locale 57, o.i.e.p.b. ci-après appelé le Syndicat.

Article 1: La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine à la fin du contrat de service avec la Communauté Urbaine de Montréal. (C.U.M.)

La présente ne s'applique que pour le contrat à être conclu avec la C.U.M. sur la base de la soumission du 18 octobre 1983 faite par l'employeur. Cette soumission comprend exclusivement les lots suivants: 317 Outremont, 329 Westmount, 325 St-Laurent, 318 Pierrefonds, 328 Verdun, 307 Hampstead, 442 St-Henri et les lots 447, 448, 449 à Mont-Royal.

S'il advenait que la soumission de l'employeur n'était pas retenue par la C.U.M. l'entente devient automatiquement nulle.

Article 2: Il est reconnu par les parties que la quantité et la qualité de la production sont de leur intérêt commun, et que par ailleurs, un salarié doit jouir d'une certaine garantie d'emploi. En ce sens, aucune personne exclue de l'unité de négociation n'exécute le travail normalement accompli par les salariés syndiqués, si telle exécution a pour effet de créer ou de hâter la mise à pied d'un salarié régulier et ce, pendant toute la durée de l'entente. Cette restriction s'applique également aux salariés temporaires et aux étudiants tels qu'ils sont définis dans la convention collective liant les parties, à moins que l'échéance prévue au contrat ne puisse être respectée sans avoir recours à l'assistance du personnel temporaire.

Article 3: La production mensuelle de chaque salarié est la quantité de fiches validées de l'évaluation des bâtiments résidentiels (fiche 1.5.1). Cette clause implique que la fiche 1.5.1 est complétée par le salarié afin d'être soumise directement à la saisie des données menant à la validation.

Article 4: L'employeur continue de verser à chacun des salariés le salaire hebdomadaire prévu à la convention.

A la fin de chaque mois, l'employeur vérifie la production d'un salarié pour ledit mois. Le salaire définitif d'un salarié est alors calculé en multipliant le nombre de fiches 1.5.1 complétées par le salarié pendant ledit mois, par les taux par fiche appropriée apparaissant à l'annexe intitulé "Taux par fiche 1.5.1".

'83 NOV -3 13 25

Article 4: (suite)

La différence entre le total mensuel des salaires hebdomadaires du salarié et son salaire définitif tel qu'établi suivant le paragraphe précédent lui est versé au plus tard dès la première paie qui suit le mois où le salaire a été gagné. Toutefois, si le total mensuel des salaires hebdomadaires est plus élevé que le salaire définitif établi au paragraphe précédent, l'employeur peut alors retenir la différence sur les prochains salaires hebdomadaires du salarié.

Article 5: Les fiches 1.5.1 non complétées pour cause d'absence du résident ou de validation sont remises dûment complétées au plus tard quinze (15) jours après la fin du mois au cours duquel elles furent offertes au salarié.

Article 6: La répartition du travail doit se faire équitablement entre les salariés, en tenant compte des taux de difficultés que peuvent représenter les catégories d'immeubles et les lots.

Le travail d'évaluation résidentielle en dehors du contrat avec la C.U.M. est d'abord offert aux inspecteurs résidentiels, par ordre d'ancienneté.

Article 7: L'horaire de travail prévu à la convention est suspendu pour la durée de ce contrat avec la C.U.M. et uniquement pour les salariés travaillant sur ce contrat.

Cependant, les jours chômés et payés, les samedis et les dimanches ne sont pas considérés comme étant des jours ouvrables.

Article 8: L'entente n'a pas pour but de faire échec à la structure des salaires de la convention, et l'application de l'entente ne doit d'aucune façon servir à discipliner directement ou indirectement un salarié durant la période couverte par la présente entente.

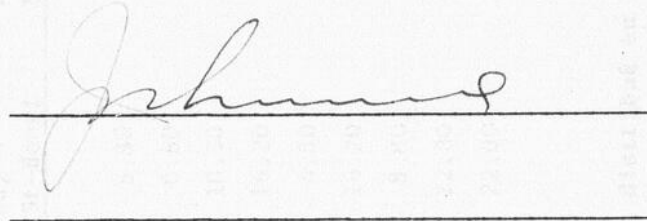
Article 9: L'employeur s'engage à garantir tous les bénéfices monétaires et autres avantages de la convention, et rien dans l'entente ne doit être interprété, comme faisant perdre ou diminuer les dits bénéfices et autres avantages.

Nonobstant ce qui précède, aucun temps supplémentaire ne sera payé aux salariés travaillant sur le contrat de la C.U.M.. De plus il est convenu que les frais d'allocation d'automobile soient payés à même les taux unitaires par fiche de l'annexe intitulé "Taux par fiche 1.5.1".

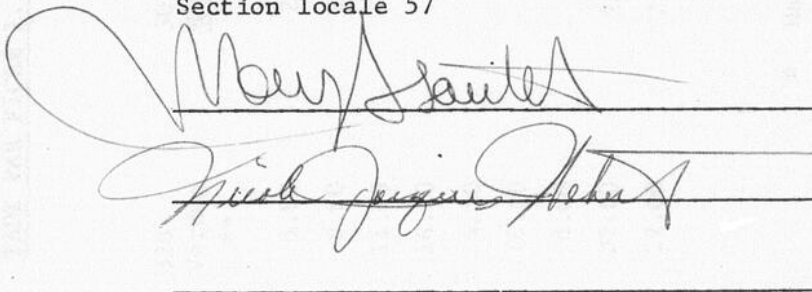
Article 10: La présente entente et son annexe fait partie intégrante de la convention collective liant les parties.

Le ...¹⁸..... d'octobre 1983.

Les Estimateurs Professionnels
Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc.



Le Syndicat des Employés
Professionnels et de Bureau
Section locale 57



ANNEXE

TAUX PAR FICHE 1.5.1

LOT 307

	318 Pierrefonds	325 St-Laurent	Westmount Outremont 329 317	328 Verdun **	307 Hampstead *	442 St-Henri	447 Mont-Royal	448 Mont-Royal	449 Mont-Royal
2A	8.80	8.80	75.00	8.80	21.50	8.80	8.80	8.80	8.80
2B	8.80	8.80	20.00	8.80	21.50	8.80	8.80	8.80	8.80
2C	10.50	10.50	25.00	11.75		10.50	10.50	10.50	10.50
2D	16.20	17.10	30.00	16.20		16.20	16.20	16.20	16.20
2E	4.50	4.50	10.00	4.50		4.50	4.50	4.50	4.50
2F	16.20	17.10	30.00	16.20		16.20	16.20	16.20	16.20
2G	8.80	8.80	---	8.80		8.80	8.80	8.80	8.80
3A	22.00	22.00	35.00	22.00	22.00	22.00	22.00	22.00	22.00
3B	22.00	22.00	35.00	22.00	22.00	22.00	22.00	22.00	22.00

* Hampstead sera distribué en % des fiches données au numéros 442, 447, 448 et 449.

** Un certain nombre de fiches n'ont pas de croquis; ils sont à faire sur la route.

'84 JAN 25 13 44

Entente intervenue entre, d'une part, Les Estimateurs Professionnels, Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc., ci-après appelé, l'Employeur, et, d'autre part, Le syndicat des Employés Professionnels et de bureau section locale 57, o.i.e.p.b. ci-après appelé le Syndicat.

Article 1: Sous réserve de sa ratification par les membres, la présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine à la fin du contrat de service avec la C.U.M. ou est suspendue pendant l'exercice du droit de grève.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1984 04 09

M.T.M.S.R.

La présente ne s'applique que pour le contrat à être conclu avec la C.U.M. sur la base de la soumission du 13 décembre 1983 faite par l'employeur. Cette soumission comprend exclusivement les lots suivants: 305 Dollard des Ormeaux, 306 Dorval, 326 St-Léonard, 411 Quartiers Montréal, 485 Rivière des Prairies.

S'il advenait que la soumission de l'employeur n'était pas retenue par la C.U.M. l'entente devient automatiquement nulle.

Article 2: Il est reconnu par les parties que la quantité et la qualité de la production sont de leur intérêt commun, et que par ailleurs, un salarié doit jouir d'une certaine garantie d'emploi. En ce sens, aucune personne exclue de l'unité de négociation n'exécute le travail normalement accompli par les salariés syndiqués, si telle exécution a pour effet de créer ou de hâter la mise à pied d'un salarié régulier et ce, pendant toute la durée de l'entente. Cette restriction s'applique également aux salariés temporaires et aux étudiants tels qu'ils sont définis dans la convention collective liant les parties, à moins que l'échéance prévue au contrat ne puisse être respectée sans avoir recours à l'assistance du personnel temporaire.

Article 3: La production mensuelle de chaque salarié est la quantité de fiches validées de l'évaluation des bâtiments résidentiels (fiche 1.5.1). Cette clause implique que la fiche 1.5.1 est complétée par le salarié afin d'être soumise directement à la saisie des données menant à la validation.

Article 4: L'employeur continue de verser à chacun des salariés le salaire hebdomadaire prévu à la convention.

A la fin de chaque mois, l'employeur vérifie la production d'un salarié pour ledit mois. Le salaire définitif d'un salarié est alors calculé en multipliant le nombre de fiches 1.5.1 complétées par le salarié pendant ledit mois, par les taux par fiche appropriée apparaissant à l'annexe intitulé "Taux par fiche 1.5.1".

Article 4: (suite)

La différence entre le total mensuel des salaires hebdomadaires du salarié et son salaire définitif tel qu'établi suivant le paragraphe précédent lui est versé au plus tard dès la première paie qui suit le mois où le salaire a été gagné. Toutefois, si le total mensuel des salaires hebdomadaires est plus élevé que le salaire définitif établi au paragraphe précédent, l'employeur peut alors retenir la différence sur les prochains salaires hebdomadaires du salarié.

Article 5: Les fiches 1.5.1 non complétées pour cause d'absence du résident ou de validation sont remises dûment complétées au plus tard quinze (15) jours après la fin du mois au cours duquel elles furent offertes au salarié.

Article 6: La répartition du travail doit se faire équitablement entre les salariés, en tenant compte des taux de difficultés que peuvent représenter les catégories d'immeubles et les lots.

Le travail d'évaluation résidentielle en dehors du contrat avec la C.U.M. est d'abord offert aux inspecteurs résidentiels, par ordre d'ancienneté.

Article 7: L'horaire de travail prévu à la convention est suspendu pour la durée de ce contrat avec la C.U.M. et uniquement pour les salariés travaillant sur ce contrat.

Cependant, les jours chômés et payés, les samedis et les dimanches ne sont pas considérés comme étant des jours ouvrables.

Article 8: L'entente n'a pas pour but de faire échec à la structure des salaires de la convention, et l'application de l'entente ne doit d'aucune façon servir à discipliner directement ou indirectement un salarié durant la période couverte par la présente entente.

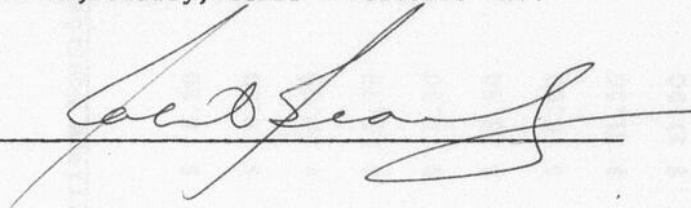
Article 9: L'employeur s'engage à garantir tous les bénéfices monétaires et autres avantages de la convention, et rien dans l'entente ne doit être interprété, comme faisant perdre ou diminuer les dits bénéfices et autres avantages.

Nonobstant ce qui précède, aucun temps supplémentaire ne sera payé aux salariés travaillant sur le contrat de la C.U.M.. De plus il est convenu que les frais d'allocation d'automobile soient payés à même les taux unitaires par fiche de l'annexe intitulé "Taux par fiche 1.5.1".

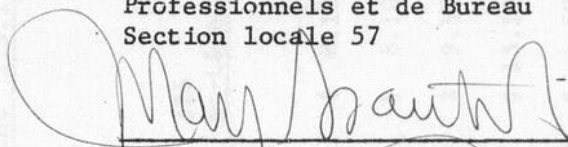
Article 10: La présente entente et son annexe fait partie intégrante de la convention collective liant les parties.


Le ...13^e... jour du mois de décembre 1983.

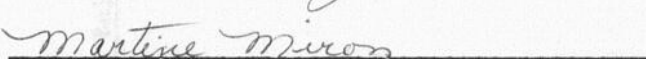
Les Estimateurs Professionnels
Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc.



Le Syndicat des Employés
Professionnels et de Bureau
Section locale 57







ANNEXE

TAUX PAR FICHE 1.5.1

	<u>305 - Dollard des Ormeaux</u>	<u>306 Dorval - Ile Bizard Senneville - Ste-Anne de Bellevue</u>	<u>326 St-Léonard</u>	<u>* 411 Quartiers Montréal</u>	<u>485 Rivière des Prairies</u>
2A	\$ 8.15	\$ 8.15	\$ 8.10	\$ 8.90	\$ 8.10
2B	\$ 8.25	\$ 8.15	\$ 8.10	\$ 8.90	\$ 8.20
2C	-	\$ 10.00	\$ 9.50	\$ 10.90	\$ 9.50
2D	\$ 15.80	\$ 15.80	\$ 15.10	\$ 15.75	\$ 15.25
2E	-	\$ 4.50	\$ 4.50	\$ 4.50	\$ 4.50
2F	-	\$ 15.80	-	\$ 15.50	-
2G	-	\$ 8.50	-	\$ 8.90	-
3A	-	\$ 21.00	\$ 20.50	\$ 21.50	\$ 21.50
3B	-	-	-	\$ 21.50	\$ 21.50

* Un dédommagement de \$ 4.00 par jour par inspecteur sera alloué pour le stationnement.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur LE SYNDICAT DES EMPLOYES
le seul agent PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
des salariés assujettis à l'accréditation LOCAL 57
syndicale de ci-après appelé le "Syndicat"
et de la Main d'Œuvre.

ET

2.02 Pour être valide, toute entente indivi-
duelle portant LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
présente avec LEROUX, BEAUDRY, PICARD ET
l'employeur ASSOCIES INC.,
travail différentes de celles qui
prévues, doit recevoir l'approbation écrite
du syndicat.

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir
et promouvoir les bonnes relations qui
existent entre l'employeur et le syndicat,
de faciliter le règlement des problèmes
qui peuvent surgir entre l'employeur et
son personnel régi par les présentes.



ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.

2.02 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention entre un salarié et l'employeur touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation que syndicale émise par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 14 juillet 1981.

4.01 L'interprétation ou à l'application de la présente convention.

4.02 "PERIODE DE PROBATION":

a) salariés des classes 1, 2 et 3.
La période de probation du nouveau salarié est de 40 jours travaillés répartis sur une période de 12 mois de calendrier comptables à compter de la première journée travaillée. Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne l'article 9 (jours chômés et payés), l'article 11 (congés sociaux), l'article 12 (assurance et congés maladie). En cas de congédiement durant sa période de probation il n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

b) Pour les salariés des classes 4 et 5.
La période de probation du nouveau salarié est de 80 jours travaillés, répartis sur une période de 12 mois de calendrier comptables à compter de la première journée travaillée. Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne les articles 9, 11 et 12 durant les 40 premiers jours travaillés de sa période de probation.

ARTICLE 4 - DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

4.01 "GRIEF": Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

4.02 "PERIODE DE PROBATION":

a) salariés des classes 1, 2 et 3.
La période de probation du nouveau salarié est de 40 jours travaillés répartis sur une période de 12 mois de calendrier computables à compter de la première journée travaillée. Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne l'article 9 (jours chômés et payés), l'article 11 (congrés sociaux), l'article 12 (assurance et congés maladie). En cas de congédiement durant sa période de probation il n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

b) Pour les salariés des classes 4 et 5.
La période de probation du nouveau salarié est de 80 jours travaillés, répartis sur une période de 12 mois de calendrier computables à compter de la première journée travaillée. Le salarié en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne les articles 9, 11 et 12 durant les 40 premiers jours travaillés de sa période de probation.

4.02 "SALARIE REGULIER": La liste de
responsabilité comprend tout les salariés réguliers
qui sont mis à pied et elle est utilisée pour les
En cas de congédiement durant
toute sa période de probation, il
n'a pas droit à la procédure de
grief et d'arbitrage.

4.07

4.03

"SALARIE": Tout salarié couvert par le
certificat d'accréditation.

4.04

"SALARIE REGULIER": Salarié qui a com-
plété sa période de probation.

4.05

"SALARIE TEMPORAIRE":

4.09

- a) Salarié qui occupe un emploi tempo-
raire créé dans le but de pallier à
un surcroît de travail ou d'accom-
plir un travail à caractère temporei-
re ou occasionnel étant compris que
la durée totale de l'emploi ne peut
excéder une durée de quatre mois de
calendrier à moins d'entente contrai-
re écrite entre les parties, ou
- b) Les étudiants embauchés pour une
période se situant entre le 1er mai
et le 30 septembre. L'employeur
avisera le syndicat par écrit de
l'embauchage de chaque étudiant et
de la période d'emploi de chacun
d'eux.
- c) Le salarié temporaire n'est pas
couvert par les dispositions de la
convention collective sauf pour les
salaires et les heures de travail.
- d) L'employeur avise par écrit le sala-
rié temporaire de son statut dès son
embauche et fait parvenir au Syndicat
copie de cette lettre et indique de
plus au Syndicat le salaire de l'em-
ployé temporaire.

4.06 "LISTE DE DISPONIBILITE": La liste de
 5.01 disponibilité comprend tout les salariés réguliers
 qui sont mis à pied et elle est utilisée pour les
 rappels au travail.

4.07 "PROMOTION": Mouvement d'un salarié
 d'un titre d'emploi à un autre dont le
 maximum de l'échelle salariale est supé-
 rieure au titre d'emploi qu'il quitte.

4.08 "RETROGRADATION": Mouvement d'un salarié
 d'un titre d'emploi à un autre dont le
 maximum de l'échelle est inférieur au
 titre d'emploi qu'il quitte.

4.09 "TRANSFERT": Désigne la mutation d'un
 salarié d'un titre d'emploi à un autre
 comportant une échelle de salaire dont le
 maximum est identique.

b) La retenue des cotisations syndicales
 est faite par l'employeur à toutes les
 deux (2) semaines sur les salaires et remi-
 se au syndicat une (1) fois par mois, pas
 plus tard que le dixième (10e) jour de mois
 suivant. Si, pour une raison quelconque,
 les cotisations d'un salarié ne sont pas
 déduites de sa paye au temps régulier des
 déductions, lesdites cotisations sont alors
 déduites de sa paye suivante.

c) Avec la remise mensuelle, l'employeur
 transmet au syndicat la liste des salariés,
 le salaire régulier gagné et la cotisation
 syndicale perçue pour la période pour cha-
 cun d'eux. L'employeur transmet également
 tout changement de fonction ainsi qu'une
 liste des nouveaux salariés et de ceux
 qui ont quitté leur emploi.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01

a) Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.

b) Tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat dès son entrée en service.

c) Tout salarié expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.

5.02

a) Tous les salariés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale, selon l'avis envoyé à l'employeur par le syndicat.

b) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur à toutes les deux (2) semaines sur les salaires et remise au syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le dixième (10e) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paye au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paye suivante.

c) Avec la remise mensuelle, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés, le salaire régulier gagné et la cotisation syndicale perçue pour la période pour chacun d'eux. L'employeur transmet également tout changement de fonction ainsi qu'une liste des nouveaux salariés et de ceux qui ont quitté leur emploi.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 Les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail sans perte de traitement, et ce, pour la période de temps requise
- 6.02 a) lors de la négociation et de la conciliation de la convention collective: trois (3) représentants syndicaux
- b) lors de l'audition de griefs devant l'arbitre: un (1) représentant syndical ainsi que le ou les plaignants et le ou les témoins nécessaires à l'enquête.
- 6.03 Le syndicat fera parvenir à l'employeur la liste de ses représentants ainsi que leur fonction syndicale.
- 6.04 En matière disciplinaire, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité; si le représentant syndical se déplace à l'intérieur du bureau seulement pour la convocation ou la rencontre, il n'y aura pas de perte de traitement durant le déplacement.
- 6.05 L'employeur fournit au syndicat un (1) tableau d'affichage au bureau de Montréal. Ce tableau est placé dans un endroit facile d'accès et normalement bien en vue pour l'ensemble des salariés.

6.05 L'employeur fait parvenir au secrétaire du syndicat copie de toute directive écrite formulée à l'intention de tous les salariés et touchant l'application de la convention collective, et ceci dans les dix jours de son émission.

6.06 Durant le mois de janvier de chaque année, l'employeur fournit au syndicat une liste des salariés à son service et régis par la convention collective en indiquant à l'égard de chacun les informations suivantes: nom, prénom, statut, titre d'emploi, échelon, date d'entrée en fonction ainsi que l'expérience pertinente dans l'emploi qu'il occupe.

6.07 L'employeur consent à mettre sans frais à la disposition du syndicat pour la durée de la présente convention une filière fermant à clés.

7.03 Toute modification des horaires existants ou l'implantation de nouveaux horaires doit être l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur au moins cinq (5) jours avant la mise en vigueur de tel horaire.

ARTICLE 7 - HORAIRE DE TRAVAIL

7.01

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi, et l'horaire de travail est le suivant:

Lundi : de 9:00 heures à 17:00 heures;
Mardi : de 8:30 heures à 17:00 heures;
Mercredi : de 8:30 heures à 17:00 heures;
Jeudi : de 8:30 heures à 17:00 heures;
Vendredi : de 8:30 heures à 15:00 heures;

Une période d'une (1) heure est allouée pour le dîner; cette période doit être prise de 12:00 à 13:00 heures sauf sur autorisation du supérieur immédiat.

7.02

Les salariés continuent à avoir droit à une période rémunérée de repos de quinze (15) minutes l'après-midi du lundi au jeudi; ils continuent aussi à bénéficier du café comme par le passé.

7.03

Toute modification des horaires existants ou l'implantation de nouveaux horaires doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur au moins cinq (5) jours avant la mise en vigueur de tel horaires.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

8.01 Le travail autorisé et exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un salarié est considéré comme du travail supplémentaire.

Vendredi saint
Aux fins du présent article, le terme "autorisé" signifie une autorisation de l'employeur soit pour la durée totale, soit pour une ou des périodes d'exécution d'un travail ou d'un contrat ou soit lorsque la nature du travail nécessite une continuité immédiate.

8.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire et demi du salarié concerné;

suivant selon la décision de l'employeur.
8.03 Tout salarié qui après avoir quitté le travail est rappelé en dehors des heures régulières devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures au taux horaire applicable.

8.04 Le travail supplémentaire est payé à la période de paie qui suit celle du travail régulier.

31 décent:
8.05 Le travail supplémentaire est obligatoire.

Les jours mentionnés ci-dessus ne sont considérés
8.06 Le travail supplémentaire est d'abord offert au salarié pour lequel le temps supplémentaire requis constitue la continuité de son travail régulier.

ARTICLE 9 - JOURS CHOMES ET PAYES

9.01 Tout salarié bénéficie d'un jour chômé et payé dans les cas suivants:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- La Fête Nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- L'Action de grâces
- Jour de Noël

Si un des jours chômés et payés mentionnés ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remis au jour ouvrable précédant ou suivant selon la décision de l'employeur.

9.02 En plus des jours chômés et payés mentionnés ci-haut, tout salarié, dans les conditions mentionnées ci-après bénéficie des jours fériés suivants:

- 2 janvier
- 24 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre

Les jours mentionnés ci-haut ne sont chômés et payés que s'ils tombent sur des jours ouvrables.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 Les salariés, selon la durée de leur service continu à la date anniversaire du début de l'emploi, ont droit aux vacances suivantes:

<u>Service</u>	<u>Durée des vacances</u>
Moins d'un (1) an:	Un jour par mois de service, maximum dix (10) jours ouvrables par année.
Plus d'un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu:	Deux (2) semaines de vacances payées au taux de son salaire régulier.
Trois (3) ans de service continu mais moins de quinze (15) ans:	Trois (3) semaines de vacances payées au taux de son salaire régulier.
Quinze (15) ans de service continu:	Quatre (4) semaines de vacances payées au taux de son salaire régulier.

10.02 Le droit aux vacances s'acquiert à la date anniversaire du début de l'emploi; le salarié qui pour raison de mise à pied ou de maladie n'a pas accumulé tout son service continu durant cette période, verra sa paie de vacances diminuée en conséquence.

10.03 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit, compte tenu des jours de vacances déjà utilisés, au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents.

10.04 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.

10.05 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacance, ce congé est selon le choix du salarié, ajouté à ses vacances, payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.

- 10.06 Les vacances doivent obligatoirement se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année, à moins d'entente contraire, entre le salarié et l'employeur.
- 10.07 Un salarié incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue pour des raisons de maladie, accident ou accident de travail peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, le salarié doit convenir avec son supérieur d'une autre période de vacances annuelles à l'intérieur de la période mentionnée à 10.06.
- 10.08
- a) Entre le premier (1er) avril et le quinze (15) avril, l'employeur détermine et informe le syndicat du nombre minimum de salarié(s) par fonction qu'il requiert à la fois pour assurer ses opérations pendant toute période particulière pour fins de vacances. Cette disposition ne peut avoir pour effet de retenir à la fois au travail plus de soixante (60) pourcent des effectifs de l'employeur par fonction.
 - b) Les salariés indiquent entre le quinze (15) avril et le premier (1er) mai leurs préférences quant aux dates de leurs vacances annuelles; le salarié ayant plus d'ancienneté aura préséance sur un salarié ayant moins d'ancienneté.
 - c) L'employeur affiche, avant le quinze (15) mai, les dates des périodes de vacances annuelles des salariés, de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

11.01

d) Après le quinze (15) mai, un salarié peut modifier son choix de vacances s'il ne déplace pas les vacances d'un autre salarié. L'employeur, dans sa décision d'accorder ou de refuser ce déplacement, est soumis aux règles prévues à 10.08 a).

11.02

b) A l'occasion du mariage de ses frères, sœurs, fils, filles: le jour du mariage à condition qu'il y assiste.

c) A l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint au sens de la loi sur les Normes du Travail, son fils ou sa fille: quatre (4) jours se terminant la journée des funérailles.

d) Dans les cas de décès de ses beau-père, belle-mère, frère, sœur: deux (2) jours se terminant le jour des funérailles.

e) Dans le cas de décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru: le jour des funérailles.

f) Les absences sans perte de traitement mentionnées au paragraphe b, c, d, e et f ne sont accordées que si l'employé assiste à l'événement.

g) Lors de la naissance d'un enfant, ou (1) jour le jour de la naissance ou le jour de la sortie de l'hôpital.

11.03

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir, dans les plus brefs délais possible, son employeur et produire, sur sa demande, le preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01

Le salarié, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit de s'absenter sans perte de traitement dans les cas suivants.

a) Son mariage: un (1) jour; après entente avec l'employeur, le salarié peut prendre deux (2) semaines en congé sans solde.

b) A l'occasion du mariage de ses frères, soeurs, fils, filles: le jour du mariage à condition qu'il y assiste.

c) A l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint au sens de la Loi sur les Normes du Travail, son fils ou sa fille: quatre (4) jours se terminant la journée des funérailles.

d) Dans les cas de décès de ses beau-père, belle-mère, frère, soeur: deux (2) jours se terminant le jour des funérailles.

e) Dans le cas de décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: le jour des funérailles.

f) Les absences sans perte de traitement mentionnées au paragraphe b, c, d, e et f ne sont accordées que si l'employé assiste à l'événement.

g) Lors de la naissance d'un enfant, un (1) jour: le jour de la naissance ou le jour de la sortie de l'hôpital.

11.02

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir, dans les plus brefs délais possible, son employeur et produire, sur sa demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 12 - ASSURANCES ET CONGES DE MALADIE

12.01

Crédits de congé maladie:
Au premier (1er) janvier de chaque année, l'employeur attribue à chaque salarié un crédit de cinq (5) jours de congé maladie.
Le salarié nouvellement embauché après le premier (1er) janvier reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante. L'année du départ du salarié, son crédit de congé maladie est établi au prorata de la durée de son service pour l'année courante; lors de son départ, le solde est monnayable au taux en vigueur, les jours pris en trop sont remboursés par l'employé. Pour fins de calcul, un salarié qui a été en service au moins la moitié d'un mois se voit reconnaître la totalité de ce mois.

Pour l'employé en période de probation, ce dernier reçoit, une fois sa période de probation dûment complétée, un crédit en maladie rétroactif à la première journée de sa période de probation.

12.02

Tout employé bénéficie de l'assurance groupe actuellement en vigueur couvrant la maladie, le salaire et la vie.

Tout salarié continue, comme par le passé, à assumer 66 2/3% des coûts de l'assurance.

12.03

Examen médical:

a) Lorsque le salarié prend un congé maladie, il doit informer son supérieur immédiat ou son représentant avant le début de son travail à moins d'un empêchement majeur.

b) Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, le salarié produit un certificat médical attestant qu'il est incapable de travailler et ce sur demande de l'employeur.

c) Pour toute absence de moins de trois (3) jours ouvrables, l'employé doit produire une attestation écrite de sa part établissant les motifs de son absence maladie.

12.04

A la fin de la période de carence pour fins d'assurance-salaire, l'employeur cesse de déduire de la banque de crédit de congés maladie.

12.05

Des copies du fascicule ou livret des différents régimes de sécurité sociale sont disponibles à la demande du salarié.

13.03

A moins de dispositions contraires à la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service pour les fins de l'ancienneté.

13.04

Le salarié absent pour maladie ou accident conserve et accumule son ancienneté durant les vingt-quatre (24) premiers mois.

13.05

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

- a) congédiement pour cause.
- b) mise à pied si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent le début de sa mise à pied.
- c) non retour au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail expédié par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 L'ancienneté correspond à la durée totale, en année, en mois et jours de service pour l'employeur, de tout salarié régi par la convention collective.
- 13.02 L'ancienneté de chaque salarié est établie après la période de probation prévue à l'article 4. Après cette période de probation, la date de son dernier embauchage sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 13.03 A moins de dispositions contraires à la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service pour les fins de l'ancienneté.
- 13.04 Le salarié absent pour maladie ou accident conserve et accumule son ancienneté durant les vingt-quatre (24) premiers mois.
- 13.05 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) congédiement pour cause.
 - b) mise à pied si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent le début de sa mise à pied.
 - c) non retour au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail expédié par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié.

- 13.06 L'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur, à cette même date. Par la suite, l'employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté le premier janvier et le trente (30) juin de chaque année. Copie de cette dernière est transmise au syndicat.
- 13.07 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté ou sa mise à jour peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions prévues aux présentes.
- 14.03 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 14.04 Le salarié qui reçoit un poste vacant bénéficie d'une période de vingt (20) jours ouvrables d'essai à l'intérieur de laquelle il peut décider de ne pas conserver son nouveau poste et de retourner à son ancien poste. L'employeur peut également, dans le même délai, décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne peut affecter les tâches du nouveau poste.
- 14.05 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui précèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.
- 14.06 Le cas où les postes ne sont pas affichés, les postes sont répartis selon les critères établis dans le présent article. Les salariés qui ne sont inscrits au répertoire des postes approuvés par l'unité de négociation.

ARTICLE 14 - POSTES VACANTS

- 14.01 L'employeur, lorsqu'il décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, doit afficher un avis à cet effet sur les tableaux d'affichage durant cinq (5) jours ouvrables et faire parvenir copie de cet avis au syndicat et aux salariés travaillant à l'extérieur.
- 14.02 Tout salarié peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat selon une procédure établie à l'avance entre les parties. L'affichage doit indiquer le titre d'emploi et l'échelle de salaire.
- 14.03 L'employeur fait parvenir au syndicat la liste des salariés qui se sont portés candidats lors de l'affichage d'un poste.
- 14.04 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 14.05 Le salarié qui remplit un poste vacant bénéficie d'une période de vingt (20) jours ouvrables d'essai à l'intérieur de laquelle il peut décider de ne pas conserver son nouveau poste et de retourner à son ancien poste. L'employeur peut également, dans le même délai, décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne peut effectuer les tâches du nouveau poste.
- 14.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.

Le registre des postes a pour but de permettre à un salarié qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire à titre de candidat, advenant une vacance à l'un des postes souhaités. Dès qu'un salarié s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

- 14.07 Le nom du salarié promu ou nommé est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa promotion ou nomination.
- 14.08 Aucun salarié n'est tenu de se porter candidat ou de remplir un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté.
- 14.09 a) Un salarié affecté de façon temporaire à une fonction de classification supérieure à la sienne est rémunéré selon les modalités prévues à l'article 16.08 pour les promotions et cela pour la durée totale de la période pendant laquelle il assume lesdites tâches à condition que ce soit pour au moins cinq (5) jours ouvrables.
- b) Le salarié qui termine une affectation temporaire réintègre son ancien poste et reprend le salaire qu'il aurait eu s'il n'avait pas quitté ce poste.
- 14.10 Les paragraphes 14.01 à 14.08 du présent article ne s'appliquent pas aux postes vacants d'une façon temporaire.

ARTICLE 15 - MISES A PIED

15.01 Lorsque l'employeur procède à une réduction de personnel, les mises à pied se font selon la procédure suivante.

1. L'employeur met à pied les salariés par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés d'un même titre d'emploi.
2. L'employeur doit envoyer au salarié visé, avec copie au syndicat, un avis écrit l'informant de la date de sa mise à pied ainsi que la durée probable de sa mise à pied.

- pour un salarié ayant moins de cinq (5) ans de service, deux (2) semaines précédant la mise à pied;

- pour un salarié ayant de cinq (5) à dix (10) ans de service, quatre (4) semaines précédant la mise à pied;

- pour un salarié ayant plus de dix (10) ans de service, huit (8) semaines précédant la mise à pied;

A défaut d'avis, l'employeur doit indemniser le salarié sur la base d'un (1) jour ouvrable de salaire par jour ouvrable de défaut d'avis. Cette somme doit être versée au salarié au moment de son départ en mise à pied.

3. En même temps que l'avis de mise à pied, le salarié reçoit de l'employeur la liste des salariés ayant moins d'ancienneté que lui ainsi que leurs affectations respectives.

15.04 Par la signature de la convention collective, la liste des salariés apparaissant à l'annexe "B" sont les salariés inscrits sur la liste de disponibilité. Par la suite, il y a inscription d'un

4. Le salarié mis à pied peut, s'il le désire, avant la date effective de sa mise à pied, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du titre d'emploi du salarié qu'il déplace. Un tel déplacement ne peut constituer une promotion pour le salarié qui s'en prévaut.
5. Le salarié ainsi déplacé doit être mis à pied par l'employeur suivant les mêmes procédures.

15.02 Le salarié mis à pied est inscrit sur la liste de disponibilité.

15.03 Lorsqu'il y a rappel au travail, les salariés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté à condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du titre d'emploi, en commençant par le plus ancien et ainsi de suite dans une classe équivalente ou inférieure.

Un salarié peut refuser un rappel au travail dans un poste qui n'est pas son titre d'emploi ou dont le statut n'est pas équivalent à celui qu'il occupait avant sa mise à pied, et ce, sans perdre ses droits de rappel subséquents.

Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe une position autre que la position antérieure qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans sa position antérieure dès qu'il y a ouverture dans cette dernière, par préférence sur tout salarié même celui mis à pied.

15.04 A la signature de la convention collective, la liste des salariés apparaissant à l'annexe "B", sont les salariés inscrits sur la liste de disponibilité. Par la suite, il y a inscription d'un

ARTICLE 16 - MECANISMES SALARIAUX

16.01 salarié sur ladite liste suivant les modalités prévues à la convention collective. sa classification, le taux de salaire prévu à l'annexe "C" de la présente convention.

16.02 La paie sera remise toutes les semaines, le jeudi. Cependant, si un jeudi tombe un jour chômé et payé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.

16.03 Si au cours de la présente convention collective une nouvelle fonction est créée ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'une fonction de sorte qu'il devient nécessaire d'établir une nouvelle échelle de salaire, cette échelle de salaire est alors déterminée par l'employeur en tenant compte des fonctions et classifications ainsi que des échelles de salaire établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée et de l'échelle de salaire s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.

Si les deux parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaire établies, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs et de l'arbitrage.

En attendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des fonctions existant dans l'entreprise et se baser sur ces fonctions et le salaire qui y est attaché pour fixer le salaire de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée. Cependant, la modification des fonctions ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire d'un salarié affecté par la modification.

ARTICLE 16 - MECANISMES SALARIAUX

16.01 Tout salarié régi par la présente convention reçoit, selon son titre d'emploi et sa classification, le taux de salaire prévu à l'annexe "C" de la présente convention.

16.02 La paie sera remise toutes les semaines, le jeudi. Cependant, si un jeudi tombe un jour chômé et payé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.

16.03 Si au cours de la présente convention collective une nouvelle fonction est créée ou si des modifications substantielles sont apportées au contenu d'une fonction de sorte qu'il devient nécessaire d'établir une nouvelle échelle de salaire, cette échelle de salaire est alors déterminée par l'employeur en tenant compte des fonctions et classifications ainsi que des échelles de salaire établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée et de l'échelle de salaire s'y rattachant dans les six (6) jours de leur établissement.

Si les deux parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaire établie, le syndicat peut avoir recours au mode de règlement des griefs et de l'arbitrage.

En rendant sa décision, l'arbitre doit tenir compte des fonctions existant dans l'entreprise et se baser sur ces fonctions et le salaire qui y est attaché pour fixer le salaire de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée. Cependant, la modification des fonctions ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire d'un salarié affecté par la modification.

16.04 Dans le cas où l'employeur demande à un salarié couvert par la présente convention collective d'effectuer le travail d'une personne non régie par cette même convention collective, celui-ci peut refuser d'effectuer le travail. Si le salarié accepte d'effectuer le travail en cause, il continue de bénéficier de tous les droits de la présente convention.

16.05 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- le salaire brut;
- les déductions syndicales et autres;
- le salaire net;
- les heures et le gain en heures supplémentaires;
- la période de travail qui correspond au paiement;
- le montant des primes, l'indemnité ou allocations versées;
- le montant des versements cumulatifs au régime des rentes du Québec.

L'employeur s'engage à stipuler clairement les cotisations syndicales sur les T4 et TP4.

16.06 Aux fins d'intégration dans les échelles de salaire, le nom de chaque salarié, son titre d'emploi, sa classe et son échelon ainsi que son salaire apparaissant à l'annexe "D" des présentes.

16.07 Avancement d'échelon

a) Pour le salarié régulier qui a acquis un an de service et qui est en fonction au moment de la signature de la convention collective, la durée de service dans un échelon est d'une année; l'avancement d'échelon est accordé de façon automatique le 1^{er} juillet de chaque année.

b) Pour le salarié en période de probation, ou qui n'a pas acquis un (1) an de service, ou qui a été embauché après la signature de la convention collective, l'avancement d'échelon est accordé de façon automatique après un (1) an de service dans chaque échelon; cependant le premier avancement d'échelon ne peut avoir lieu avant le premier juillet quatre-vingt-deux.

c) Le salarié qui a été absent pour quelque raison que ce soit pendant les douze (12) mois mentionnés précédemment, voit son avancement d'échelon retardé de la durée de son absence si la durée des absences totalise plus de vingt (20) jours ouvrables pendant ladite période; ceci ne s'applique pas aux absences pour vacances et jours fériés.

16.08

Détermination de l'échelon lors d'une promotion (y compris l'affectation temporaire)

Lorsqu'un salarié obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe est déterminé selon la formule suivante:

Il reçoit l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons du nouveau titre d'emploi, à défaut de quoi il se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si telle augmentation a pour effet de porter le salarié promu à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement du salarié est celui du dernier échelon de l'échelle.

16.09

Détermination de l'échelon lors d'une rétrogradation.

a) Un salarié peut demander à l'employeur une rétrogradation; si l'employeur accepte, le salarié est placé à sa nouvelle classe d'emploi au même échelon qu'il détenait avant sa rétrogradation.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 b) Lorsqu'un salarié est rétrogradé involontairement, il est placé à l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de salaire est immédiatement inférieur à celui qu'il détient.

- suspension;
- congédiement.

17.02 L'employeur doit fournir au salarié et au syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Ces seules motifs pourront être invoqués contre le salarié à l'arbitrage.

17.03 Seules les mesures disciplinaires qui sont les suspensions et les congédiements peuvent être soulevés à l'arbitrage en suivant la procédure régulière des griefs.

Malgré ce qui précède, si l'employeur impose une réprimande écrite pour imposer une suspension, un congédiement ou une rétrogradation ou pour refuser une promotion, si la suspension, le congédiement, la promotion ou la rétrogradation est l'objet d'un grief, le salarié pourra être contesté à l'arbitrage sans qu'il soit nécessaire de déposer un grief à cet effet.

17.04 L'arbitre a juridiction pour statuer sur la suspension ou le refus de l'employeur de l'installation du salarié dans son poste d'emploi, à la condition qu'il ne puisse jamais dépasser le taux de salaire prévu dans le contrat de travail. L'arbitre ne peut pas statuer sur le refus de l'employeur de promouvoir le salarié à un poste supérieur à celui qu'il occupe, à moins que le refus de promotion ne soit le résultat d'une mesure disciplinaire. L'arbitre a également juridiction sur le refus de l'employeur de promouvoir le salarié à un poste supérieur à celui qu'il occupe, à moins que le refus de promotion ne soit le résultat d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées sont:

- réprimande écrite;
- suspension;
- congédiement.

17.02 L'employeur doit fournir au salarié et au syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Ces seuls motifs pourront être invoqués contre le salarié à l'arbitrage.

17.03 Seules les mesures disciplinaires qui sont les suspensions et les congédiements peuvent être soumises à l'arbitrage en suivant la procédure régulière des griefs.

Malgré ce qui précède, si l'employeur invoque une réprimande écrite pour imposer une suspension, un congédiement ou une rétrogradation ou pour refuser une promotion, si la suspension le congédiement, la promotion ou la rétrogradation est l'objet d'un grief, la réprimande pourra être contestée à l'arbitrage sans qu'il soit nécessaire de déposer un grief à cet effet.

17.04 L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs, sauf et dans la mesure où le salarié démontre que ce qu'il a gagné ailleurs, durant la période de suspension ou de renvoi, constituait des gains qu'il réalisait préalablement à la date de sa

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 C'est le ferme désir des parties de régler suspension ou de son renvoi. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances et conforme à l'esprit de la convention.
- 16.02 17.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.
- 17.06 Lorsqu'une mesure disciplinaire est portée à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.07 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, sur rendez-vous, dans un délai raisonnable, durant les heures régulières du bureau, de consulter son dossier officiel.

a) le grief que le syndicat juge à propos

b) le représentant autorisé doit signer par écrit le syndicat de la décision de l'employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date du dépôt du grief. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut remettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à la clause 16.01.

16.03 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision écrite de l'employeur, le syndicat ou l'employeur peut demander à l'arbitrage pour la décision écrite de l'employeur. Le syndicat pourra demander à l'arbitrage en faisant parvenir à l'arbitrage un avis écrit à cet effet et en joignant la procédure suivante:

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief au sens de la présente convention collective.

18.02 Tout salarié accompagné de son représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A

18.04 défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

18.05 a) le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits, au représentant autorisé de l'employeur;

18.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent,
18.07 b) le représentant autorisé doit aviser par écrit le syndicat de la décision de l'employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date du dépôt du grief. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à la clause 18.03.

18.03 Dans les vingt (20) jours suivant la décision écrite de l'employeur ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, la partie syndicale pourra soumettre le cas à l'arbitrage en faisant parvenir à l'employeur un avis écrit à cet effet et en suivant la procédure suivante:

- ARTICLE 19 - Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique devant
- 19.01 Étudier et régler tout grief. Si les parties sont incapables de choisir un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre du Travail de nommer un arbitre devant étudier et régler tout grief non réglé à la satisfaction du salarié, du groupe de salariés concernés ou du syndicat.
- 18.04 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.
- 18.05 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 18.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 18.07 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.

ARTICLE 19 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

19.01 Les annexes et lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective. Mais et sans effet le jour de la signature des présentes.

ARTICLE 22 - DUREE
ARTICLE 21 - REGLEMENTATION

22.01
21.01

La présente convention entre en vigueur
Tous les règlements de l'employeur qui sont
contraires ou non conformes à l'une ou l'autre
des dispositions de la présente convention
deviennent nuls et sans effet le jour de la
signature des présentes.
1er 1987 pour toutes
les heures travaillées, et ce, pour tous les
salariés qui sont à l'emploi de la compagnie
à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 22 - DUREE

22.01

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1983.

Malgré ce qui précède, les salaires sont rétroactifs au 1er janvier 1982 pour toutes les heures travaillées, et ce, pour tous les salariés qui sont à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 23 - RETROACTIVITE

23.01

Pour tenir lieu de rétroactivité, les salariés qui étaient à l'emploi de la compagnie avant le 1^{er} janvier 1982, reçoivent un montant forfaitaire tel qu'établi à l'annexe "D" attaché à la présente convention.

EN VOI DE QUO
JOUR DU MOIS D

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 37

Renaud Desrosiers

André Jacques Michal

Michel Gagnon

LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
LEBOUX, BEAUBRY, FICARD ET
ASSOCIES INC

John Leboux
Georges Beaubry

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57,

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE DIX-HUITIEME
JOUR DU MOIS DE FEVRIER 1982.

LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57

L'Employeur

Armand Duvalos

André Jacques Hébert
Philippe Picard

Richard Picard

Nonobstant le paragraphe 1.1 de la conven-
tion collective, les employés qui, à la date de la signa-
ture de ladite convention collective, ont travaillé pour l'employeur
dans le passé de quatre (4) semaines consécutives ou de dix (10)
années de service continu, continueront de bénéficier de ce privilège.

LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
LEROUX, BEAUDRY, PICARD ET
ASSOCIES INC.

Richard Picard
Philippe Picard

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL,
CE DIX-HUITIEME JOUR DU MOIS DE FEVRIER 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57

Philippe Picard

LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
LEROUX, BEAUDRY, PICARD ET
ASSOCIES INC.

Richard Picard
Philippe Picard

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57,

Le Syndicat

ET (1981)

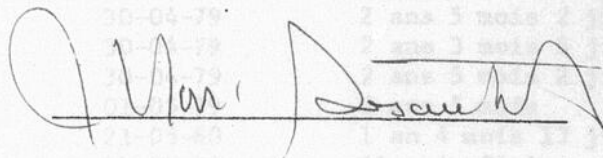
NO. EMP.	NOM	DATE D'ENTREE	NOMBRE D'ANNEES
15	BERUBE, Bernard		
27	DESARTEIS, Jean-Marc		
43	GRIGNIER, Fernand	28-10-74	6 ans 11 mois 5 jrs
49	IGNATI, André	09-10-73	7 ans 11 mois 24 jrs
51	LACHANCE, André	12-07-71	L'Employeur
55	FORGET/LAUREN, Sylvie	10-09-73	8 ans 22 jrs
57	LEBLANC, Luc	03-03-73	2 ans 6 mois 28 jrs
66	MERARD, Albert	19-04-62	19 ans 7 mois 13 jrs
72	RACINE, Françoise	20-04-71	10 ans 3 mois 12 jrs
76	ST-ARNAUD, André	13-04-70	11 ans 3 mois 19 jrs
93	KENDRY, Serge	31-01-78	3 ans 2 mois 26 jrs
94	BLANCHET, Paul	06-06-76	5 ans 3 mois 25 jrs
99	LAFON, Louis-Philippe	03-07-76	5 ans 2 mois 28 jrs
137	INGLIS, Armand	04-09-76	5 ans 25 jrs
140	LECOEUR, Gilles	02-05-74	7 ans
149	GARLET, Mario	03-01-77	4 ans 3 mois 30 jrs
166	MIRON, Claude		
167			
169			
192			
197			
205			
210			
213			
221			
243	LACASSE, Lucie	10-04-78	3 ans 3 mois 21 jrs
246	YVONNE, Gaby	06-04-80	1 an 1 mois 25 jrs
227	PARENT, Robert	24-04-78	3 ans 8 mois 3 jrs
229	VEZINA, Johann	02-05-78	3 ans 3 mois
230	DURKIN, Marie	01-03-78	3 ans 3 mois
242	SEGUIN, Claude	13-03-78	3 ans 4 mois 18 jrs
243			
266	AMEA, Jean	1-06-78	3 ans 4 mois 16 jrs
263	BARRETT, Steve	20-01-79	2 ans 1 mois 13 jrs
284	GINGRAS, Lucie	22-02-79	2 ans 7 mois 8 jrs
287	MIRON, Claude	1-03-79	2 ans 3 mois 28 jrs
268	RAMSEL, Christian		
290	RAYMOND, Francis		
297	WANG, Jean		
302	QUENTIN, Louis	20-04-79	2 ans 3 mois 2 jrs
303	NEILL, David		
310	CHOUHAY, Luc		
317	LEPINE, Michel		
381	BEAUDRY, Lucie		
382	LEBLANC, Yves		
384	LEBLANC, Arthur		
397	CHIN, Tony Yuen		
397	WONG, Ernest		
398	LEBLANC, Pauline		
413	DEB, Jean		
423	STON, Marlene		
425	LEBLANC, Marlene		
447	WANG, Ronald		
453	LAYNE, Alain		
474	DUBOIS/ST-PIERRE, Marie		
487	KALOUPI, George		
488	TRUBROCK, Jasmine		
471	ERRETT/LANGRETT, Gene		
472	PURDON, Ivan		
476	MICHAIS, A.Élie	07-01-81	4 ans 11 mois 14 jrs
480	RACINE, France	12-01-81	4 ans 11 mois 14 jrs
481	CYR, Sylvain	19-11-81	4 ans 11 mois 14 jrs

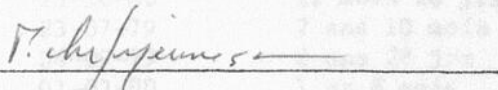
LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant le paragraphe 10.01 de la convention collective, les employés qui, à la date de la signature de ladite convention collective ont déjà bénéficié dans le passé de quatre (4) semaines de vacances après dix (10) années de service continu, continuent de bénéficier de ce privilège.

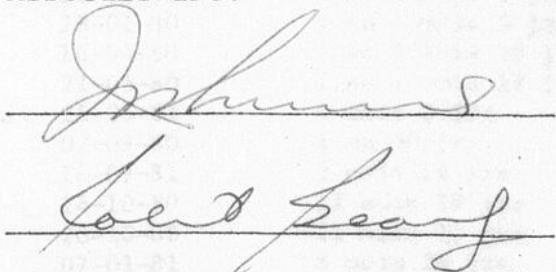
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL,
CE JOUR DU MOIS DE 1982.

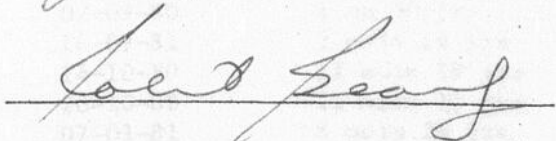
LE SYNDICAT DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
Local 57





LES ESTIMATEURS PROFESSIONNELS
LEROUX, BEAUDRY, PICARD ET
ASSOCIES INC.





ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

(en date du 1^{er} octobre 1981)

<u>NO. EEMPL.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>NOMBRE D'ANNEES</u>
15	BERUBE, Bernard	25-07-63	18 ans 2 mois 8 jrs
27	DESAUTELS, Jean-Marc	12-04-76	5 ans 5 mois 20 jrs
43	GRENIER, Fernand	28-10-74	6 ans 11 mois 5 jrs
49	IMONTI, André	09-10-73	7 ans 11 mois 24 jrs
51	LACHANCE, André	12-07-71	10 ans 2 mois 21 jrs
55	FORGET/LAURIN, Sylvie	10-09-73	8 ans 22 jrs
57	LEBLANC, Luc	05-03-79	2 ans 6 mois 28 jrs
66	MENARD, Albert	19-04-62	19 ans 5 mois 13 jrs
72	RACINE, Françoise	20-04-71	10 ans 3 mois 12 jrs
76	ST-ARNAUD, André	13-04-70	11 ans 5 mois 19 jrs
93	BEAUDRY, Serge	31-01-78	3 ans 2 mois 26 jrs
94	BELANGER, Paul	07-06-76	5 ans 3 mois 25 jrs
99	LAUZON, Louis-Philippe	05-07-76	5 ans 2 mois 28 jrs
137	DUCLOS, Armand	04-09-76	5 ans 28 jrs
140	LECOURS, Gilles	02-10-76	5 ans
149	GOULET, Martin	03-01-77	4 ans 9 mois 30 jrs
166	MIRON, Martine	12-04-77	4 ans 5 mois 20 jrs
167	BELLEMARE, Claude	02-05-77	4 ans 5 mois 1 jr
169	LACHAPELLE, Alice	01-11-79	1 an 11 mois
192	HEBERT/JACQUES, Nicole	22-08-77	4 ans 1 mois 11 jrs
197	DOUGNON/VALERIE, Simone	21-11-77	3 ans 10 mois 11 jrs
205	ALLARD, Jean-Claude	23-01-78	3 ans 8 mois 10 jrs
210	TURGEON, Jean	06-02-78	3 ans 7 mois 24 jrs
215	COMTOIS, Robert	13-03-78	3 ans 6 mois 20 jrs
221	BLEAU, Claude	03-04-78	3 ans 5 mois 29 jrs
223	LACASSE, Jasmin	10-04-78	3 ans 5 mois 22 jrs
226	VENNE, Gaby	04-08-80	1 an 1 mois 29 jrs
227	PARENT, Robert	24-04-78	3 ans 8 mois 5 jrs
229	VEZINA, Johanne	02-05-78	3 ans 5 mois
230	DUBREUIL, Alain	01-05-78	3 ans 5 mois
242	SEGUIN, Claude	15-05-78	3 ans 4 mois 18 jrs
243	BEAUCHEMIN, Benoit	23-05-78	3 ans 4 mois 10 jrs
266	AUGER, Gilles	21-08-78	3 ans 1 mois 12 jrs
283	BARRETTE, Yvon	29-01-79	2 ans 8 mois 4 jrs
284	GINGRAS, Lucie	22-02-79	2 ans 7 mois 8 jrs
287	MIRON, Sylvain	12-03-79	2 ans 3 mois 28 jrs
288	DANNEL, Christian	12-03-79	2 ans 4 mois 26 jrs
290	RAYMOND, François	12-03-79	2 ans 4 mois 5 jrs
297	VENNE, Jean	03-04-79	2 ans 3 mois 22 jrs
302	GUERTIN, Robert	30-04-79	2 ans 5 mois 2 jrs
305	MYALL, Daniel	30-04-79	2 ans 3 mois 6 jrs
310	CHOQUETTE, Luc	30-04-79	2 ans 5 mois 2 jrs
317	GRENIER, Michel	01-05-79	2 ans 5 mois
381	BEAUDRY, Luce	21-05-80	1 an 4 mois 12 jrs
382	LEBRUN, Yves	13-10-80	11 mois 20 jrs
384	LEMIRE, Arthur	23-07-79	2 ans 10 mois 10 jrs
392	PILON, Jean-Yves	04-09-79	2 ans 28 jrs
397	MIRON, Colette	01-03-80	1 an 8 mois
398	PIOTTE, Dominique	24-03-80	1 an 6 mois 9 jrs
413	JOLY, Diane	14-12-79	1 an 9 mois 19 jrs
423	BERUBE, Martine	28-01-80	1 an 8 mois 5 jrs
425	GIUNTI, Brigitte	28-01-80	1 an 8 mois 5 jrs
447	DUMAIS, Rénald	14-04-80	1 an 5 mois 18 jrs
453	CAYER, Alain	21-05-80	1 an 4 mois 12 jrs
454	DESCHENES/FIORENTU, Marguerita	25-05-81	4 mois 8 jrs
463	KALOUST, Georges	02-09-80	1 an 30 jrs
466	TOUSIGNANT, Jasmine	14-09-81	2 mois 14 jrs
471	BARRETTE/LAFOREST, Lise	14-10-80	11 mois 19 jrs
472	PIGEON, Yvan	20-10-80	11 mois 13 jrs
476	MICHAUD, Noëlla	07-01-81	8 mois 26 jrs
480	RACINE, France	12-01-81	8 mois 21 jrs
481	CYR, Sylvain	19-01-81	8 mois 14 jrs

<u>NO. EMPL.</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>NOMBRE D'ANNEES</u>
487	VALLEE/LANDREVILLE, France	02-02-81	7 mois 28 jrs
489	DESROCHES, Mario	10-02-81	7 mois 20 jrs
491	SAVARD, Denis	16-02-81	7 mois 14 jrs
492	RICHARD, Paul	16-02-81	7 mois 14 jrs
499	FISET, Patricia	11-03-81	6 mois 22 jrs
505	MALO, Mario	23-03-81	6 mois 10 jrs
510	C. DE LERY, Marc	06-04-81	5 mois 26 jrs
525	BERGERON, Hélène	11-05-81	4 mois 22 jrs
528	ROY, Bernadette	25-05-81	4 mois 8 jrs
529	COTE, Benoit	19-05-81	4 mois 14 jrs
530	DEMERS, Marc	19-05-81	4 mois 14 jrs
535	ARENA, Riccardo	01-06-81	4 mois
544	RIOUX, Aubin	22-06-81	3 mois 10 jrs
546	LEFEBVRE, Normand	22-06-81	3 mois 10 jrs
548	JOLY, Claude	29-06-81	3 mois 3 jrs
553	PELLETIER, Yvon	20-07-81	2 mois 13 jrs
555	GRONDINES, Roger	17-08-81	1 mois 16 jrs
557	SOUCY, Louise	08-09-81	24 jrs
558	GRENIER, Johanne	15-09-81	17 jrs
	Normand Lapierre	7 mois 7 jours	25 septembre 1981
	Gilbert Roussin	7 mois 1 jour	25 septembre 1981
	Yvon Pélouquin	6 mois 16 jours	2 octobre 1981
	Marcel St-Jean	6 mois 9 jours	25 septembre 1981
	Benoit Lalande	5 mois 23 jours	25 septembre 1981
	Pierre Folka	4 mois 29 jours	25 septembre 1981
	Richard Choquette	4 mois 21 jours	25 septembre 1981
	Gilles Tremblay	4 mois	25 septembre 1981

ANNEXE "C"

ANNEXE "B" TITRES D'EMPLOI ET ECHELLES DE SALAIRES

CLASSE	TITRE D'EMPLOI	ANCIENNETE	ECHELONS	
			1/1/82	1/1/83
<u>LISTE DE DISPONIBILITE</u>				
Classe	Commissionnaire		\$180.00	
		2 ans 9 jours	\$188.00	2 octobre 1981
		1 an 8 mois 21 jours	\$196.00	25 septembre 1981
		1 an 7 mois 21 jours	\$204.00	2 octobre 1981
		1 an 7 mois	\$212.00	25 septembre 1981
		8 mois 6 jours		25 septembre 1981
Classe	Préposé aux mutations	7 mois 28 jours	\$192.00	25 septembre 1981
		7 mois 22 jours	\$201.00	25 septembre 1981
		7 mois 2 jours	\$210.00	25 septembre 1981
		7 mois 1 jour	\$219.00	25 septembre 1981
		6 mois 16 jours	\$228.00	2 octobre 1981
		6 mois 9 jours		25 septembre 1981
		5 mois 25 jours		25 septembre 1981
Classe	Préposé aux mutations (note 1), inspecteur	4 mois 29 jours	\$215.00	25 septembre 1981
		4 mois 21 jours	\$225.00	25 septembre 1981
		4 mois	\$235.00	25 septembre 1981
			\$243.00	
			\$255.00	
<p>Note 1: Le préposé aux mutations II est autonome; il peut être appelé à entraîner et à surveiller le travail des préposés aux mutations II.</p>				
Classe IV	Préposé aux rôles, inspecteur - calculateur I (voir note 1)		\$249.00	\$273.30
			\$260.00	\$284.00
			\$271.00	\$295.10
			\$282.00	\$310.20
			\$293.00	\$322.30
<p>Note 1: L'inspecteur calculateur I ne fait pas au complet les travaux exécutés par l'inspecteur calculateur II.</p>				
<p>Si un inspecteur calculateur I le désire, l'employeur lui donne l'occasion d'acquiescer les connaissances et les compétences supplémentaires pour élever son accès à la classe V lors de l'ouverture de postes.</p>				

TITRES D'EMPLOIS ET ECHELLES DE SALAIRES

1/1/83

CLASSES	TITRE D'EMPLOI		ECHELONS	
			1/1/82	1/1/83
Classe I	Commissionnaire, commis	1	\$180.00	\$198.00
		2	\$188.00	\$206.80
		3	\$196.00	\$215.60
		4	\$204.00	\$224.40
		5	\$212.00	\$233.20
Classe II	Dactylo, traçeur, calculateur résidentiel, préposé aux mutations I (note 1)	1	\$192.00	\$211.20
		2	\$201.00	\$221.10
		3	\$210.00	\$231.00
		4	\$219.00	\$240.90
		5	\$228.00	\$250.80
Classe III	Préposé aux mutations II (Note 1), inspecteur résidentiel, chercheur, dessinateur	1	\$215.00	\$236.50
		2	\$225.00	\$247.50
		3	\$235.00	\$258.50
		4	\$245.00	\$269.50
		5	\$255.00	\$280.50
Classe IV	Préposé aux rôles, inspecteur - calculateur I (voir note 1)	1	\$249.00	\$273.90
		2	\$260.00	\$286.00
		3	\$271.00	\$298.10
		4	\$282.00	\$310.20
		5	\$293.00	\$322.30

Si un inspecteur calculateur I le désire, l'employeur lui donne l'occasion d'acquérir les connaissances et les compétences complémentaires pour favoriser son accès à la classe V lors de l'ouverture de postes.

CLASSESTITRE D'EMPLOIECHELONS1/1/821/1/83

Classe V

Inspecteur-calculateur II,
Notes 1 et 3
Préposé au rôle II, Note 2

1 \$304.00 \$334.40

2 \$316.00 \$347.60

3 \$328.00 \$360.80

Note 1: Un diplômé univer-
sitaire débute automatiquement
à l'échelon 6

4 \$340.00 \$374.00

5 \$352.00 \$387.20

Note 2: Le préposé au rôle
II connaît toutes les facet-
tes de l'évaluateur sans en
avoir le diplôme

6 \$364.00 \$400.40

7 \$376.00 \$413.60

8 \$388.00 \$426.80

9 \$400.00 \$440.00

- Arthur Le...
- Sylvie Ro...
- André In...
- Françoise...
- Paul Bélauger
- Louis-Philippe Lauzon
- André Lachance
- Nicole Hébert
- Fernand Grenier
- Armand Duclos
- Jean Venne
- Luc Leblanc
- Claude Séguin
- Bernard Bédard

10 \$412.00 \$453.20

Note 3: L'inspecteur calcu-
lateur II fait l'inspection,
les calculs et finalise
l'évaluation des immeubles
institutionnels, commerciaux
et industriels.

Notes: Les forfaitaires appliqués...
qui seront payés...
des salaires...
sont applicables...

ANNEXE "D"

LISTE DES FORFAITAIRESForfaitaires annuels

	<u>1982</u>	<u>1983</u>
- Arthur Lemire	\$ 332.80	
- Sylvie Forget	\$ 41.60	
- André Imonti	\$ 702.00	\$ 600.60
- Françoise Racine	\$ 686.40	\$ 297.44
- Paul Bélanger	\$ 468.00	
- Louis-Philippe Lauzon	\$ 637.00	
- André Lachance	\$ 676.00	\$ 638.56
- Nicole Hébert	\$ 182.00	
- Fernand Grenier	\$ 676.00	\$ 638.56
- Armand Duclos	\$ 741.00	\$ 699.92
- Jean Venne	\$ 650.00	\$ 292.24
- Luc Leblanc	\$ 603.20	\$ 177.84
- Claude Séguin	\$ 624.00	\$ 648.96
- Bernard Bérubé	\$ 592.80	

Note: Les forfaitaires mentionnés dans cette liste sont des paiements annuels qui seront payés sur une base mensuelle (en 12 versements égaux) à chacun des salariés mentionnés durant les années où de tels montants forfaitaires sont applicables et ce, avec la dernière paie du mois.

Jacques Hébert
 Nicole Jacques Hébert

ANNEXE "D"

LISTE DES SALAIRES, TITRES D'EMPLOI ET ECHELONS APPLICABLES AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE AINSI QUE LA RETROACTIVITE.

CLASSE I

		Titre d'emploi	Salaire actuel	Salaire au 01-01-82	Salaire au 01-01-83	Rétro
Echelon 1	Yves Lebrun (temp.)	Commis	\$ 157.00	\$ 180.00	\$ 206.80	X
	Lise Laforest	Commis	\$ 157.00	\$ 180.00	\$ 206.80	\$ 561.60
	France Racine	Commis	\$ 157.00	\$ 180.00	\$ 206.80	\$ 561.60
	Jasmine Tousignant	Commis	\$ 157.00	\$ 180.00	\$ 206.80	\$ 302.40
Echelon 2	Dominique Piotte	Commis	\$ 157.00	\$ 188.00	\$ 215.60	\$ 586.56
Echelon 3	Blaise Joly	Dactylo	\$ 180.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 427.10
Echelon 4	Martine Bérubé	P. Mat. I	\$ 157.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 427.10
	Brigitte Stanci	P. Mat. I	\$ 157.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 427.10
Echelon 5	Sylvie Forget	Commis	\$ 190.00	\$ 212.00	\$ 233.20	\$ 572.00
Echelon 3	Arthur Lemire	Commission- naire	\$ 195.00	\$ 212.00	\$ 233.20	\$ 500.00

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.
- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.
- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

CLASSE II

		Titre d'emploi	Salaire actuel	Salaire au 01-01-82	Salaire au 01-01-83	Rétro
Echelon 1	Simone Dougnon	P. Mut I	\$ 175.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 238.00
Echelon 1	Luce Beaudry	P. Mut I	\$ 157.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 599.04
	Johanne Grenier	Traçeur	\$ 170.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 286.00
	Louise Soucy	Traçeur	\$ 179.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 169.00
	Marc Demers	Traçeur	\$ 170.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 572.00
	Benoit Côté	Traçeur	\$ 170.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 572.00
	Noella Michaud	Calc. Rés.	\$ 157.00	\$ 192.00	\$ 221.10	\$ 599.04
	Patricia Fiset	Rech.	\$ 157.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.00
	Lucie Gingras	Des.	\$ 180.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.00
Echelon 2	Marguerite Deschênes	Traçeur	\$ 170.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 627.12
Echelon 2	Colette Miron	P. Mut I	\$ 160.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 627.12
	France Vallée	P. Mut I	\$ 190.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 286.00
	Diane Joly	Dactylo	\$ 160.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 627.12
	Martine Bérubé	P. Mut I	\$ 157.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 627.12
Echelon 3	Brigitte Giunti	P. Mut I	\$ 157.00	\$ 201.00	\$ 231.00	\$ 627.12
	Sylvain Miron	Insp. Rés.	\$ 190.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.00
	Christian Dumel	Insp. Rés.	\$ 157.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.00
Echelon 3	Robert Gauthier	Insp. Rés.	\$ 157.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.00
	Daniel Myall	Insp. Rés.	\$ 157.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.00
	Jean-Paul Pilon	Insp. Rés.	\$ 180.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.00
Echelon 4						
Echelon 5	André Imonti	Calc. Rés.	\$ 225.00	\$ 238.50	\$ 250.80	\$ 500.00
	Françoise Racine	Calc. Rés.	\$ 220.00	\$ 233.20	\$ 250.80	\$ 500.00
	Jasmin Carreau	Insp. Rés.	\$ 203.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.00
	Alain Dubreuil	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.00
	Benoit Gauthier	Rech.	\$ 195.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.00

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.

- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

Echelon 5	Paul Bélanger	Insp. Rés.	\$ 209.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 300.00
	Josée Guilford-Laurin	Insp. Rés.	\$ 203.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 300.00
	*André Ducharme	P. Mut I	\$ 203.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 500.00
	*Bernard Michard	P. Mut I	\$ 203.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 520.00
	*Bernard Gauthier	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 500.00
	*Arnand Duchas	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 500.00
	Jean Veille	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 500.00
	François Raymond	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 257.00	\$ 280.50	\$ 500.00

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.

- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

CLASSE III

		<u>Titre d'emploi</u>	<u>Salaire actuel</u>	<u>Salaire au 01-01-82</u>	<u>Salaire au 01-01-83</u>	<u>Rétro</u>
Echelon 1	Denis Savard	Rech.	\$ 190.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 650.00
	P. Richard	Rech.	\$ 190.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 650.00
	Bernadette Roy	Rech.	\$ 175.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.80
	Mario Malo	Rech.	\$ 175.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.80
	Marc C. De Léry	Rech.	\$ 190.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 650.00
	Hélène Bergeron	Des.	\$ 210.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 130.00
	Patricia Fiset	Rech.	\$ 157.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.80
	Lucie Gingras	Des.	\$ 180.00	\$ 215.00	\$ 247.50	\$ 670.80
Echelon 2	Georges Kaloust	Rech.	\$ 170.00	\$ 225.00	\$ 258.50	\$ 702.00
	Gaby Venne	Rech.	\$ 175.00	\$ 225.00	\$ 258.50	\$ 702.00
Echelon 3	Yvon Barrette	Insp. Rés.	\$ 210.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 650.00
	Sylvain Miron	Insp. Rés.	\$ 190.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.20
	Christian Dannel	Insp. Rés.	\$ 183.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.20
	Robert Guertin	Insp. Rés.	\$ 183.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.20
	Daniel Myall	Insp. Rés.	\$ 183.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.20
	Jean-Yves Pilon	Insp. Rés.	\$ 183.00	\$ 235.00	\$ 269.50	\$ 733.20
Echelon 4	Alice Lachapelle	Dess.	\$ 222.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 598.00
	Jean Turgeon	Rech.	\$ 223.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 572.00
	Jasmin Lacasse	Insp. Rés.	\$ 203.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.40
	Alain Dubreuil	Insp. Rés.	\$ 200.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.40
	Benoit Beauchemin	Rech.	\$ 195.00	\$ 245.00	\$ 280.50	\$ 764.40
	Jean-Claude Allard	Insp. Rés.	\$ 227.00	\$ 249.70	\$ 280.50	\$ 590.20
	Serge Beaudry	Rech.	\$ 230.00	\$ 253.00	\$ 280.50	\$ 184.00
Echelon 5	Paul Bélanger	Insp. Rés.	\$ 240.00	\$ 255.00	\$ 280.50	\$ 500.00
	Louis-Philippe Lauzon	Insp. Rés.	\$ 245.00	\$ 257.25	\$ 280.50	\$ 500.00
	*André Lachance	P. Mut II	\$ 260.00	\$ 273.00	\$ 285.28	\$ 500.00
	N. Jacques Hébert	P. Mut II	\$ 235.00	\$ 255.00	\$ 280.50	\$ 520.00
	*Fernand Grenier	Insp. Rés.	\$ 260.00	\$ 273.00	\$ 285.28	\$ 500.00
	*Armand Duclos	Insp. Rés.	\$ 285.00	\$ 299.25	\$ 312.71	\$ 500.00
	Jean Venne	Rech.	\$ 250.00	\$ 262.50	\$ 280.50	\$ 500.00
François Raymond	Insp. Rés.	\$ 290.00	\$ 255.00	\$ 280.50	---	

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.

- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

CLASSE IV

		<u>Titre d'emploi</u>	<u>Salaire actuel</u>	<u>Salaire au 01-01-82</u>	<u>Salaire au 01-01-83</u>	<u>Rétro</u>
Echelon 1	A. Cayer (Temp.)	Insp. Calc.I	\$ 210.00	\$ 249.00	\$ 286.00	X
	A. Rioux	Insp. Calc.I	\$ 210.00	\$ 249.00	\$ 286.00	\$ 500.00
	Normand Lefebvre	Insp. Calc.I	\$ 210.00	\$ 249.00	\$ 286.00	\$ 500.00
	Y. Pelletier	Insp. Calc.I	\$ 210.00	\$ 249.00	\$ 286.00	\$ 442.30
	R. Grondines	Insp. Calc.I	\$ 210.00	\$ 249.00	\$ 286.00	\$ 375.00
	J. Vézina	Insp. Calc.I	\$ 195.00	\$ 249.00	\$ 286.00	\$ 776.88
Echelon 2	Robert Comtois	P.R.	\$ 225.00	\$ 260.00	\$ 298.10	\$ 811.20
	Robert Parent	P.R.	\$ 225.00	\$ 260.00	\$ 298.10	\$ 811.20
	Gilles Auger	P.R.	\$ 192.00	\$ 260.00	\$ 298.10	\$ 811.20
	Michel Grenier	P.R.	\$ 225.00	\$ 260.00	\$ 298.10	\$ 811.20
Echelon 3	Martin Goulet	Insp. Calc.I	\$ 235.00	\$ 271.00	\$ 310.20	\$ 845.52
	Claude Bleau	P.R.	\$ 250.00	\$ 271.00	\$ 310.20	\$ 845.52
	Martine Miron	P.R.	\$ 225.00	\$ 271.00	\$ 310.20	\$ 845.52
Echelon 4	Yvan Pigeon	P.R.	\$ 250.00	\$ 282.00	\$ 322.30	\$ 832.00
	Sylvain Cyr	P.R.	\$ 250.00	\$ 282.00	\$ 322.30	\$ 832.00
Echelon 5	Albert Ménard	P.R.	\$ 385.00	\$ 325.00	\$ 341.25	\$ 500.00
	Claude Bellemare	P.R.	\$ 271.00	\$ 293.00	\$ 322.30	\$ 572.00
	Bernard Bérubé	Insp. Calc.I	\$ 285.00	\$ 296.40	\$ 322.30	\$ 500.00
	Luc Leblanc	P.R.	\$ 290.00	\$ 301.60	\$ 322.30	\$ 500.00
	*Claude Séguin	P.R.	\$ 300.00	\$ 312.00	\$ 324.48	\$ 500.00

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.

- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

CLASSE V

		<u>Titre d'emploi</u>	<u>Salaire actuel</u>	<u>Salaire au 01-01-82</u>	<u>Salaire au 01-01-83</u>	<u>Rétro</u>
Echelon 1						
Echelon 2						
Echelon 3	Luc Choquette	Insp.Calc. II	\$ 290.00	\$ 328.00	\$ 374.00	\$ 988.00
Echelon 4						
Echelon 5						
Echelon 6	Claude Joly	Insp.Calc. II	\$ 340.00	\$ 367.20	\$ 413.60	\$ 500.00
	Richard Arena	Insp.Calc. II	\$ 340.00	\$ 367.20	\$ 413.60	\$ 624.00
Echelon 7	R. Dumais	P.R. II	\$ 350.00	\$ 378.00	\$ 426.80	\$ 500.00
Echelon 8	Gilles Lecours	Insp.Calc. II	\$ 360.00	\$ 388.80	\$ 440.00	\$ 500.00
	Jean-Marc Désautels	Insp.Calc. II	\$ 370.00	\$ 399.60	\$ 440.00	\$ 500.00
	M. Desroches	Insp.Calc. II	\$ 370.00	\$ 399.60	\$ 440.00	\$ 500.00
Echelon 9						
Echelon 10	André St-Arnaud	P.R. II	\$ 385.00	\$ 412.00	\$ 453.20	---

- Les salaires au 01-01-83 tiennent compte de l'augmentation d'échelon lorsque applicable.
- La rétroactivité est payable à la signature de la convention.

12-004

25299-01



'83 FEV 25 14 15

Entente intervenue entre, d'une part, Les Estimateurs Professionnels, Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc., ci-après appelé, l'Employeur, et, d'une part, Le syndicat des Employés Professionnels et de bureau section locale 57, o.i.e.p.b. ci-après appelé le Syndicat.

Article 1: La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine à la fin du contrat de service avec la Communauté Urbaine de Montréal. (C.U.M.)

La présente ne s'applique que pour le contrat à être conclu avec la C.U.M. sur la base de la soumission du 22 février 1983 faite par l'employeur. Cette soumission comprend exclusivement les lots suivants: Anjou (#301), Ville Mont-Royal (#313), Lachine (#311), Roxboro (#321), Ste-Geneviève (#324), Baie d'Urfé (#302) et les lots 465, 466, 467 à Montréal.

S'il advenait que la soumission de l'employeur n'était pas retenue par la C.U.M. l'entente devient automatiquement nulle.

Article 2: Il est reconnu par les parties que la quantité et la qualité de la production sont de leur intérêt commun, et que par ailleurs, un salarié doit jouir d'une certaine garantie d'emploi. En ce sens, aucune personne exclue de l'unité de négociation n'exécute le travail normalement accompli par les salariés syndiqués, si telle exécution a pour effet de créer ou de hâter la mise à pied d'un salarié régulier et ce, pendant toute la durée de l'entente. Cette restriction s'applique également aux salariés temporaires et aux étudiants tels qu'ils sont définis dans la convention collective liant les parties, à moins que l'échéance prévue au contrat ne puisse être respecté sans avoir recours à l'assistance du personnel temporaire.

Article 3: La production mensuelle de chaque salarié est la quantité de fiches validées de l'évaluation des bâtiments résidentiels (fiche 1.5.1). Cette clause

implique que la fiche 1.5.1. est complétée par le salarié afin d'être soumise directement à la saisie des données menant à la validation.

Article 4: L'employeur continue de verser à chacun des salariés le salaire hebdomadaire prévu à la convention.

A la fin de chaque mois, l'employeur vérifie la production d'un salarié pour ledit mois. Le salaire définitif d'un salarié est alors calculé en multipliant le nombre de fiches 1.5.1. complétées par le salarié pendant ledit mois, par les taux par fiche appropriée apparaissant à l'annexe "intitulé" Taux par fiche 1.5.1.

La différence entre le total mensuel des salaires hebdomadaires du salarié et son salaire définitif tel qu'établi suivant le paragraphe précédent lui est versé au plus tard dès la première paie qui suit le mois où le salaire a été gagné. Toutefois, si le total mensuel des salaires hebdomadaires est plus élevé que le salaire définitif établi au paragraphe précédent, l'employeur peut alors retenir la différence sur les prochains salaires hebdomadaires du salarié.

Article 5: Les fiches 1.5.1. non complétées pour cause d'absence du résident ou de validation sont remises dûment complétées au plus tard quinze (15) jours après la fin du mois au cours duquel elles furent offertes au salarié.

Article 6: La répartition du travail doit se faire équitablement entre les salariés, en tenant compte des taux de difficultés que peuvent représenter les catégories d'immeubles et les lots.

Le travail d'évaluation résidentielle en dehors du contrat avec la C.U.M. est d'abord offerte aux inspecteurs résidentiels, par ordre d'ancienneté.

Article 7: L'horaire de travail prévu à la convention est suspendu pour la durée de ce contrat avec la C.U.M. et uniquement pour les salariés travaillant sur ce contrat.

Cependant, les jours chômés et payés, les samedis et les dimanches ne sont pas considérés comme étant des jours ouvrables.

Article 8: L'entente n'a pas pour but de faire échec à la structure des salaires de la convention, et l'application de l'entente ne doit d'aucune façon servir à discipliner directement ou indirectement un salarié durant la période couverte par la présente entente.

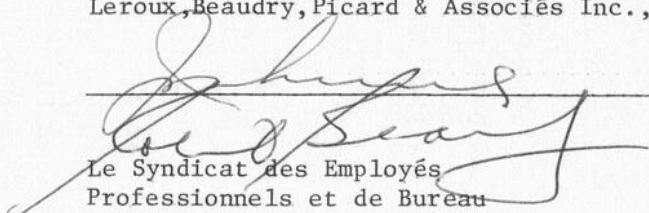
Article 9: L'employeur s'engage à garantir tous les bénéfices monétaires et autres avantages de la convention, et rien dans l'entente ne doit être interprété, comme faisant perdre ou diminuer lesdits bénéfices et autres avantages.

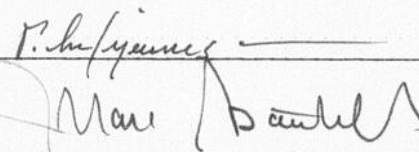
Nonobstant ce qui précède, aucun temps supplémentaire ne sera payé aux salariés travaillant sur le contrat de la C.U.M. De plus il est convenu que les frais d'allocation d'automobile soient payés à même les taux unitaires par fiche de la l'annexe intitulé "taux par fiche 1.5.1."

Article 10: La présente entente et son annexe fait partie intégrante de la convention collective liant les parties.

Le 22 février 1983

Les Estimateurs Professionnels
Leroux, Beaudry, Picard & Associés Inc.,


Le Syndicat des Employés
Professionnels et de Bureau
Local 57


Martine Miron

ANNEXE
TAUX PAR FICHE 1.5.1

	Anjou	Mont-Royal	Lachine	Roxboro Ste-Geneviève	Baie D'Urfé	Lot 465	Lot 466	Lot 467
			**		*			
2A	9.10	21.70	9.10	9.10	14.55	10.20	9.10	9.10
2B	9.10	21.70	9.10	9.10	14.55	10.20	9.10	9.10
2C	10.95	21.71	10.95	10.95	14.55	12.50	10.95	10.95
2D	14.55	21.70	17.40	17.40	14.55	17.40	17.40	17.40
2E	4.65	21.70	4.65	4.65	14.55	5.20	4.65	4.65
2F	14.55	21.70	17.40	17.40	14.55	17.40	17.40	17.40
2G	9.10	21.70	9.10	9.10	14.55	10.20	9.10	9.10

* Bord de l'eau à l'exclusion des chalets 21.70

** Dans la pointe Est de Lachine soit le secteur compris entre la première Avenue, le chemin de fer, le fleuve et la 29^e Avenue, les taux unitaires seront majorés de \$ 1.10 par fiche.