

6487-1

'84 APR 25 13:20



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 05 110

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

08487-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouveaulement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-18900-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-04-19		84-04-25		84-04-19	86-11-30	110

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Systèmes de Location du Québec 6 Jardins Mérici # 315 Québec, QC. G1S 4N7	<input type="checkbox"/> Déposant Granada Location T.V. Ltée 3224 O. Boul. St-Martin Chomedey, Laval, QC. H7T 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Avocats Att: Me Claude Lecorre 3400 La Tour de la Bourse C.P. 242 Place Victoria Montréal, QC. H4Z 1E9	E.V. tous les établissements situés au Québec Région <u>06-06</u> Activité <u>8953 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

90 pages

1
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>OM</i>	84-05-16

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

84877

J

mt
'84 APR 25 13:29
MONTREAL
MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

GRANADA LOCATION T.V. LTEE,
Boul. St. Martin,
Chomedey, Laval

(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DE SYSTEME
DE LOCATION DU QUEBEC,

(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

TABLE DES MATIERES

		Pages
ARTICLE 1	- BUT DE LA CONVENTION	1
1.01	1
ARTICLE 2	- DISPOSITIONS PRELIMINAIRES	1
2.01	Définitions des termes	1
2.02	Règles d'interprétation	3
2.03	Langue de travail	4
2.04	Non-discrimination	4
ARTICLE 3	- RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	5
3.01	Reconnaissance	5
3.02	Ententes particulières	6
3.03	Contrats à forfait	6
3.04	Travail des personnes hors de l'unité	7
ARTICLE 4	- DROITS DE LA DIRECTION	7
4.01	7
ARTICLE 5	- REGIME SYNDICAL	8
5.01	Adhésion au syndicat	8
5.02	Cotisations syndicales	8
5.03	Informations	9
5.04	Exclusion du syndicat	10
ARTICLE 6	- ACTIVITES SYNDICALES	10
6.01	Affichage et communication	10
6.02	Négociations	11
6.03	Permis d'absence	11
6.04	Délégués syndicaux	12
	a) Choix des délégués	12
	b) Droits des délégués	12
6.05	Témoin syndical	13
6.06	Conseiller syndical	13
ARTICLE 7	- REPRESENTATION ET COMITES	13
7.01	Comité exécutif	13
7.02	a) Agents de griefs	14
	b) Enquêtes	15
7.03	Comité de sécurité-santé	15
ARTICLE 8	- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	16
8.01	Principe et définition	16
8.02	Procédure préliminaire	16
8.03	Première étape: Gérant de la succursale .	17
8.04	Deuxième étape: Directeur régional	17
8.05	Troisième étape: Arbitrage	18

II) (table des matières)

	Pages
8.06	Pouvoirs de l'arbitre 19
8.07	Sentence arbitrale 19
8.08	Frais d'arbitrage 19
8.09	Délais 20
8.10	Dispositions particulières 20
	a) Contenu du grief 20
	b) Règlement d'un grief 21
	c) Présence aux rencontres 21
ARTICLE 9 -	MESURES DISCIPLINAIRES 21
9.01	Principe 21
9.02	Recours du salarié 22
9.03	Délai de péremption 22
9.04	Dossier de l'employé 23
9.05	Rencontre de justification 23
9.06	Fardeau de la preuve 23
ARTICLE 10 -	ANCIENNETE 24
10.01	Définition 24
10.02	Liste d'ancienneté 24
10.03	Acquisition de l'ancienneté 24
10.04	Perte de l'ancienneté 25
10.05	Absences autorisées 26
10.06	Transfert à un poste exclu de l'unité de négociations 27
ARTICLE 11 -	SECURITE D'EMPLOI 27
11.01	Mise à pied 27
11.02	Procédure de déplacement 28
11.03	Rappel au travail 28
11.04	Taux de salaire en cas de mise à pied 30
11.05	Préavis de mise à pied 30
ARTICLE 12 -	PROMOTIONS ET TRANSFERTS 30
12.01	Affichage des postes vacants ou nouveaux . 30
12.02	Candidature 31
12.03	Attribution du poste 31
12.04	Période d'essai 32
12.05	Nouveaux taux salaire 33
12.06	Transferts temporaires 33
12.07	Refus de promotion ou de transfert 35

III) (table des matières)

	Pages
ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	35
13.01 Principe	35
13.02 Abolition de poste et ré-affectation du personnel	35
13.03 Préavis et indemnité de licenciement	36
ARTICLE 14 - SECURITE-SANTE	37
14.01 Principe général	37
14.02 Travail dangereux	38
14.03 Comité de sécurité-santé	38
14.04 Fonctions et réunions du comité	38
14.05 Inspections gouvernementales et rapports d'accidents	39
ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS	40
15.01 Premiers soins	40
15.02 Transport en cas d'accident de travail ...	40
15.03 Compensation	40
15.04 Avances de salaire	41
15.05 Salarié handicapé	41
ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	42
16.01 Durée de travail	42
16.02 Horaire de travail	44
1) Réceptionnistes et commis aux comptes .	44
2) Apprentis-techniciens, techniciens de route et livreurs	45
3) Chef-technicien	45
4) Technicien interne	45
5) Préposé à l'entrepôt	45
6) Chauffeur de camion	45
7) Représentants	45
16.03 Semaine garantie	47
ARTICLE 17 - PERIODES DE REPAS ET DE REPOS	47
17.01 Repas	47
17.02 Repos	48
17.03 Périodes de repos et de repas en temps sup- plémentaire	48
ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	49
18.01 Définition	49
18.02 Rémunération	49
18.03 Répartition	50

IV) (table des matières)

	Pages
18.04	Option 50
18.05	Rappels 50
ARTICLE 19 -	FETES CHOMEES ET PAYEES 51
19.01	Énumération 51
19.02	Conditions d'obtention 52
19.03	Fêtes reportées 53
ARTICLE 20 -	VACANCES ANNUELLES 53
20.01	Régime de vacances 53
20.02	Rémunération minimum 54
20.03	Période de vacances 55
20.04	Choix des dates de vacances 56
20.05	Vacances reportées 57
20.06	Jours fériés et vacances annuelles 58
20.07	Remise de la paie de vacances 58
20.08	Départ 58
ARTICLE 21 -	CONGES SOCIAUX 59
21.01	Régime 59
21.02	Distance 59
21.03	Avis 60
21.04	Droit aux congés 60
21.05 61
ARTICLE 22 -	CONGES PERSONNELS AUTORISES 61
22.01	Permis d'absence occasionnelle 61
22.02	Congé sans solde 61
22.03	Fonction de juré ou témoin 62
ARTICLE 23 -	CONGE DE MATERNITE 62
23.01	Conditions générales 62
23.02	Congé de maternité 62
ARTICLE 24 -	CONGES DE MALADIE 63
24.01	Nombre de jours 63
24.02	Principes et définitions 63
24.03	Avis 64
24.04	Certificat médical 64
ARTICLE 25 -	ASSURANCES COLLECTIVES 65
25.01 65

V) (table des matières)

	Pages
ARTICLE 26 - FONDS DE PENSION	65
26.01	65
ARTICLE 27 - CAISSE D'ECONOMIE	65
27.01	65
ARTICLE 28 - VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL ET PERFEC- TIONNEMENT	66
28.01 Vêtements ou uniformes de travail	66
28.02 Outils de travail - techniciens	66
a) Minimum d'outillage	66
b) Inventaire	67
c) Prime d'outils	67
28.03 Grading tests	67
ARTICLE 29 - VEHICULES ET ALLOCATIONS DIVERSES	68
29.01	68
29.02 Frais de stationnement	68
29.03 Frais de déplacement	68
29.04 Prime de sécurité routière	69
29.05 Suspension du permis de conduire	69
ARTICLE 30 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	70
30.01 Echelles de salaire	70
30.02 Avancement dans l'échelle	70
30.03 Nouvelle fonction	71
ARTICLE 31 - PERIODE ET VERSEMENT DU SALAIRE	71
31.01 Période de paie	71
31.02 Versement du salaire	71
31.03 Versement du salaire en cas d'absence	72
ARTICLE 32 - GREVE OU CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)	72
32.01	72
ARTICLE 33 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	73
33.01	73
ARTICLE 34 - DUREE	73
34.01	73
34.02 Clause ouverte	73
34.03 Prolongation	73

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir des relations ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les membres du personnel et de déterminer les conditions de travail et de salaire à observer, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre la compagnie, le syndicat et les salariés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

2.01 Définitions des termes

- a) Le mot "convention" signifie la présente convention collective.
- b) Le mot "salarié en probation" signifie un salarié qui n'a pas complété sa période de sa probation au sens des dispositions de l'article 10.03 de la présente convention. Le "salarié en probation" n'est pas régi par les dispositions des articles 9, 13, 19, 21, 22, 23, 24, 29.05 et 31.03, sous réserve de ses droits en vertu de la Loi des Normes.
- c) Le mot "salarié régulier" signifie un salarié qui a complété sa période de probation et qui a été embauché sur une base régulière et permanente.

- d) Le mot "salarié temporaire" signifie tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est cédulé pour un nombre d'heures de travail inférieur à la semaine normale.

Note: Les parties conviennent que les salariés temporaires sont couverts par les dispositions de la convention collective sauf pendant la période de probation où ils sont exclus et que l'embauche de tels salariés ne doit pas avoir comme conséquence d'enlever du travail régulier aux salariés réguliers. Dans leur cas, la période de probation est de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

Lorsqu'il a complété sa période de probation, le salarié temporaire a droit aux dispositions de la convention collective à l'exception des articles 11, 13, 16, 18 et 24. Pour ce salarié, le temps supplémentaire n'est applicable qu'après quarante (40) heures travaillées à l'intérieur d'une (1) semaine et les fêtes statutaires doivent être payées au prorata des heures régulières travaillées dans les deux (2) semaines qui précèdent la fête applicable.

De plus, un salarié temporaire conserve son statut tant qu'il n'a pas obtenu un poste de salarié régulier conformément aux dispositions de la présente convention. A l'inverse cependant, un salarié régulier ne perd pas son statut du fait d'un déplacement ou d'un transfert, volontaire ou non, sur un poste temporaire.

- e) Le mot "salarié occasionnel" signifie un salarié embauché pour une période déterminée, qu'il connaît au moment de son embauche, et qui ne dépasse pas quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Le salarié occasionnel n'accumule pas d'ancienneté. Son statut est celui du salarié temporaire en période de probation.

2.02

Règles d'interprétation

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

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

- c) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes ou à moins que le contexte ne s'y oppose.

2.03

Langue de travail

La langue de travail est le français. Cependant, sous réserve des dispositions de la charte de la langue française, l'employeur pourra exiger d'un salarié une connaissance suffisante de l'anglais lorsque la nature du travail le nécessite.

2.04

Non-discrimination

- a) Ni l'employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit,

en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, ou de son orientation sexuelle ou de ses activités syndicales et les deux (2) parties conviennent de s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

- b) Il est cependant convenu entre les parties que les exigences actuelles reliées à l'âge et concernant l'utilisation des véhicules automobiles de l'employeur, de même que la pratique actuelle concernant l'identification politique des salariés dans l'accomplissement de leur travail (exemple: uniforme et véhicule) ne sont pas réputées discriminatoires.
- c) L'employeur ou ses représentants, le syndicat ou ses représentants et les salariés n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Reconnaissance

L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 1er juillet 1983 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec,

à savoir: tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire du directeur régional, et des superviseurs.

3.02

Ententes particulières

En reconnaissance de ce principe, aucune entente particulière relativement à des conditions de travail prévues à la convention collective ne sera valable à moins d'entente écrite avec l'union, sauf si cette entente particulière est plus avantageuse.

3.03

Contrats à forfait

L'employeur convient de ne pas recourir à l'octroi de travail à forfait ou de sous-contrat si cela a comme conséquence d'enlever du travail actuellement accompli par les salariés, d'occasionner des mises à pied de salariés réguliers, de remplacer un salarié régulier. Le syndicat reconnaît cependant à l'employeur le droit de recourir à l'octroi de travail à forfait ou de sous-contrats concernant du travail exécuté de cette façon depuis le 1er juillet 1983, ou non exécuté par les salariés réguliers.

3.04

Travail des personnes hors de l'unité

Les personnes hors de l'unité de négociations n'effectuent aucun travail relevant de l'unité de négociations et qui peut être accompli par les salariés visés par le certificat d'accréditation sauf dans les cas d'urgence, d'entraînement, d'expérimentation ou, de façon occasionnelle et temporaire, en cas d'absence imprévue d'un ou de plusieurs salariés, de même que dans les cas applicables de 3.03. Toutefois, il est convenu entre les parties de maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait au travail accompli par le personnel cadre.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01

Sous réserve des dispositions de la présente convention et des obligations prévues aux lois existantes, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit et le pouvoir exclusif de gérer, de diriger, d'administrer et d'opérer son entreprise. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est reconnu que ces droits incluent:

- a) diriger, planifier et contrôler les opérations, déterminer et changer les méthodes, procédés et moyens d'opération, décider des tâches à accomplir, déterminer le

nombre et faire le choix des personnes
à embaucher, diriger le personnel;

- b) le droit d'embaucher, de promouvoir, de transférer, de rétrograder, d'assigner, de mettre à pied, de discipliner, de suspendre ou de congédier pour cause juste et suffisante;
- c) Le droit de préparer, d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement que l'employeur jugera nécessaire à la bonne marche des opérations en autant que tel règlement n'entre pas en conflit avec les stipulations de la présente convention et ne soit pas déraisonnable.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 Adhésion au syndicat

Tout salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Cotisations syndicales

- a) à compter de la première semaine complète de travail d'un salarié régi par cette convention, l'employeur lui retient, sur chaque paie, les cotisations syndicales fixées par écrit par le syndicat.

- b) les montants ainsi perçus par l'employeur sont remis au syndicat le 15 du mois suivant la déduction. Cette remise est accompagnée d'une liste mentionnant le nom des salariés, les salaires réguliers payés durant la période, les montants retenus à titre de cotisation syndicale ainsi que les explications relatives aux retenues qui n'auraient pas été effectuées.

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

5.03

Informations

Une fois l'an, soit au cours du mois de septembre de chaque année, l'employeur fournit au syndicat la liste complète des salariés couverts par la présente convention en y incluant le nom, le prénom, le taux de salaire, la classification, le département ou service ainsi que la date d'embauchage de chacun; l'employeur fournit également, dans la mesure où ces informations lui sont transmises et à moins qu'un salarié ne s'y objecte, les renseignements suivants: l'adresse et le numéro de téléphone.

De même, lors de l'embauche de nouveaux salariés, l'employeur fera parvenir ces informations dans les trente (30) jours de la date d'entrée en fonction et il avisera le syndicat des noms des salariés qui quittent son emploi dans les trente (30) jours de la date de leur départ.

5.04

Exclusion du syndicat

L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du seul fait qu'il aurait été expulsé du syndicat; cependant, pour le salarié ainsi expulsé, les dispositions prévues à l'article 5.02 s'appliquent intégralement.

ARTICLE 6

-

ACTIVITES SYNDICALES

6.01

Affichage et communication

Le syndicat a le droit d'afficher sur les tableaux mis à sa disposition dans chacune des succursales de l'employeur et de distribuer aux salariés tout avis, convocation ou document de nature syndicale provenant de lui-même pourvu que ces avis, convocations ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du syndicat, ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention et ne soient pas de nature à causer préjudice à l'employeur.

6.02

Négociations

- a) Cinq (5) délégués ou officiers du syndicat pourront s'absenter de leur travail avec solde pour participer aux séances de négociations relatives au renouvellement de la convention collective.
- b) Pendant la durée de la présente convention, un (1) officier du syndicat pourra s'absenter de son travail avec solde pour assister à toute séance d'arbitrage.

6.03

Permis d'absence

L'employeur accorde aux officiers du syndicat ou à leurs représentants autorisés les permis d'absence syndicale sans perte de salaire jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour l'ensemble des salariés ainsi libérés.

Après épuisement des six (6) jours précités, si des permis d'absence syndicale supplémentaires étaient nécessaires, ils seront pris sans solde. Ces permis d'absence syndicale sont accordés pour participer à des activités syndicales extérieures telles que sessions de formation ou participation à des réunions ou congrès des organismes auxquels le syndicat est affilié, et ne comprennent pas les journées consacrées aux négociations et aux rencontres directes avec l'employeur. Les séances d'arbitrage en relation avec l'application de la présente convention ne sont pas comptées dans ces six (6) jours. L'ensemble de ces absences ne doit pas perturber le cours normal des opérations.

Il est convenu qu'à moins d'entente avec l'employeur, un maximum de trois (3) salariés à la fois, dont chacun doit provenir d'une succursale différente, peuvent se prévaloir de tels permis d'absence. De plus, à moins de circonstances exceptionnelles et hors de son contrôle, le syndicat informe l'employeur du nom des salariés visés et de la date, ainsi que de la durée de chaque absence au moins sept (7) jours à l'avance.

6.04

Délégués syndicaux

a) Choix des délégués

Le syndicat désigne un délégué syndical par succursale dont la tâche consiste à voir à l'application de la convention collective dans sa propre succursale. Le syndicat transmet par écrit à l'employeur, les noms des employés ainsi choisis et affiche cette liste des délégués syndicaux sur les tableaux d'affichage du syndicat.

b) Droits des délégués

Le délégué syndical peut quitter son poste de travail sans perte de salaire pour accompagner un salarié de son service dans la préparation de la soumission écrite de son grief et pour enquêter sur un grief à être soumis, à la condition d'obtenir une permission à cet effet de son gérant de succursale. Telle permission ne sera pas refusée sans raison sérieuse. Tout délégué syndical qui s'absente de son poste

de travail à cette fin doit avertir son gérant de succursale dès son retour à son poste de travail.

6.05 Témoin syndical

Tout salarié peut exiger la présence de son délégué syndical lors de toute entrevue avec son supérieur immédiat ou tout autre représentant de l'employeur, pour toute matière de nature disciplinaire. Le salarié doit exiger la présence de son délégué syndical si, lors de l'entrevue, il y a l'annonce d'une suspension disciplinaire, d'un congédiement, ou la réquisition d'un aveu écrit.

6.06 Conseiller syndical

Dans ses relations avec l'employeur (directeur régional ou son représentant), le syndicat, après avoir pris rendez-vous, a le droit d'être assisté par un conseiller syndical.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION ET COMITES

7.01 Comité exécutif

- a) L'employeur convient de reconnaître, comme représentant officiel du syndicat, un comité exécutif syndical composé des officiers choisis par les membres du syndicat. Le syndicat avisera par écrit l'employeur des noms des salariés et de tout

changement subséquent.

- b) Il est convenu qu'il y aura une rencontre à tous les trois (3) mois entre au moins deux (2) membres du comité exécutif du syndicat et les représentants autorisés de l'employeur, pour discuter de tout problème relatif aux conditions de travail pouvant survenir pendant la durée de la présente convention. Si d'autres rencontres de cette nature étaient nécessaires, elles sont fixées au besoin après entente entre les parties.

Ces rencontres auront lieu durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire régulier pour les officiers du syndicat appelés à y participer. Un (1) permanent syndical pourra y assister.

7.02

a) Agents de griefs

Le délégué syndical de chaque succursale joue le rôle d'agent de griefs pour les cas concernant sa succursale. L'employeur reconnaît un agent de grief désigné par le comité exécutif du syndicat pour ce qui a trait au grief visant plus d'une succursale, collectif ou syndical. Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom de celui-ci et de tout changement subséquent.

b) Enquêtes

Un ou des délais raisonnables sont accordés sans perte de salaire à l'agent de grief pour enquêter pendant les heures régulières de travail dans la préparation de la soumission écrite de son grief et pour enquêter sur un grief à être soumis, après avoir préalablement obtenu la permission de son gérant de succursale (ou son remplaçant) sur tout grief qui lui est ainsi soumis. Dans le cas où il y a enquête par l'agent de grief, il n'y a pas enquête par le délégué syndical, dont les droits sont établis à 6.04 b).

c) Les réunions entre l'agent de grief et les représentants de l'employeur ont lieu à la date, à l'endroit et à l'heure fixés par les parties.

d) L'agent de grief ne subit aucune perte de salaire par suite d'une absence du travail dû à une rencontre avec les représentants de l'employeur en vue de solutionner les griefs durant les heures normales de travail.

7.03

Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité, de santé et de bien-être au travail, les parties

conviennent de former un comité paritaire de sécurité-santé. La composition, le mandat ainsi que les procédures de fonctionnement de ce comité sont définis à l'article 14 de la présente convention.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Principe et définition

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute plainte ou grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. Constituera un grief, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

8.02 Procédure préliminaire

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son gérant de succursale ou son remplaçant, en présence de son délégué syndical, s'il le désire. La présente étape est recommandée mais non nécessaire. S'il n'y a pas entente ou s'il n'y a pas eu rencontre, la procédure suivante s'applique.

8.03

Première étape: Gérant de la succursale

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou la connaissance des faits, le syndicat, ou le salarié accompagné du délégué syndical de sa succursale, doit soumettre un grief par écrit au gérant de la succursale ou à son remplaçant. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier suivants.

8.04

Deuxième étape: Directeur régional

Si la décision écrite du gérant de la succursale ou de son remplaçant n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le syndicat, ou le salarié accompagné d'un délégué syndical, peut soumettre le cas par écrit au directeur régional de la compagnie ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours de calendrier suivants. Ce dernier doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours de calendrier suivants.

De plus, il est entendu que dans les cas de congédiement, le grief peut être soumis directement à la deuxième étape dans le but de raccourcir les délais.

8.05

Troisième étape: Arbitrage

Si la décision écrite du directeur régional n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse du directeur régional ou de son remplaçant ou, à défaut de telle réponse, à partir de l'expiration du délai prévu à cette fin. Pour soumettre le grief à l'arbitrage, le syndicat avisera par écrit l'employeur de sa décision et il demandera alors la nomination d'un arbitre parmi les suivants:

Me Jean-Guy Clément

Me Raymond Leboeuf

Me Guy Dulude

Pour chaque grief, les arbitres sont appelés à tour de rôle à moins d'entente entre les parties. Si l'arbitre appelé ne peut entendre le grief dans les soixante (60) jours civils suivant la date de la demande à cet effet, le grief est référé à l'arbitre suivant.

Si aucun d'entre eux n'est disponible, les parties s'entendront sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi, il est nommé conformément aux dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

8.06

Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

8.07

Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux parties et les salariés. Elle doit être exécutée dans les quatorze (14) jours civils de sa communication par écrit aux deux parties.

8.08

Frais d'arbitrage

- a) Les parties à cette convention défraieront, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.
- b) Le plaignant et les témoins nécessaires à la preuve seront libérés sans perte de salaire régulier.

8.09

Délais

- a) Si l'employeur, par ses représentants, néglige de donner une réponse écrite, dans les délais prévus au mode de règlement des griefs, les représentants du syndicat peuvent procéder automatiquement à la prochaine étape.
- b) Les délais prévus au présent article sont de rigueur; cependant, les deux parties peuvent, par entente mutuelle écrite, prolonger l'un ou l'autre des délais prévus au mode de règlement des griefs.

8.10

Dispositions particulières

a) Contenu du grief

La nature du grief et la correction demandée ainsi que les clauses de la convention qui sont pertinentes au grief seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté par écrit à la première étape, sa nature ne pourra en être changée; cependant, une erreur technique dans la présentation ou la formulation du grief n'en affecte pas la validité.

b) Règlement d'un grief

Toute entente entre l'employeur et les représentants du syndicat sera consignée par écrit; elle sera définitive et exécutoire et liera l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés visés. Une telle entente ne constitue pas un précédent.

c) Présence aux rencontres

Lors de la soumission de son grief en application de l'article 8.03 ou lors de la rencontre entre le ou les représentants du syndicat et les autorités de l'employeur, s'il est présent à cette rencontre à la demande des parties, le salarié qui a logé un grief ne subira aucune perte de salaire par suite de son absence de son travail durant ses heures de travail. De plus, tout salarié qui, à la demande des parties, assiste à une telle rencontre, ne subira aucune perte de salaire par suite de son absence durant ses heures de travail.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Principe

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable, uniforme et progressive. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circons-

tances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises:

- a) réprimande écrite;
- b) suspension;
- c) rétrogradation;
- d) congédiement.

9.02

Recours du salarié

Tout salarié averti, rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

9.03

Délai de péremption

Toute mesure disciplinaire enregistrée au dossier d'un salarié est considérée comme inexistante et retirée du dossier après neuf (9) mois de sa date d'émission, sauf s'il y a eu une autre mesure disciplinaire enregistrée pendant cette période. Nonobstant ce qui précède, une réprimande écrite est toujours retirée du dossier après douze (12) mois de sa date d'émission.

9.04

Dossier de l'employé

- a) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'employeur présentera au salarié visé un avis écrit (en deux copies) précisant les raisons de la sanction qui lui est imposée.
- b) Un salarié peut, après en avoir fait la demande, consulter son dossier personnel sur les heures normales de travail.

9.05

Rencontre de justification

Dans les cas de suspension, de rétrogradation et congédiement et sauf lorsque l'application de la mesure disciplinaire ne puisse souffrir aucun délai, un salarié doit avoir l'occasion d'être entendu avant que la mesure disciplinaire qui lui est imposée ne devienne effective.

9.06

Fardeau de la preuve

Toute mesure disciplinaire doit être imposée pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Définition

Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié chez l'employeur et à l'intérieur de l'unité de négociations.

10.02 Liste d'ancienneté

- a) Dans les trente (30) jours civils suivant la date de signature de la convention collective et par la suite une (1) fois par année, le/ou vers le 1er mars, la liste d'ancienneté est affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indique les noms des salariés, leur tâche, leur succursale et leur ancienneté. Deux (2) copies de cette liste d'ancienneté sont remises au syndicat.
- b) Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui est réputé avoir le plus d'ancienneté.

10.03 Acquisition de l'ancienneté

Pour avoir droit aux bénéfices rattachés à l'ancienneté, tout nouveau salarié doit subir une période de probation dont la durée est de

quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. La période de probation terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date d'embauchage.

Pendant sa période de probation, le salarié a droit à tous les bénéfices prévus par la présente convention collective à l'exception du recours à la procédure de griefs s'il est congédié, transféré, rétrogradé ou mis à pied.

10.04

Perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause et non réintégré selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention;
- c) il a été mis à pied pour une période supérieure à dix-huit (18) mois consécutifs;
- d) il a fait défaut, après une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de sept (7) jours de calendrier suivant la réception d'un avis écrit recommandé, à moins qu'il ne puisse fournir une raison valable pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;

- e) il est absent plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans motif valable;
- f) à l'expiration des délais prévus en 10.05.

10.05

Absences autorisées

- a) Sous réserve de l'application de toute disposition spécifique à cet égard, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption de service.
- b) Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou incapacité due à un accident non-occupationnel, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence continuera de s'accumuler pendant les dix-huit (18) mois qui suivent la date de son départ. Après cette période, l'ancienneté acquise demeure stationnaire pour une période additionnelle de douze (12) mois.
- c) Dans le cas d'un accident de travail, un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission des Accidents de Travail n'a pas décidé de son retour au travail.

10.06

Transfert à un poste exclu de l'unité de négociations

Un salarié qui est appelé par l'employeur à remplir une fonction en dehors de l'unité de négociations et qui, à son choix ou à la demande de l'employeur, dans les trois (3) mois suivants, revient dans l'unité de négociations, y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociations. Après cette période, le salarié perd son ancienneté ainsi que les droits et privilèges s'y rattachant.

ARTICLE 11 -

SECURITE D'EMPLOI

11.01

Mise à pied

Dans tous les cas où une réduction de la main-d'oeuvre devient nécessaire, la procédure suivante sera suivie:

- a) les salariés en période de probation dans la classification et à la succursale où a lieu la réduction de main d'oeuvre sont d'abord mis à pied;
- b) dans les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans

la classification et la succursale où doit s'effectuer la réduction de main-d'oeuvre.

11.02

Procédure de déplacement

Un salarié régulier mis à pied peut déplacer un autre salarié régulier selon l'une des deux modalités suivantes:

- a) dans son département et dans sa succursale, tout autre salarié ayant moins d'ancienneté et occupant une fonction inférieure dans le même département, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- b) le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la même classification dans une autre succursale du même district ou d'un district différent.

11.03

Rappel au travail

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

Il est cependant convenu que tout salarié mis à pied ou déplacé conserve une priorité de rappel sur le poste régulier (i.e. même classification et même succursale) qu'il occupait avant la date de son déplacement ou de sa mise à pied.

- b) Lorsque des salariés réguliers sont en mise à pied dans un département, l'employeur s'engage à considérer leur candidature lors d'ouverture de poste dans un autre département.
- c) Un salarié ainsi rappelé au travail conserve le droit de refuser de reprendre le travail sur un poste différent de celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou dans une succursale autre que celle où il était affecté au moment de sa mise à pied. Dans un tel cas, il ne perdra pas son droit de rappel au travail (même sur un autre poste ou dans une autre succursale) et les avantages qui s'y rattachent.
- d) Le rappel au travail se fait par télégramme, par lettre recommandée ou certifiée, adressé par l'employeur à la dernière adresse communiquée par le salarié à celui-ci. Advenant que ces services ne soient disponibles, l'employeur a recours à un service de courrier privé pour livrer l'avis à cette même adresse.

L'employeur remet en même temps au syndicat la liste des salariés ainsi rappelés.

11.04 Taux de salaire en cas de mise à pied

Un salarié déplacé ou rappelé au travail sur un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, reçoit ce taux de salaire.

11.05 Préavis de mise à pied

En cas de mise à pied des salariés réguliers, les dispositions des articles 82 et 83 de la Loi 126 sur les normes de travail s'appliqueront intégralement.

ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET TRANSFERTS

12.01 Affichage des postes vacants ou nouveaux

Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant, un avis à cet effet doit être affiché sur les tableaux de l'employeur en indiquant la nature du poste, sa localisation (c'est-à-dire la succursale), les qualifications requises ainsi que les exigences normales du poste. La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables et une copie de l'avis est transmise au syndicat dans les plus brefs délais.

12.02

Candidature

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en signant son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu à l'article précédent.

L'employeur convient qu'en cas d'absence d'un salarié, sa candidature puisse être transmise par l'intermédiaire de son délégué syndical autorisé par lui à cet effet. Dans tous les cas d'affichage, l'employeur n'est pas tenu de considérer la candidature d'un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

12.03

Attribution du poste

L'employeur accorde le poste affiché au salarié qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application et qui possède les qualifications requises, en considérant les candidatures dans l'ordre suivant:

1. Celles des salariés du même département ou groupe d'emploi (ex: technique, bureau, vente, etc.);
2. Celles des salariés des autres départements ou groupes d'emploi.

Il est convenu que les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation directe avec la nature du poste à combler.

Les dernières classifications de chaque département ne sont pas affichées.

12.04

Période d'essai

- a) le salarié ainsi choisi bénéficie d'une période d'essai d'un minimum de quinze (15) jours et d'un maximum de soixante (60) jours de calendrier. Le calcul de cette période d'essai débute à la date effective du transfert. L'employeur se réserve cependant le droit de mettre fin à une telle période d'essai si un salarié a provoqué des bris, gaspillage ou accident inacceptable ou s'il est évident qu'il ne peut et ne pourra répondre aux exigences normales du poste.
- b) Cette période d'essai a pour but de donner au salarié choisi l'entraînement usuel et/ou les instructions essentielles relatives à la tâche à effectuer.
- c) Si, au cours et au terme d'un tel essai, il s'avère que le salarié ne peut accomplir les exigences normales du poste, l'employeur le réinstalle sur son ancien poste;

de même, en tout temps durant cette période d'essai, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste au taux et avec les bénéfices qu'il avait au moment de son départ.

- d) Cependant, dans le cas où le salarié retourne volontairement ou est réinstallé par l'employeur sur son ancien poste, il ne pourra appliquer sur un poste identique avant une période de douze (12) mois.

12.05

Nouveaux taux salaire

Un salarié qui obtient un poste par affichage, selon la procédure prévue aux articles précédents, obtient le taux du poste en question à la fin de sa période d'essai, si ce taux est supérieur à celui de son ancien poste.

12.06

Transferts temporaires

Dans le cas d'absence temporaire d'un salarié régulièrement affecté à un poste de travail ou pendant la période d'affichage prévue à l'article 12.01, l'employeur peut procéder à des transferts ou mutations temporaires selon la procédure prévue ci-après:

- a) le travail est alors offert par ordre d'ancienneté aux salariés du même département, dans la succursale, capables de remplir les

exigences normales du poste à combler. S'il n'y a pas de salariés qui acceptent le transfert temporaire, l'employeur peut alors le désigner par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés du même département, dans la succursale, capables de remplir les exigences normales du poste à combler;

- b) à défaut de pouvoir effectuer un tel transfert temporaire dans la succursale, l'employeur peut alors l'offrir aux autres salariés du même département, c'est-à-dire même groupe d'emploi, (ex: technicien, employé de bureau, vente, etc.) de toute autre succursale de son choix et sans avoir à tenir compte de l'ancienneté. Cependant, tout salarié demeure libre d'accepter ou non un transfert à l'extérieur de la succursale où il est régulièrement affecté;
- c) un salarié transféré temporairement sur un autre poste est payé au moins à son taux horaire régulier; toutefois, si le poste sur lequel il est transféré temporairement est mieux rémunéré, il reçoit le taux de ce poste pour la durée de son affectation à la condition cependant que le transfert soit d'une durée minimum d'une journée complète à l'intérieur d'une même semaine de travail.

12.07

Refus de promotion ou de transfert

Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié à toute promotion ultérieure.

ARTICLE 13 -

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

13.01

Principe

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une amélioration dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie, ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur utilisera tous les moyens raisonnables afin de permettre aux salariés affectés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

13.02

Abolition de poste et ré-affectation du personnel

Si, à la suite de changements technologiques, des postes sont abolis et, qu'en conséquence, l'employeur doit effectuer des mises à pied, l'employeur mettra tout en oeuvre pour réorienter les salariés affectés sur d'autres postes sans perte de salaire.

Toutefois, dans le cas où un salarié est affecté sur un poste dont le taux de salaire est inférieur, il conserve son taux de salaire antérieur jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un poste équivalent. Dans ce cas, le salarié n'aura droit qu'à cinquante pourcent (50%) des augmentations prévues jusqu'au moment où son taux de salaire s'ajuste à celui du poste qu'il occupe.

13.03

Préavis et indemnité de licenciement

- a) Sous réserve d'une situation qui échappe au contrôle de l'employeur, advenant une mise à pied découlant de l'introduction de changements technologiques ou de la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat et les salariés visés par cette mise à pied au moins deux (2) mois à l'avance.
- b) Si des postes sont abolis à la suite de changements technologiques ou d'une fermeture totale ou partielle de l'entreprise et qu'il en résulte directement des mises à pied, tout salarié ainsi mis à pied aura droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de une (1) semaine de salaire par année complète d'ancienneté et sous réserve d'une indemnité minimum de deux (2) semaines de salaire.

Le salarié peut réclamer son indemnité de licenciement dans un délai maximum de douze (12) mois de la date effective de sa mise à pied. Au cours de cette période, il peut se prévaloir de la procédure de rappel au travail. Cependant, à l'échéance de la période prévue à l'article 10.04c), ou à compter du moment où il a reçu son indemnité de licenciement, son ancienneté et son droit de rappel au travail sont annulés.

- c) Dans le cas de fermeture partielle de l'entreprise, la procédure de mise à pied s'effectue en conformité des dispositions de l'article 11.

ARTICLE 14 - SECURITE-SANTE

14.01 Principe général

- a) L'employeur s'engage à ce que les lieux de travail et l'équipement soient aménagés et entretenus de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels ainsi qu'à offrir les conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.

- b) L'employeur doit informer les salariés des risques inhérents à leur travail et il doit informer le salarié des processus de sécurité accompagnant l'exécution de ses fonctions.

14.02

Travail dangereux

Un salarié ne sera pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnés dans l'accomplissement de ses fonctions.

14.03

Comité de sécurité-santé

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

14.04

Fonctions et réunions du comité

- a) Le comité paritaire de sécurité-santé doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

- b) Le comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties lorsque nécessaire.
- c) Les rencontres du comité ont lieu à la date, à l'endroit et à l'heure fixés par les parties et les représentants du syndicat à ce comité ne subissent aucune perte de salaire régulier par suite d'une absence du travail due à leur présence aux rencontres du comité.

14.05

Inspections gouvernementales et rapports d'accidents

- a) Un salarié désigné par le syndicat parmi ses représentants au sein du comité de sécurité peut accompagner l'inspecteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre lors des inspections et enquêtes qu'il effectue chez l'employeur et ce, sans perte de salaire. L'employeur doit aviser le syndicat à cette occasion.
- b) L'employeur remet aux membres du comité un rapport annuel des accidents survenus et une copie de tout rapport remis à l'employeur par le service d'inspection du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS

15.01 Premiers soins

L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme à la Loi des établissements industriels et commerciaux et en assure une vérification périodique.

15.02 Transport en cas d'accident de travail

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

15.03 Compensation

- a) Tout salarié accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire pour la semaine pendant laquelle a eu lieu l'accident s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa semaine normale de travail à cause dudit accident.
- b) De même, tout salarié accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire pour tout le temps perdu par la suite à cause de cet accident, (ex: visite médicale, physiothérapie, etc.) pourvu que le salarié ne soit pas indemnisé par la Commission des Accidents du Travail et qu'il revienne au travail au cours de sa journée d'absence à moins d'en être dispensé sur attestation.

15.04

Avances de salaire

Lorsqu'un employé est accidenté au travail, l'employeur s'engage à lui verser l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la Commission des Accidents du Travail pour une période maximum de douze (12) semaines; le chèque émis par la Commission des Accidents du Travail sera fait au nom de l'employeur, et sur réception, les ajustements nécessaires seront effectués en regard de l'avance consentie. L'employé s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet. L'employeur enverra à l'employé tous les talons de chèques reçus de la commission.

15.05

Salarié handicapé

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

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

Le présent article s'applique sous réserve de l'article 10.04 f).

ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

16.01 Durée du travail

La semaine de travail de tous les salariés couverts par la présente convention est répartie en cinq jours de travail.

La durée de la semaine de travail est définie ci-après:

- a) Les salariés affectés aux fonctions de réceptionniste et de commis aux comptes ont une semaine de travail de 37 1/2 heures, réparties à raison de 5 jours de 7 heures et demie par jour, du lundi au vendredi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une heure par jour.
- b) Les salariés affectés aux fonctions d'apprentis-techniciens, techniciens de routes et livreurs ont une semaine de travail de 40 heures, réparties à raison de 5 jours de 8 heures par jour, du lundi au samedi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une demi-heure par jour.

- c) Les salariés affectés à la fonction de chef-technicien ont une semaine de travail de 37 1/2 heures, réparties à raison de 5 jours de 7 1/2 heures, du lundi au samedi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une demi-heure par jour.

- d) Les salariés affectés à la fonction de technicien interne ont une semaine de travail de 40 heures, réparties à raison de 5 jours de 8 heures, du lundi au vendredi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une demi-heure par jour.

- e) Les salariés affectés à la fonction de préposé à l'entrepôt ont une semaine de travail de 37 1/2 heures, réparties en 5 jours de 7 1/2 heures, du lundi au vendredi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une heure par jour.

- f) Les salariés affectés à la fonction de chauffeur de camion ont une semaine de 40 heures, réparties en 5 jours de 8 heures, du lundi au vendredi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une heure par jour.

- g) Les salariés affectés à la fonction de représentant ont une semaine de travail de 40 heures, réparties en 5 jours de 8 heures, du lundi au samedi inclusivement, et excluant une période de repas non rémunérée d'une heure par jour.

Dans le cas des salariés affectés à la fonction de représentant, il n'y a pas de temps supplémentaire, à moins qu'un représentant soit cédulé pour plus de 40 heures par semaine.

- h) Dans le cas des salariés susceptibles d'être appelés au travail le samedi, selon les horaires de travail prévus au paragraphe .02 de l'article 16, la journée du samedi est considérée comme étant une journée complète.

16.02

Horaire de travail

- a) A chaque succursale et à l'intérieur de chaque classification ou groupe de classification définis ci-après, les salariés sont cédulés à l'intérieur des horaires suivants:

- 1) Réceptionnistes et commis aux comptes:

Lundi au vendredi:

- 4 jours de 9:00 à 17:30 heures;
- 1 jour de 12:30 à 21:00 heures.

2) Apprentis-techniciens, techniciens de route et livreurs:

Lundi au vendredi: 9:30 à 18:00 heures;
Samedi: 9:00 à 17:00 heures.

3) Chef-technicien:

Lundi au vendredi: 9:00 à 17:00 heures;
Samedi: 9:00 à 17:00 heures.

4) Technicien interne:

Lundi au vendredi: 9:00 à 17:30 heures.

5) Préposé à l'entrepôt:

Lundi au vendredi: 9:00 à 17:30 heures.

6) Chauffeur de camion:

Lundi au vendredi: 9:00 à 18:00 heures.

7) Représentants:

Lundi au vendredi: 9:00 à 21:00 heures;
Samedi: 9:00 à 17:00 heures.

Dans le cas des représentants, les cédules de travail sont affichées le 1er du mois pour le mois au complet.

- b) Pour les salariés dont les horaires sont susceptibles d'être situés du lundi au samedi inclusivement, un salarié pourra être en congé le samedi, s'il y a trois salariés ou plus par département, et deux salariés pourront être en congé le samedi, s'il y a six salariés ou plus dans le département et ainsi de suite. Cette disposition ne s'applique que du 1er décembre au 31 août.

- c) Nonobstant 16.02 b), le département technique du service central peut effectuer la rotation du samedi aux mêmes conditions qu'audit paragraphe, mais pendant toute l'année.

- d) Lorsque les salariés le préfèrent et tant que les besoins des opérations le permettent, un salarié pourrait être cédulé avec son congé le lundi à l'année au département technique du service central et au département de livraison, plutôt que d'utiliser les bénéfices de la clause 16.02 b).

- e) L'employeur s'engage à avoir une rencontre avec le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes pour étudier les possibilités d'améliorer les horaires et systèmes de rotation.

16.03

Semaine garantie

A moins de circonstances totalement hors du contrôle de l'employeur, tout salarié régulier ayant complété sa période de probation a droit pour chaque semaine où il est au travail, à une rémunération équivalant à la durée de sa semaine régulière de travail payée à son taux régulier de salaire.

Toutefois, si un salarié ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, ses heures d'absence seront déduites de cette garantie.

Dans l'éventualité où l'employeur retiendrait les services de salariés occasionnels ou temporaires, ces derniers n'auront pas le bénéfice des articles 16.01 à 16.03 inclusivement.

ARTICLE 17 -

PERIODES DE REPAS ET DE REPOS

17.01

Repas

Les salariés ont droit à une période ininterrompue d'une demi-heure (1/2) non rémunérée ou d'une (1) heure non rémunérée, selon le cas prévu à l'article 16, pour prendre leur repas pour chaque cinq (5) heures de travail. Toutefois, un salarié dont la période de repas est incomplète dû à une interruption par l'employeur, pourra reprendre, à la fin de sa période de repas, le temps perdu. A défaut de pouvoir ce faire, le temps perdu sera rémunéré. Lorsque

cette heure de repas doit, à la demande de l'employeur, être prise à son poste de travail, elle sera rémunérée en conformité avec l'article 79 de la Loi des normes du travail (Loi 126).

17.02

Repos

Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail. Ces périodes de repos sont situées vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

17.03

Périodes de repos et de repas en temps supplémentaire

- a) Lorsqu'un salarié accepte de travailler à temps supplémentaire et travaille effectivement pour plus de deux (2) heures consécutives, il a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées au taux applicable avant de commencer à travailler les heures supplémentaires, ainsi que pour toute autre période de deux (2) heures additionnelles.
- b) Un salarié qui accepte de travailler à temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour férié ou un congé hebdomadaire, aura droit aux périodes de repos et de repas habituelles, lesquelles seront payées au taux applicable.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Définition

Tout travail effectué en sus et en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire. Le temps supplémentaire doit être autorisé par l'employeur.

18.02 Rémunération

- a) Tout travail exécuté par un salarié en dehors et en surplus de sa journée régulière est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pourcent (50%);
- b) tout travail exécuté le samedi, en dehors de l'horaire normal du salarié, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pourcent (50%);
- c) tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pourcent (100%);
- d) tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 19.01 de la présente convention, est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cent pourcent (100%) en plus du paiement du jour de fête.

18.03

Répartition

La répartition du temps supplémentaire s'effectue à l'intérieur de chaque succursale selon la procédure suivante:

- a) le temps supplémentaire est distribué, sur une base volontaire, le plus équitablement possible entre tous les salariés réguliers d'une même classification à l'intérieur de chaque succursale;
- b) si l'employeur ne peut obtenir le personnel suffisant, il peut alors assigner les salariés dont il a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification et de la succursale;
- c) le présent article ne s'applique pas lorsque le salarié doit compléter un travail déjà commencé;
- d) cependant, aucun salarié n'est ainsi tenu d'effectuer plus de huit (8) heures de temps supplémentaire par semaine et plus de seize (16) heures de temps supplémentaire par mois.

18.04

Option

Les salariés qui acceptent d'exécuter du travail en temps supplémentaire ont le loisir d'être rémunérés selon les taux prévus à l'article 18.02 qui précède, ou de reprendre le temps supplémentaire effectué en temps de congé d'une durée équivalente à la rémunération applicable. Le temps de congé à être pris est

fixé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. A défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande du salarié, le temps supplémentaire est alors payé en argent.

18.05

Rappels

Tout salarié ayant quitté les lieux du travail après avoir terminé sa journée normale de travail et qui est rappelé au travail, reçoit un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 19 - FETES CHOMEES ET PAYEES

19.01

Enumération

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

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
La Fête de Dollard
La Saint-Jean Baptiste
La Confédération

La Fête du Travail
L'Action de Grâces
1/2 journée (Veille de Noël)
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël
1/2 journée (veille du Jour de l'An)

19.02

Conditions d'obtention

Un salarié est éligible au paiement des jours de fête chômés et payés à la condition qu'il ait travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit une fête chômée et payée, sauf dans les cas suivants:

- a) si le salarié s'absente du travail pour une raison prévue à la convention collective;
- b) si le salarié a obtenu la permission de s'absenter de l'employeur;
- c) si le salarié ne se rend pas au travail à cause de maladie, accident ou tout autre motif valable dont la preuve lui incombe;
- d) si le salarié est mis à pied dans les vingt (20) jours ouvrables précédant ou le jour ouvrable suivant le congé.

19.03

Fêtes reportées

Les jours de fête chômés et payés mentionnés à l'article 19.01 et qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le lundi suivant, à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 20 -

VACANCES ANNUELLES

20.01

Régime de vacances

Chaque employé a droit à des vacances annuelles dont la durée et la rémunération sont déterminées par le nombre d'années de service continu au 1er mai de chaque année et ce, de la façon suivante:

- a) le salarié ayant travaillé depuis moins d'un (1) an au 1er mai de l'année en cours, a droit à une (1) journée par mois de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux de quatre pourcent (4%) de la rémunération totale brute gagnée entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

- b) le salarié ayant complété un (1) an de service continu au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées au taux de quatre pourcent (4%) de la rémunération totale brute gagnée entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

- c) le salarié ayant complété quatre (4) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées au taux de six pourcent (6%) de la rémunération totale brute gagnée entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante;

- d) le salarié ayant complété neuf (9) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées au taux de huit pourcent (8%) de la rémunération totale brute gagnée entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

20.02

Rémunération minimum

Nonobstant les modalités prévues à l'article 20.01, tout salarié qui a été présent au tra-

vail pour un minimum de six (6) mois pendant l'année de référence reçoit, si c'est plus avantageux pour lui, une indemnité de vacances équivalente au salaire régulier qu'il aurait touché s'il était demeuré au travail pendant la période de ses vacances.

20.03

Période de vacances

- a) Sous réserve des exceptions contenues au présent article, les salariés peuvent prendre leurs vacances annuelles, dans les douze (12) mois suivant le 1er mai et l'année en cours.

A cette fin, il est convenu qu'un maximum de deux (2) salariés par succursale, (dont un minimum de un (1) salarié par département), seront autorisés à prendre leur vacances en même temps. Au service central, trois (3) salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps, si deux (2) techniciens demeurent au travail.

Par exception, cependant, aucun salarié ne sera autorisé à prendre ses vacances entre le 1er septembre et le 30 novembre de chaque année.

- b) De plus, il est loisible à tout salarié d'exiger de prendre une période maximale de deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 31 août de chaque année.

Les salariés qui désirent prendre une troisième semaine de vacances pendant cette période, peuvent le faire dans la mesure où les dispositions du paragraphe a) du présent article sont respectées, et après que tous les salariés ont choisi leurs deux premières semaines.

- c) Le samedi peut être le point de départ d'une période de vacances, ce samedi étant cédulé comme congé hebdomadaire.

20.04

Choix des dates de vacances

- a) Le choix des dates de vacances sera fait par ordre d'ancienneté, dans chaque succursale;
- b) Les cédules de vacances sont établies de la façon suivante:
- i) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er mai et le 31 août, les salariés font connaître leurs préférences quant aux dates de leurs vacances entre le 15 mars et 15 avril et une liste des dates de vacances

ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril suivant.

- ii) pour les périodes de vacances à être prises entre le 1er décembre et le 30 avril, les salariés font connaître leurs préférences quant aux dates de leurs vacances entre le 15 octobre et le 15 novembre et une liste des dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 novembre suivant;

- c) il demeure loisible à un salarié de déplacer ses dates de vacances cédulées en vertu des dispositions du paragraphe b) qui précède, ou de cédule les dates des périodes de vacances pour lesquelles il n'a fait connaître aucune préférence, en autant qu'il donne alors un préavis de trois (3) semaines à l'employeur. Cependant, dans un tel cas, il n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer une période de vacances déjà cédulée par un autre salarié.

20.05

Vacances reportées

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

20.06

Jours fériés et vacances annuelles

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

20.07

Remise de la paie de vacances

La paie de vacances est remise au salarié en même temps que la paie qui précède son départ pour vacances. Pour le paiement des semaines de vacances, l'employeur remet au salarié un chèque spécial.

20.08

Départ

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

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.01 Régime

Tout salarié peut s'absenter sans perte de salaire dans les cas suivants:

- à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables complets de congé;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables complets de congé;
- à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant: un (1) jour ouvrable complet de congé;
- à l'occasion du mariage du salarié: un (1) jour ouvrable;
- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable.

21.02 Distance

Dans les cas ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de trois cent cinquante (350) kilomètres du lieu de résidence du salarié et si celui-ci y assiste, il a droit à une (1) journée additionnelle de congé sans perte de salaire.

Si les funérailles d'un membre de la famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère) ont lieu à plus de mille (1,000) kilomètres du lieu de résidence du salarié et si celui-ci y assiste, il bénéficiera alors de la possibilité de prendre un congé sans solde d'un maximum d'une (1) semaine en plus des journées de congés payés auxquels il a droit.

21.03

Avis

- a) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son gérant de succursale ou son remplaçant avant son départ.

- b) Pour tout congé social ci-haut mentionné, l'employeur peut exiger qu'on lui fournisse une preuve.

21.04

Droit aux congés

Il est convenu entre les parties que les salariés absents de leur travail pour cause de vacances, congé hebdomadaire, mise à pied, congé de maladie ou invalidité ou pour tout autre congé prévu à la convention collective ou autorisé par l'employeur, n'ont pas droit aux congés sociaux prévus à l'article 21.01 qui précède.

21.05 Les jours de congé doivent être consécutifs à compter de l'événement et sont sujets aux mêmes conditions que la prise des congés statutaires.

ARTICLE 22 - CONGES PERSONNELS AUTORISES

22.01 Permis d'absence occasionnelle

Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail pour une raison valable ou indépendante de sa volonté, il peut obtenir un permis d'absence à cet effet en présentant une demande au gérant de sa succursale ou à son remplaçant en exposant les motifs justifiant sa demande et en précisant la durée de son absence.

22.02 Congé sans solde

Tout salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois pour raison exceptionnelle, après en avoir fait la demande au moins soixante (60) jours à l'avance. Un tel congé ne sera pas refusé déraisonnablement par l'employeur. Dans un tel cas, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé sans solde à plus d'un (1) salarié en même temps par succursale et plus d'une (1) fois l'an par salarié.

22.03

Fonction de juré ou témoin

Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire lorsqu'il est appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause autre que personnelle. Toutefois, dans cette éventualité, le salarié devra remettre à l'employeur toute indemnité reçue pour agir en cette capacité et, en aucun cas, le montant exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié.

ARTICLE 23 -

CONGE DE MATERNITE

23.01

Conditions générales

Une salariée enceinte a droit à tous les congés et bénéfices prévus pour maternité dans la loi et les règlements, selon les modalités qui sont alors en vigueur.

23.02

Congé de maternité

A la suite de son congé de maternité et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois pour s'occuper de son enfant. La salariée peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période.

Cependant, elle devra aviser l'employeur de son intention de la date prévue pour son retour au moins deux (2) semaines à l'avance. A son retour au travail, la salariée reprend le travail sur son poste régulier et, s'il y a lieu, son retour entraînera le déplacement du plus jeune salarié dans son service, dans sa classification.

ARTICLE 24 - CONGES DE MALADIE

24.01 Nombre de jours

- a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté avec l'employeur et ayant complété sa période d'essai, se voit créditer une (1) journée de congé de maladie par mois d'ancienneté, soit un maximum de dix (10) jours de congés de maladie par année de calendrier.
- b) Au 1er juillet de chaque année, un salarié qui a une (1) année et plus d'ancienneté avec l'employeur se voit créditer dix (10) jours de maladie par année de calendrier.

24.02 Principes et définitions

- a) Pour les fins de cet article, l'année est du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante;

- b) l'employeur ne peut obliger un salarié à utiliser un jour de congé de maladie qu'à l'occasion d'une absence du salarié pour cause de maladie;

- c) dans le texte qui précède, le terme "maladie" exclut les accidents de travail et les maladies industrielles régis par la Loi des Accidents de Travail du Québec.

24.03

Avis

En cas d'absence due à la maladie, l'employé avise son supérieur immédiat ou toute autre personne autorisée à cet effet, dès la première journée de son absence, à moins d'impossibilité physique.

24.04

Certificat médical

L'employeur peut exiger un certificat médical à un salarié absent pour maladie pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Dans les cas inférieurs d'absence pour maladie, l'employeur peut exiger une attestation écrite et signée par le salarié concerné.

ARTICLE 25 - ASSURANCES COLLECTIVES

25.01 L'union a droit de recevoir, après avoir donné un avis de quinze (15) jours, toutes les informations pertinentes aux assurances collectives qu'elle juge nécessaires pour les salariés.

ARTICLE 26 - FONDS DE PENSION

26.01 L'union a droit de recevoir, après avoir donné un avis de quinze (15) jours, toutes les informations pertinentes au régime de fonds de pension qu'elle juge nécessaires pour les salariés.

ARTICLE 27 - CAISSE D'ECONOMIE

27.01 Sur réception d'une autorisation écrite d'un salarié, l'employeur déduit de la paie de ce salarié les sommes d'argent dont le montant apparaît sur l'autorisation. Les sommes ainsi déduites sont remises mensuellement par l'employeur à la caisse d'économie où le salarié fait affaires. La période minimum d'autorisation de déduction est d'au moins douze (12) semaines consécutives et les montants de chaque déduction doivent être égaux.

ARTICLE 23 - VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL ET PERFECTION-
NEMENT

28.01 Vêtements ou uniformes de travail

L'employeur fournit à chaque salarié, gratuitement, les vêtements dont il oblige le port de même que les appareils de sécurité individuels que la nature du travail oblige à utiliser selon les normes établies par la loi à ce sujet. Le salarié assume les frais de nettoyage et d'entretien en autant que les vêtements fournis soient lavables et sans repassage.

28.02 Outils de travail - techniciens

a) Minimum d'outillage

Le salarié embauché dans l'une ou l'autre des classifications de technicien doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur détermine de quoi se compose le minimum d'outillage requis pour que le salarié puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant; cependant, l'ensemble exigé par l'employeur ne doit pas excéder un coût de \$200.00.

b) Inventaire

Au début de janvier de chaque année, chaque salarié doit préparer un inventaire de ses outils et le remettre à l'employeur.

c) Prime d'outils

Chaque salarié faisant partie de l'une ou l'autre des classifications de techniciens et à qui l'employeur exige de fournir un minimum d'outillage, bénéficie d'une prime d'outils de \$50.00 par année en compensation de l'utilisation de ces outils. Cette prime est payable au 1er décembre de chaque année.

28.03

Grading tests

- a) Les cours de formation instaurés au bénéfice des salariés du département technique continueront et seront donnés en français par une ou des personnes hors de l'unité de négociation, accompagnée(s) de la documentation nécessaire dans la même langue.
- b) au département technique, dans tous les cas de promotion, les parties reconnaissent la nécessité de l'utilisation des grades;
- c) l'employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver l'anonymat des candidats au test écrit, et il est convenu entre les parties que les candidats n'auront droit à aucune question au surveillant pendant l'exécution du test pratique.

ARTICLE 29 - VEHICULES ET ALLOCATIONS DIVERSES

29.01 Sauf dans les cas où il pourra être prouvé qu'il y a eu négligence manifeste de sa part, aucun salarié ne sera tenu responsable des appareils de télévision et autres objets ou équipement volés à l'intérieur du véhicule dont il a la garde. Aucun appareil de télévision ne devra cependant être laissé dans un véhicule durant la nuit. A cette fin, les appareils de télévision seront laissés à la succursale à chaque jour.

29.02 Frais de stationnement

- a) L'employeur assume les frais de stationnement de tous les salariés appelés à se servir d'un véhicule sur les lieux de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Le remboursement n'est effectué que sur présentation de pièces justificatives.
- b) A moins d'entente contraire, les salariés assument, en tout temps, les frais de contravention ou amende encourus en vertu du Code de la route ou des règlements municipaux.

29.03 Frais de déplacement

- a) Les frais de déplacement et de repas préalablement convenus entre le salarié et l'employeur, assumés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions à l'extérieur du district, seront remboursés intégralement

par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

- b) A cette fin, l'employeur avance, avant leur départ, aux salariés appelés à se déplacer à l'extérieur de leur district dans l'exercice de leurs fonctions, un montant à être convenu entre le salarié et l'employeur.
- c) Les dépenses courantes autorisées par l'employeur sont remboursées, le lundi matin, sur présentation de pièces justificatives.

29.04

Prime de sécurité routière

- a) Tous les salariés qui ont la garde d'un véhicule de l'employeur et qui n'ont eu aucun accident responsable au cours d'une année de calendrier (1er décembre au 30 novembre de chaque année), recevront une prime de sécurité routière de \$100.00 par année.
- b) Les salariés de la classification "chauffeur de camion" recevront un montant additionnel de \$50.00 par année consécutive sans accident, jusqu'à un maximum de \$250.00.

29.05

Suspension du permis de conduire

Tout salarié ayant à se servir d'un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, sera transféré à toute autre tâche disponible (poste vacant) dans l'éventualité et pour la durée de la suspension de son permis de conduire, si cette suspension n'est pas liée à une faute en relation avec le Code criminel. Aux

termes de la suspension de son permis, l'employé est réinstallé sur son ancien poste sans perte d'ancienneté, de droits ou de bénéfices. La présente disposition n'a cependant pas pour effet d'empêcher l'employeur de recourir à l'imposition de mesures disciplinaires, le cas échéant, si des circonstances le justifient.

ARTICLE 30 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

30.01 Echelles de salaire

Les échelles de salaire apparaissant à l'annexe "A" servent de base pour déterminer le salaire devant être payé aux salariés de l'employeur, le tout conformément et en accord avec toute autre disposition particulière à la présente convention collective.

30.02 Avancement dans l'échelle

Sous réserve des dispositions contraires à la présente convention collective, lors de l'entrée en vigueur de chaque échelle, tout salarié voit son salaire majoré au niveau de cette échelle et avance d'un échelon à la date anniversaire soit de son embauchage (ou entrée dans la classification), s'il n'a pas été promu, soit à celle de sa dernière promotion, s'il en a été l'objet.

30.03

Nouvelle fonction

Si une nouvelle fonction est créée pendant la durée de la présente convention, les échelles de salaire applicables seront déterminées après entente entre l'employeur et le syndicat et seront annexées à la présente convention.

A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas directement à l'arbitrage. Dans un tel cas, le rôle de l'arbitre est de déterminer l'échelle de salaire applicable à la nouvelle fonction en se basant sur une comparaison avec les fonctions existantes.

ARTICLE 31 - PERIODE ET VERSEMENT DU SALAIRE

31.01

Période de paie

Les salariés reçoivent à tous les deux jeudis, leur salaire sous forme de chèque couvrant la période de travail se terminant le samedi soir à minuit. Si le jour de paie est un jour férié, les salariés sont alors payés le jour ouvrable précédent.

31.02

Versement du salaire

- a) Les détails suivants doivent apparaître sur les talons ou sur les chèques de paie de chaque salarié:

1. le nom;
2. la date et la période de paie;
3. le nombre d'heures travaillées (si en plus ou en moins de la semaine normale de travail);
4. le taux de salaire (si nécessaire);
5. le montant brut de la paie;
6. les détails des déductions;
7. le montant net de la paie.

b) Pour les représentants, les commissions sont payées à chaque paie pour la période se terminant le samedi de la troisième (3ème) semaine précédente. D'autre part, pour tous les salariés concernés, les bonis sont payés en même temps que la deuxième (2ème) paie suivant la fin du mois pour lequel ils sont applicables.

31.03

Versement du salaire en cas d'absence

Au cas de maladie ou accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera expédié au domicile du malade ou de l'accidenté.

ARTICLE 32 - GREVE OU CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

32.01

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

ARTICLE 33 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 34 - DUREE

34.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1986, sous réserve de ce qui suit.

34.02 Clause ouverte

Les échelles de salaire prévues à l'annexe "A" aux présentes seront renégociables par les parties à compter du 1er avril 1986, pour valoir à compter de cette date jusqu'à l'expiration des présentes, avec tous les privilèges que de droits pour les deux (2) parties.

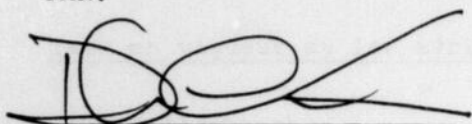

34.03 Prolongation

A son expiration, la présente convention devient une convention intérimaire jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties.

SIGNEE A MONTREAL, ce 19^{ème} jour d'avril
mil neuf cent quatre-vingt-quatre

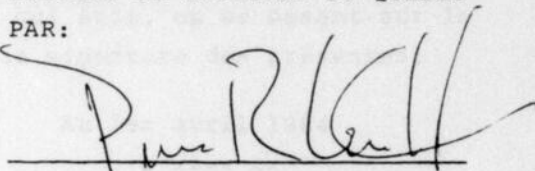

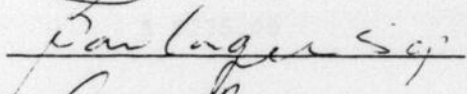
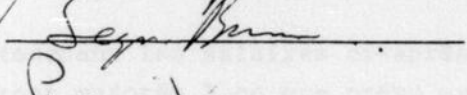
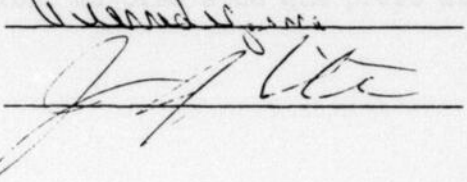
GRANADA LOCATION T.V. LTEE

PAR:

LE SYNDICAT DES SALARIES DE
SYSTEME DE LOCATION DU QUEBEC

PAR:

ANNEXE A

RECEPTIONNISTES ET COMMIS AUX COMPTES

Taux en vigueur au 1er avril 1984:

Taux à l'embauche: \$235.00 moins 10%
A la fin de la période de probation: \$235.00

Taux en vigueur au 1er avril 1985:

Taux à l'embauche: \$248.00 moins 10%
A la fin de la période de probation: \$248.00

Pour tous les réceptionnistes ou commis aux comptes, touchant avant la signature des salaires différents de ce que ci-haut, leur salaire est majoré selon ce qui suit, en se basant sur le salaire qu'ils touchaient avant la signature des présentes:

Salaire touché avant la signature	Au 1er avril 1984
De \$215.00	à \$235.00
De \$230.00	à \$248.00
De \$245.00	à \$260.00
De \$260.00	à \$275.00

Au 1er avril 1985, les salariés touchant les salaires ci-après décrits pour le 31 mars 1985, seront majorés à ce que prévu au 1er avril 1985:

Salaire au 31 mars 1985

Salaire au 1er avril 1985

de \$248.00

à \$260.00

de \$260.00

à \$275.00

de \$275.00

à \$285.00

Nota: Un bonus de \$100.00 par mois est payé à ces salariés si la collection de la succursale est, à la fin du mois, de 2.04% ou moins.

Nota: L'employé commis aux comptes, au département de la perception, reçoit une rémunération basée sur l'échelle de salaire plus haut mentionnée; cependant, le bonus dont il est fait mention ci-haut n'est pas applicable à ces employés, ceux-ci recevant un bonus de \$100.00 par mois si les objectifs fixés mensuellement sont atteints.

TECHNICIENS

A) Techniciens de route, taux hebdomadaires:

Niveau	1er avril 1984	1er avril 1985
Grade 4 Vidéo	\$405.00	\$425.00
Grade 4	\$385.00	\$405.00
Grade 3 Vidéo	\$385.00	\$405.00
Grade 3	\$365.00	\$385.00
Grade 2	\$355.00	\$372.00
Sans grade	\$310.00	\$330.00

B) Techniciens internes

L'échelle selon le niveau applicable des techniciens de route s'applique aux techniciens internes majorée de 15%.

C) Techniciens-chefs

L'échelle applicable aux techniciens-chefs est la même que l'échelle des techniciens internes à laquelle s'ajoute une somme de \$2,000.00 par an à titre d'indemnité pour ses responsabilités de direction.

D) Techniciens à l'essai

Dans tous les postes ci-haut énumérés, lorsque l'employé est dans sa période de probation, il reçoit l'échelle prévue moins 10%.

E) Apprentis-techniciens, taux hebdomadaires:

Ce dernier reçoit:

En probation:	\$280.00 moins 10%
A la fin de sa période de probation:	\$280.00
Après un (1) an:	\$295.00

5/... (Annexe A)

LIVREURS, taux hebdomadaires:

Les livreurs recevront à la signature de la présente convention collective la somme de \$285.00 et au 1er avril 1985, la somme de \$305.00.

En cas d'embauche de nouveaux salariés à cette position, ils recevront durant leur période de probation les taux ci-haut mentionnés moins 10%.

6/... (Annexe A)

PREPOSES A L'ENTREPOT

En période de probation:	\$285.00 moins 10%
A la fin de sa période de probation:	\$285.00
Après un (1) an de service:	\$295.00

CAMIONNEURS, taux hebdomadaires:

En période de probation:	\$325.00 moins 10%
A la fin de sa période de probation:	\$325.00
Après un (1) an de service:	\$340.00
Après deux (2) ans de service:	\$355.00
Après trois (3) ans de service:	\$370.00

REPRESENTANTS

<u>Entrée</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>
\$11,000/an	\$11,500/an	\$12,000/an	\$13,000/an

Nota: a) Commission sur télévision: \$10.00 par contrat livré, court ou long terme;

b) Bonus:
 i) \$100.00/mois si la collection de la succursale est, à la fin du mois, de 2.04% ou moins;

ii) \$150.00/mois si l'objectif des terminaisons est rencontré;

c) Recours:
 i) 50% de la commission par contrat annulé avant 6 mois;

ii) \$1,000.00 (15%) portant intérêt au taux versé par la Banque Canadienne Impériale de Commerce sur les comptes d'épargne sans privilège de chèques le 1er juillet de l'année précédente.

Nota: Le représentant du département reçoit une rémunération basée sur l'échelle de salaire ci-haut mentionnée. Les commissions, bonus et recours mentionnés plus haut ne s'appliquent pas à celui-ci. Une commission de 2% lui est cependant versée sur les sommes qu'il perçoit.

Il est convenu entre les parties que les politiques actuelles des commissions de l'employeur seront maintenues quant aux autres items.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE GRANADA LOCATION T.V. LTEE
ET LE SYNDICAT DES SALARIES DE SYSTEME DE LOCATION DU QUEBEC

RE: APPLICATION DE L'ARTICLE 12.03

L'employeur s'engage à établir, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, une procédure informant les salariés des autres succursales, d'un poste vacant dans la dernière classification d'un département. Sont considérées comme étant la dernière classification, les classifications d'apprenti-technicien au département technique, de représentant au département des ventes, de commis aux comptes et réceptionniste au département d'administration et de livreurs au département de livraison.

Le transfert d'un employé, en fonction de cette procédure, doit être autorisé par l'employeur. Telle autorisation, cependant, ne sera pas refusée ou retardée de façon déraisonnable; les motifs justifiant un tel refus ou retard doivent être en relation avec l'efficacité normale de l'opération de la succursale.


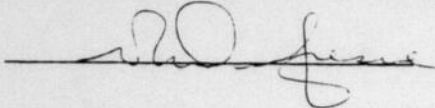
Dans le cas des postes de chef-technicien, il est entendu entre les parties que le grade 4 constitue une qualification essentielle.

2/... (re: application ...)

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL,
ce 19^{ème} jour d'avril mil neuf cent quatre-vingt
quatre

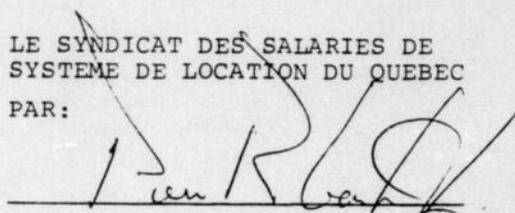
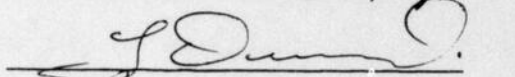
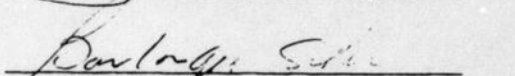
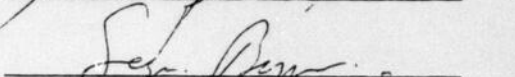

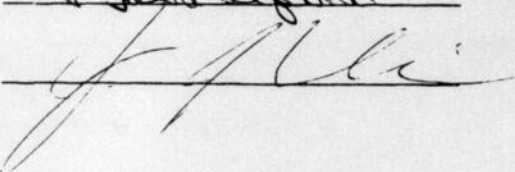
GRANADA LOCATION T.V. LTEE

PAR:

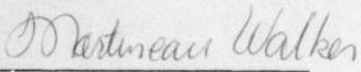



LE SYNDICAT DES SALARIES DE
SYSTEME DE LOCATION DU QUEBEC

PAR:

Copie certifiée conforme


MARTINEAU WALKER



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

8487-1

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18900-09
Date	Signature: 86-04-01	Reception: 86-04-09	Durée Du: Au: Nombre de salariés réglés par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd des salariés de Systèmes de Location du Québec 6 Jardins Mérici # 315 Québec QLS 4N7	<input type="checkbox"/> Déposant Granada Location T.V. Ltée 3224 Ouest Boul. St-Martin Chomedey Laval, Québec H7T 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Avocats Att: Claude LeCorre C.P. 242 Place Victoria Montréal, Québec H4Z 1E9	E.V. Tous les établissements situés au Québec Région <u>06-06</u> Activité <u>8953(10)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques	
ENTENTE: Amendement a la convention collective Clause 34.02 - salaires	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Bierrette David/ms	86-04-25

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

AMENDEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

GRANADA LOCATION T.V. LIMITÉE

boul. St-Martin

Chomedey Laval, Québec

(ci-après appelé: "**L'EMPLOYEUR**")

ET:

**SYNDICAT DES SALARIÉS DU SYSTÈME
DE LOCATION DU QUÉBEC**

(ci-après appelé: "**LE SYNDICAT**")

86 AVR - 9 11 20

BUREAU DU CRÉDIT
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LES PARTIES DE CONSENTEMENT ET CONFORMÉMENT À LA CLAUSE 34.02 ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

Les réceptionnistes, les commis aux comptes, les techniciens de route, les livreurs, les préposés à l'entrepôt, le représentant du département légal recevront, pour tous ceux ayant complété leur période de probation, une augmentation de salaire à compter du 1er avril 1986 de deux pour cent (2%) sur les salaires qu'ils touchaient au 31 mars 1986. Ladite augmentation n'étant applicable qu'au taux de salaire et en conséquence, à l'exclusion des bonis et commissions lorsque applicables.

Quant aux employés en probation de ces mêmes classifications, ils recevront à la fin de leur période de probation les salaires indiqués à l'Annexe "A" pour leur classification plus deux pour cent (2%). Ces derniers ne recevant aucune augmentation pendant leur période de probation.

Quant aux représentants, les parties conviennent d'abroger la partie de l'Annexe "A" et la lettre d'entente du 19 avril 1984 les concernant pour la remplacer par ce qui suit:

- a) une avance sur commissions de \$650.00 bimensuelle est versée à tous les représentants; cette avance doit être couverte par les commissions énumérées au paragraphe b);
- b) **commissions:** (basé sur le prix de vente au détail);
 - i) **location** - long terme: 5%
 - changement de modèle: 2%
 - court terme: 2%
 - conversion court en long terme: 3%
 - ii) vente: 3% sur le prix effectivement payé
 - iii) Un bonus de cinq dollars (5.00\$) est payé sur la relocation d'un appareil de modèle de 1983 ou d'avant; ce bonus peut toutefois être transféré à un autre produit.
- c) il est convenu entre les parties que les politiques des commissions de l'employeur seront maintenues quant aux autres items ou appliquées quant aux nouveaux items;
- d) **recours:**
 - i) 15% des commissions sera retenu jusqu'à ce qu'une réserve de \$1,000.00 soit constituée, ladite somme portant intérêt au taux versé par la Banque Impériale

de Commerce sur un compte d'épargne sans privilège de chèque le 1er juillet de l'année qui précède;

- ii) 50% de la commission sera repris pour chaque contrat annulé avant que ne soit effectué par le client six (6) paiements en vertu dudit contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTRÉAL, ce
[ième jour du mois d'avril 1986.

GRANADA LOCATION T.V. LIMITÉE

SYNDICAT DES SALARIÉS DU SYSTÈME
DE LOCATION DU QUÉBEC

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

COPIE CONFORME

Martineau Walker
MARTINEAU WALKER,
Procureurs de
Granada Location T.V. Limitée