

2518-9

CT-87-12-M-103

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER : Q-14570-04  
CAS : QD-003-10-87

MONTREAL, le 16 décembre 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Léo Delisle

---

ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET  
APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA  
PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA, SECTION  
LOCALE 144  
7295, rue Lajeunesse  
MONTREAL (Québec)  
H2R 2H5

Etablissements visés:

1158, rue Thibeau  
Cap-de-la-Madeleine (Québec);

133, 7e rue  
Noranda (Québec);

2030, rue Père Lelièvre, bur. 732  
Duberger (Québec);

7295, rue Lajeunesse  
Montréal (Québec).

REQUERANTE

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES  
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,  
SECTION LOCALE 57, S.E.P.B.,  
U.I.E.P.B., C.T.C., F.T.Q.  
1290, rue St-Denis, 5e étage  
MONTREAL (Québec)  
H2X 3J7

INTIME

D E C I S I O N

Le 11 septembre 1987, la  
requérante dépose une requête en vertu de l'article 41 du  
Code du travail demandant la révocation de l'accréditation  
accordée à l'intimé le 31 octobre 1978 et modifiée les 23  
octobre 1981 et 9 septembre 1987 pour représenter:

.../2

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des représentants d'affaires."

DE:

ASSOCIATION UNIE DES  
COMPAGNONS ET APPRENTIS DE  
L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET  
DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA,  
SECTION LOCALE 144  
7295, rue Lajeunesse  
Montréal (Québec)  
H2R 2H5

Etablissements visés:

1158, rue Thibeau  
Cap-de-la-Madeleine (Québec);

133, 7<sup>e</sup> rue  
Noranda (Québec);

2030, rue Père Lelièvre  
Bureau 732  
Duberger (Québec);

7295, rue Lajeunesse  
Montréal (Québec).

La convention collective se termine le 30 septembre 1986.

L'enquête révèle que l'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 21 octobre 1987 et versé au dossier, l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT

les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT

que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT

que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT

que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

POUR CES MOTIFS,

le soussigné

ACCUEILLE

la présente requête;

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation accordée à SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57, S.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C., F.T.Q., le 31 octobre 1978 et modifiée les 23 octobre 1981 et 9 septembre 1987 pour représenter:

**"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des représentants d'affaires."**

DE :

ASSOCIATION UNIE DES  
COMPAGNONS ET APPRENTIS DE  
L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET  
DE LA TUYAUTERIE DES  
ETATS-UNIS ET DU CANADA,  
SECTION LOCALE 144  
7295, rue Lajeunesse  
Montréal (Québec)  
H2R 2H5

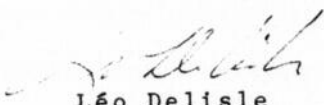
Etablissements visés:

1158, rue Thibeau  
Cap-de-la-Madeleine (Québec);

133, 7e rue  
Noranda (Québec);

2030, rue Père Lelièvre  
Bureau 732  
Duberger (Québec);

7295, rue Lajeunesse  
Montréal (Québec).

  
Léo Delisle  
Commissaire du travail

LD:sl

REPRESENTANT DE LA REQUERANTE: M. Gérard Cyr

REPRESENTANT DE L'INTIME: M. Guy Lalonde



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

### DÉPÔT

Dépôt N°: 

8	5	0	1	0	3	2
---	---	---	---	---	---	---

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

02518-9

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>Q 14570-04</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-12-14</b> Réception: <b>84-12-27</b>	Durée: Du <b>84-10-01</b> Au <b>86-09-30</b> Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>10</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés Professionnels et de Bureau Local 57</b> 1290, rue St-Denis, 5 <sup>e</sup> étage Montréal, Qc H2X 3J7 Att: <u>M. Guy D. Lalonde</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association Unie des Compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada Local 144</b> 7295, Lajeunesse Montréal, Qc H2R 2H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>FTQ (07)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes →

Remarques	
<b>E. VISES: Même et 293, rue Morin, Suite 109, Chicoutimi, Qc</b> <b>1158, rue Thibeau, cap de la Madeleine, Qc</b> <b>133, 7<sup>e</sup> Rue, Noranda, Qc</b> <b>2030, rue Père Lelièvre, suite 732, Duberger Qc.</b>	
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: <b>85-01-08</b>

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

Ci-après appelée " L'EMPLOYEUR "

ET

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

Ci-après appelée " LE SYNDICAT "

En vigueur du 1er octobre 1984  
au  
30 septembre 1986

99: 6- 78.  
78.  
99: 6- 78.  


## INDEX

ARTICLE 1:00	BUT GENERAL
ARTICLE 2:00	RECONNAISSANCE
ARTICLE 3:00	JURIDICTION
ARTICLE 4:00	DEFINITION DES TERMES
ARTICLE 5:00	REPRESENTATION SYNDICALE
ARTICLE 6:00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
ARTICLE 7:00	FETES CHOMEES ET PAYEES
ARTICLE 8:00	CONGES SPECIAUX
ARTICLE 9:00	CONGES PAYES POUR MATERNITE, MALADIE ET ACCIDENT
ARTICLE 10:00	VACANCES PAYEES
ARTICLE 11:00	DROIT DE L'EMPLOYEUR
ARTICLE 12:00	ANNIENNETE - PROMOTION - MUTATION - MISE-À-PIED - DEMISSION - PAYE DE SEPARATION
ARTICLE 13:00	TRAITEMENT DE SALAIRE
ARTICLE 14:00	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE
ARTICLE 15:00	VALIDITE
ARTICLE 16:00	GENERALITES
ARTICLE 17:00	DUREE DE LA CONVENTION
ARTICLE 18:00	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE
ANNEXE	" A "

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1:00

BUT GENERAL

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

ARTICLE 2:00

RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 3:00

JURIDICTION

- 3.01 Cette convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail au service de l'employeur.

ARTICLE 4:00

DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Le terme " employé " désigne tout salarié de l'employeur couvert par la juridiction du syndicat.
- 4.02 Cependant les employés n'ayant pas complété trois ( 3 ) mois de service avec l'employeur bénéficient de tous les avantages de cette convention à l'exception que l'employeur peut les congédier sans qu'ils aient recours à la procédure de grief et d'arbitrage. Après entente écrite entre les parties, la période de probation pourra être extensionnée pour une période de trente ( 30 ) jours ouvrables.

ARTICLE 5:00REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés couverts par cette convention doivent, comme condition d'emploi, être, devenir et demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de cette convention.
- 5.02 a) Les employés seront tenus de devenir membre en règle du syndicat dès leur engagement conformément à la présente convention.
- 5.02 b) L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales de l'employé et de les remettre au secrétaire-trésorier du syndicat dans les quinze ( 15 ) jours suivants le mois pour lequel celles-ci ont été déduites. Ce prélèvement s'effectuera à la première semaine de chaque mois sur le salaire de chaque salarié régi par cette convention.
- 5.03 a) Les employés désignent parmi eux, deux ( 2 ) délégués, lesquels seront leurs porte-parole. L'employeur reconnaîtra les délégués dès qu'il aura été avisé par écrit de leur nomination.
- 5.03 b) Le représentant du syndicat pourra visiter l'établissement de l'employeur durant les heures de travail pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés. Il accomplira sa fonction en nuisant le moins possible aux opérations, et après avoir obtenu l'autorisation du gérant d'affaires ou de son représentant.
- 5.04 Les délégués des employés pourront bénéficier du temps nécessaire pour affaires syndicales, sans perte de salaire. Ils ne devront pas quitter leur poste sans aviser au préalable leur supérieur, à la condition de ne pas nuire à la bonne marche du travail.
- 5.05 Il est entendu que le délégué qui assiste aux négociations de cette convention collective, pourra le faire pendant les heures de travail et ceci, sans perte de salaire.
- 5.06 Le syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet tous les documents relatifs aux affaires syndicales.
- 5.07 Aucune assemblée des employés ne pourra être tenue dans les locaux de l'employeur sans le consentement de ce dernier.

ARTICLE 6:00SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 a) La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demi ( 32 1/2 ), du lundi au vendredi inclusivement et sera répartie à raison de six heures et demi ( 6 1/2 ) par jour entre 9:00 et 16:30, comprenant une ( 1 ) heure non-rémunérée afin de prendre son repas, et ceci pour tous les employés couverts par cette convention.

ARTICLE 6:00SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL ( suite )

- 6.01 b) Les heures de travail comprennent deux ( 2 ) périodes de repos de quinze ( 15 ) minutes par jour rémunérées pour tous les employés.
- 6.01 c) Dans le cas de force majeure les heures et la semaine de travail pourront être modifiées temporairement par le gérant d'affaires et/ou son mandataire, après entente écrite entre les parties.
- 6.02 a) Le travail exécuté en dehors des heures régulières quotidiennes durant la semaine est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré à temps et demi ( 1 1/2 ) du salaire horaire régulier.
- Tout travail exécuté les samedis et dimanches sera considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré à temps double ( 2 ) du salaire horaire régulier.
- Tout travail exécuté un jour de congé statutaire et/ou congé férié sera considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré à temps triple ( 3 ).
- 6.02 b) L'employé qui travaille en surtemps après sa journée régulière de travail au moins soixante ( 60 ) minutes consécutives, recevra la somme de 8.00\$ à partir du 1er octobre 1984 et de 9.00\$ à partir du 1er octobre 1985, pour un repas.
- 6.02 c) Une période de trente ( 30 ) minutes pour souper sera allouée à l'employé et ceci rémunérée.
- 6.03 Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé, au service de l'employeur, qui exécute normalement ce travail. Si pour une raison l'employé refuse, l'employeur peut alors offrir aux autres employés de la même classe, par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire. Si une personne de la même classe n'accepte pas le travail supplémentaire, l'employeur offre alors le travail aux autres employés capables d'exécuter ce travail, par ordre d'ancienneté. Si un employé d'une autre classe accepte le travail supplémentaire, il sera rémunéré au taux de la classe si c'est une classe supérieure.

ARTICLE 7:00FETES CHOMEES ET PAYEES

- 7.01 Les employés auront le droit de bénéficier d'un jour de fête chômé sans perte de traitement pour tous les jours suivants:
- . Le Jour de l'An
  - . Le Vendredi Saint
  - . Le Lundi de Pâques

ARTICLE 7:00FETES CHOMEES ET PAYEES ( suite )

7.01

- . La Saint-Jean-Baptiste
- . La Fête du Canada
- . La Fête du Travail
- . L'Action de Grâce
- . La veille de la fête de Noël ( 24 décembre )
- . La veille du Jour de l'An ( 31 décembre )

Si la St-Jean-Baptiste et la Fête du Canada coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces congés sont observés les lundis suivants. Si le gouvernement provincial ou fédéral ou le décret de l'industrie de la construction décrète un congé additionnel, il est automatiquement ajouté à la convention.

7.02

Si l'un des jours ci-haut mentionné survient pendant les vacances d'un employé, ce ou ces jours seront ajoutés à sa paye de vacances ou en une ( 1 ) journée supplémentaire au choix de l'employé, et ceci après entente avec l'employeur.

7.03

La période des fêtes de Noël et du Jour de l'An sera considérée comme un congé chômé et non-rémunéré pour les employés couverts par la présente convention collective.

7.04

Si l'employeur doit faire travailler certains employés durant cette période, les employés seront rémunérés selon leur taux de salaire effectif non majoré.

7.05

Lorsqu'un jour férié et/ou chômé tombe le mardi, mercredi ou le jeudi d'une semaine, il peut être déplacé et observé soit le vendredi ou le lundi qui précède / ou qui suit le jour férié et/ou chômé après entente entre les parties.

ARTICLE 8:00CONGES SPECIAUX

8.01

Les employés ont droit aux congés suivants sans perte de salaire afin de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- a) A l'occasion du mariage de l'employé, trois ( 3 ) jours au cours des trente ( 30 ) jours qui précèdent ou suivent le mariage.
- b) A l'occasion du décès de leur père, mère, conjoint, enfant: cinq ( 5 ) jours.
- c) A l'occasion du décès de leur frère, soeur, beau-père, belle-mère: deux ( 2 ) jours.

ARTICLE 8:00CONGES SPECIAUX ( suite )

8.01

- d) A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant: d'un jour ( 1 ).
- e) A l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère, ou du père ou la mère du conjoint: le jour du mariage.
- f) L'employé qui est appelé à agir comme juré, candidat juré ou à comparaître comme témoin dans une cause ou l'employé n'est pas partie, reçoit la différence entre l'indemnité ou l'honoraire qui lui est versé et son salaire réel s'il y a lieu, ou à défaut, son plein salaire.

8.02

Tout employé régulier aura droit à deux ( 2 ) congés mobiles lesquels pourront être pris par l'employé à la date qui lui convient après entente avec l'employeur, intervenu au moins vingt-quatre ( 24 ) heures avant le début du congé. Les congés ne sont ni cumulatifs ni remboursables.

8.03

Congé sans solde

8.03 a)

L'employé obtient à tous les 7 ans d'ancienneté un congé sans solde d'un maximum d'un an, à une date qui lui convient, et ce après soixante ( 60 ) jours d'avis à l'employeur.

8.03 b)

L'employé peut obtenir un congé sans solde d'un ( 1 ) mois, après deux ( 2 ) ans de service continu chez l'employeur, et d'un ( 1 ) mois additionnel par année de service supplémentaire.

8.03 c)

Après utilisation d'un congé sans solde, une période minimale de deux ( 2 ) ans de service continu est nécessaire pour une réutilisation des avantages prévus à l'article 8.03a) et/ou 8.03 b).

8.03 d)

A l'expiration du congé sans solde l'employé reprend tous ses avantages et privilèges ainsi que son poste en autant que ce dernier n'est pas été aboli entretemps. Si le poste a été aboli, l'employé pourra se prévaloir des dispositions prévues à la présente convention, notamment les dispositions de l'article 12:00.

8.03 e)

L'employé continue d'être couvert par les différents régimes de prévoyances collectives en autant que l'employé paie les montants complets des primes.

8.03 f)

En aucun temps un employé bénéficiant d'un congé sans solde ne devra oeuvrer dans un secteur de concurrence directe ( syndicat ou association représentative, de l'industrie de la construction ), en tant que salarié.

ARTICLE 9:00CONGES PAYES POUR MATERNITE, MALADIE ET ACCIDENT

9.01 a)

Les employés auront droit à une ( 1 ) journée de congé par mois, pour maladie ou d'accidents non couverts par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail au Québec sans perte de salaire. A cette occasion l'employeur établira une caisse de crédit de douze ( 12 ) jours pour tous les employés ayant terminé leur période de probation.

9.01 b)

A la fin de chaque année, la balance des jours non-utilisés ne sont ni cumulatifs ni remboursables. Ils devront en l'occurrence être pris par l'employé entre le 1er octobre et le 30 septembre de l'année en cours.

9.02

Congés parentaux

- a) L'employée enceinte peut demander, par écrit, et se voit octroyer un congé sans salaire, en fournissant la preuve de son état par une attestation de son médecin. Ce congé débute deux ( 2 ) semaines après cette demande, ou plus tôt, si la nécessité en est attestée par un certificat médical, et peut se terminer au plus tard six ( 6 ) mois après l'accouchement, à moins d'être prolongé selon les dispositions prévues à l'alinéa c) de la présente clause.
- b) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième ( 20e ) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.
- c) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que, son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou que l'enfant est ré-hospitalisé, l'employée peut suspendre son congé de maternité, auquel cas elle avise l'employeur le plus tôt possible de son désir de revenir au travail. L'employeur et l'employée conviennent de la date effective de son retour au travail.  

Dans ces cas, la période résiduelle du congé de maternité est complétée lorsque l'enfant intègre le domicile.
- d) L'employée donne à l'employeur un préavis d'au moins deux ( 2 ) semaines précédent la date de son retour.
- e) Si l'employée revient au travail dans les deux ( 2 ) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
- f) L'employée doit être réintégrée par l'employeur au même poste qu'elle occupait au moment où elle a commencé son congé de maternité et aux mêmes conditions que si elle était demeurée au travail. Les congés en maladie accumulés lors de son départ n'en sont point affectés.

9.02

Congés parentaux ( suite )

- g) L'employée en congé selon les dispositions de la présente clause, continue d'être couverte par les assurances, sous réserve que les arrérages de cotisations syndicales et de primes d'assurance sont déduites à même ses quatre ( 4 ) premières paies après qu'elle soit revenue au travail.
- h) Une employée peut demander, par écrit, et se voit accorder un congé d'adoption sans salaire, d'une durée maximale de treize ( 13 ) semaines et doit fournir la preuve à l'employeur. De plus, les dispositions des alinéas f) et g) s'appliquent.
- i) L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé d'absence payé d'une durée de trois ( 3 ) jours. Ce congé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième ( 7e ) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison à moins d'entente contraire.

9.03

Nonobstant les dispositions de la clause 9.02, l'employée pourra aviser son supérieur qu'elle prolongera sa période d'absence. En aucun cas, cependant, cette extension du congé ne peut dépasser douze ( 12 ) mois de la date d'accouchement.

ARTICLE 10:00VACANCES PAYEES

10.01

Les périodes de vacances d'été seront basées sur les semaines déterminées par le décret de l'industrie de la construction et devront être prises durant cette période.

10.02 a)

Tous les employés ayant moins d'un ( 1 ) an de service auront droit à une ( 1 ) journée de vacance par mois de service pour un maximum de dix ( 10 ) jours.

10.02 b)

Tous les employés ayant un ( 1 ) an et moins de deux ( 2 ) ans de service auront droit à deux ( 2 ) semaines de vacances.

10.02 c)

Tous les employés ayant deux ( 2 ) ans et moins de cinq ( 5 ) ans de service auront droit à trois ( 3 ) semaines de vacances.

10.02 d)

Tous les employés ayant cinq ( 5 ) ans et plus de service auront droit à quatre ( 4 ) semaines de vacances.

10.02 e)

Tous les employés ayant vingt ( 20 ) ans et plus de service auront droit à six ( 6 ) semaines de vacances.

10.03 a)

Les vacances seront prises après entente avec l'employeur. Une liste pour le choix des vacances sera remise aux employés au plus tard le 1er mars de chaque année et elle devra avoir été complétée par les employés au plus tard le 1er avril de chaque année. Cependant, aucun employé ne pourra jouir de plus de trois ( 3 ) semaines de vacances consécutives sauf après entente avec l'employeur.

10.03 b)

La rémunération est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 10:00      VACANCES PAYEES ( suite )

- 10.03 c)      Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacances, ce jour est additionné à la période de vacances.
- 10.04      La durée des services continus utilisés pour établir la durée des vacances auxquelles un employé a droit, sera calculée au jour ou l'employé commence ses vacances.
- 10.05      Les absences pour maladie, accident ou maternité ne modifient pas le calcul des mois de service pour fin de période de vacances à établir.
- 10.06      L'employé qui quitte le service de l'employeur aura droit à partir de la date de son départ, à une rémunération équivalente aux vacances, tel que défini à la clause 10.02.

ARTICLE 11:00      DROIT DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE 12:00      ANCIENNETE - PROMOTION - MUTATION - MISE-À-PIED - DEMISSION  
PAYE DE SEPARATION

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

ARTICLE 12:00ANCIENNETE - PROMOTION - MUTATION - MISE-À-PIED - DEMISSION  
PAYE DE SEPARATION ( suite )

- 12.01 b) Il est entendu entre les parties à la présente que le principe d'ancienneté pour les employés affectés aux établissements extérieurs s'applique dans tous les cas où il y est fait mention dans cette convention, sauf que dans les cas de transfert, mise-à-pied et de rappel au travail, il n'a pas pour effet de donner à de tels employés une priorité d'emploi sur les employés de tout autre établissement, soit central ou régional.
- 12.02 L'employé conserve son ancienneté mais celle-ci cesse de s'accumuler après douze ( 12 ) mois d'absence pour maladie ou accident.
- 12.03 Un employé perd son ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) démission volontaire
  - b) congédiement pour cause qui n'est pas renversée par la procédure de grief et d'arbitrage
  - c) le défaut de se rapporter au travail dans les quinze ( 15 ) jours suivants la réception par courrier recommandé d'un avis de rappel suivant une mise-à-pied, lequel doit être envoyé à la dernière adresse connue de l'employé.
  - d) Après vingt-quatre ( 24 ) mois d'absence pour raison de maladie ou accident.
- 12.04 Lors de la signature de cette entente, et à tous les ans par la suite, l'employeur remettra au syndicat, sur demande, une liste d'ancienneté et celui-ci doit mentionné le nom de l'employé, sa date d'embauchage, son poste ainsi que son salaire.
- 12.05 L'employeur affichera pendant cinq ( 5 ) jours tout poste à combler en y indiquant les exigences. L'employeur devra attribuer dans les dix ( 10 ) jours le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences du poste en autant que ledit poste soit disponible. Si un employé avec l'ancienneté voulue n'obtient pas la fonction pour une raison, l'employeur lui donnera par écrit les raisons pour lesquelles il a jugé qu'il n'avait pas les qualifications requises, avec copie au syndicat. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 12.06 L'employé qui est promu ou muté pourra retourner à sa fonction normale s'il ne peut accomplir la nouvelle tâche qui lui est confiée, après un essai de trois ( 3 ) semaines. La même période d'essai s'applique dans les cas de rappel au travail.
- 12.07 a) Tout employé congédié ou mis-à-pied, doit recevoir au moins deux ( 2 ) semaines d'avis ou à défaut, l'équivalent de deux ( 2 ) semaines de salaire à son départ, à moins que le vol ou détournement de fonds ne soit la cause de son congédiement.

ARTICLE 12:00                    ANCIENNETE - PROMOTION - MUTATION - MISE-À-PIED - DEMISSION  
PAYE DE SEPARATION ( suite )

- 12.07 a)                    Tout employé congédié devra être payé au complet pour tous les argents que l'employeur lui devra, y compris les vacances et autres bénéfiques accumulés, s'il y a lieu, dans les dix ( 10 ) jours ouvrables de la date de son congédiement ou de sa mise à pied.
- 12.07 b)                    Si un employé est congédié, mis-à-pied ou à l'âge de la retraite, il devra recevoir de l'employeur une paye de séparation représentant une ( 1 ) semaine par année de service complétée et sera payé dans les trente ( 30 ) jours de l'avis.

ARTICLE 13:00                    TRAITEMENT DE SALAIRE

- 13.01                    Les salaires hebdomadaires apparaissant à l'annexe "A" font partie intégrante de la présente convention, et les employés auront le taux de salaire apparaissant à l'échelle, incluant l'augmentation prévue par cette convention.
- 13.02 a)                    Si pendant la durée de la présente convention, une nouvelle classe est créée et/ou une classe actuelle doit être réévaluée, l'employeur détermine une échelle de salaire en tenant compte des classes ainsi que des échelles de salaire établies dans la présente convention. L'employeur avise le syndicat de la création de la nouvelle classe et/ou de la classe modifiée et de l'échelle de salaire s'y rattachant dans les six ( 6 ) jours de leur établissement.
- 13.02 b)                    Si les deux parties ne s'entendent pas sur la classification et l'échelle de salaire établie, le syndicat peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 13.03                    En aucun cas un employé déjà au service de l'employeur ne doit subir de diminution de salaire.

ARTICLE 14:00                    PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 14.01 a)                    Le syndicat et l'employeur conviennent que tout grief ayant trait à l'application ou l'interprétation de cette convention ainsi que toute mésentente doivent être réglés le plus promptement possible et ceci selon la procédure suivante:
- 14.01 b)                    L'employé, le syndicat, le supérieur immédiat peuvent, avant d'entreprendre la procédure de grief, essayer de régler la mésentente.
- 14.01 c)                    Tous les cas de grief soumis à l'arbitrage seront portés devant un arbitre unique.

- ARTICLE 14:00      PROCEDURE DE GRIEF ( suite )
- 14.02      L'employé et/ou le syndicat doit dans les vingt ( 20 ) jours ouvrables complets qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte soumettre par écrit le grief de la façon suivante:
- 14.03      Le grief doit être présenté par écrit au Gérant d'Affaires du Local 144 ou son représentant.
- 14.04      Suivant réception du grief écrit, le Gérant d'Affaires du Local 144 ou son représentant devra convoqué une réunion entre les parties et rendra sa décision écrite au comité des griefs dans un délai n'excédant pas quinze ( 15 ) jours ouvrables complets.
- 14.05      A défaut de règlement d'un grief, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix ( 10 ) jours ouvrables suivant la décision de l'article 14.04, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 14.06      Une fois l'étape précédente terminée, l'employeur et le syndicat devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut d'entente, le syndicat s'adressera dans les vingt ( 20 ) jours ouvrables suivants au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec, qui sera prié d'en nommer un.
- 14.07      Lorsque l'arbitre sera choisi ou nommé, il devra en accord avec l'employeur et le syndicat, décider d'une date et du lieu où les parties pourront se faire entendre.
- 14.08      L'arbitre est le seul maître de la procédure et décide selon la preuve. Cependant, les dispositions de la convention lient l'arbitre qui pourra rendre toute décision qu'il croit juste en maintenant la sanction ou en la rejetant complètement ou en la modifiant et pourra aussi établir toute compensation ou rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement selon qu'il maintient, modifie ou rejette la sanction.
- 14.09 a)      L'arbitre devra rendre sa décision finale et exécutoire dans les trente ( 30 ) jours qui suivent la date de l'audience et cette décision devra être remise par écrit aux parties; ce délai pourra être extensionné sur consentement mutuel des deux parties.
- 14.09 b)      La décision de l'arbitre est exécutoire dans les cinq ( 5 ) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.
- 14.10      Les frais de l'arbitrage seront payés à part égale entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 14.00PROCEDURE DE GRIEF ( suite )

14.11

En tout temps au cours de la procédure de grief et d'arbitrage, une entente peut intervenir entre les parties, et ceci dans le but de mettre fin à la mésentente.

ARTICLE 15:00VALIDITE

15.01

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

ARTICLE 16:00GENERALITES

16.01

Employés surnuméraires

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

16.02

Employés partiels

- a) Un employé à temps partiel est une personne travaillant régulièrement aux services cléricaux pour un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine normale de travail, avec un maximum de deux tiers du nombre normal d'heures hebdomadaires établi par la présente convention. Les employés à temps partiel ne peuvent travailler que dans les classes 4 et 5 sauf dans les cas des absences résultant des congés prévus et/ou il n'y a pas assez d'employés réguliers qualifiés et disponibles pour faire le travail requis.
- b) Les employés à temps partiel travailleront un minimum de quatre ( 4 ) heures le jour ou les jours où ils sont appelés à travailler.
- c) Les employés à temps partiel paieront des cotisations syndicales et seront rémunérés au moins au salaire minimum de la tâche à laquelle ils sont assignés.

ARTICLE 16:00GENERALITES ( suite )

- 16.02 d) Ces employés à temps partiel travailleront à l'intérieur des horaires prévus à cette convention. En outre, le travail autorisé en plus du nombre d'heures de la journée normale de travail des employés réguliers sera payé au taux de surtemps applicable aux employés réguliers.
- e) Un nouvel employé sera considéré comme étant en probation, et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de soixante ( 60 ) jours de travail pour l'employeur. A compter d'alors, son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage.
- f) Les dispositions de l'article 14:00 s'appliquent à un employé à temps partiel après avoir complété sa période de probation.
- g) Paie de vacances: A compter du 30 avril
- |                                    |    |
|------------------------------------|----|
| moins d'un ( 1 ) an au 30 avril    | 4% |
| deux ( 2 ) ans et plus au 30 avril | 6% |
- h) Tout grief qui vise l'interprétation ou l'application de ce sous-paragraphe est soumis par l'employé suivant la procédure de grief.
- i) De plus, l'employeur n'utilisera pas d'employés à temps partiel dans le seul but d'éviter la création d'emploi à caractère régulier.
- j) Les employés à temps partiel bénéficieront de tous les bénéfices et avantages prévus à la présente convention collective et sont payables au prorata des heures travaillées en fonction de l'horaire régulier des employés à temps plein.

## 16.03

Temporaires

- a) Un employé temporaire est une personne embauchée pour une période déterminée à un endroit déterminé et pour un maximum de treize ( 13 ) semaines et dont l'engagement prend fin automatiquement à la fin de la période pour laquelle elle a été embauchée, à moins d'être prolongée par entente écrite entre les parties. L'employeur avisera par écrit le syndicat du nom de l'employé temporaire et de la fonction qui lui est attribuée.
- b) Les employés temporaires paieront des cotisations syndicales et seront rémunérés au moins au salaire minimum de la fonction à laquelle ils ont été assignés.
- c) Ces employés temporaires travailleront selon l'horaire des employés avec lesquels ils travaillent.

ARTICLE 16:00      GENERALITES ( suite )

- 16.03 d) L'employeur convient qu'en tout temps son nombre d'employés temporaires ne dépassera pas 20% de l'effectif total des employés dans l'unité de négociation.
- e) De plus, l'employeur n'utilisera pas d'employés temporaires dans le seul but d'éviter la création d'emploi à caractère régulier.

ARTICLE 17:00      DUREE DE LA CONVENTION

- 17.01 La présente convention collective de travail est d'une durée de vingt-quatre ( 24 ) mois à compter du 1er octobre 1984 au 30 septembre 1986 inclusivement.
- 17.02 La présente convention collective de travail demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 18:00      CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE18.01      Définition

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

18.02      Préavis au syndicat

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

18.03      Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indiquera ce qui suit:

- a) La nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement technologique;

ARTICLE 18:00CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ( suite )

## 18.04

Comité de reclassement

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

- a) La possibilité de recyclage en vü de permettre à certains employés susceptibles d'être mis-à-pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) Assistance dans le choix de nouvelles fonctions ( orientation et conseils );
- c) Suggestion de d'autres mesures en vü de permettre à certains employés susceptibles d'être mis-à-pied d'occuper un autre poste chez l'employeur.

## 18.05

Indemnité de fin d'emploi

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

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

ANNEXE " A "

<u>CLASSE</u>	<u>AU 1ER OCTOBRE 1984</u>	<u>AU 1ER OCTOBRE 1985</u>
1) Chef de bureau	609.69\$	637.13\$
2) Assistant chef de bureau	490.00\$	512.05\$
3) Secrétaire-comptable	449.28\$	469.50\$
4) Secrétaire-réceptionniste	353.06\$	368.95\$
5) Commis au placement	309.83\$	323.77\$

- En ce qui concerne le taux d'embauche: 10% de moins que la classe et après trois ( 3 ) mois, le taux de salaire de la classe

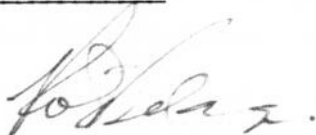
- Les salaires sont rétroactifs au 1er octobre 1984

CLASSE

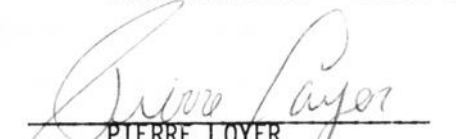
- |                   |  |                         |
|-------------------|--|-------------------------|
| 1) Jean Perron    | 4) Jo-Ann Deslauriers<br>Fabienne Therrien | 5) Marie-Paule Lamarche |
| 2) André Parisien | Anne Groleau<br>Lise Tremblay              |                         |
| 3) Francine Sauvé | Nicole Beaudoin<br>Jocelyne Picard         |                         |

SIGNE A MONTREAL CE 14 e JOUR DU MOIS DE decembre 19 84.

PARTIE PARTONALE

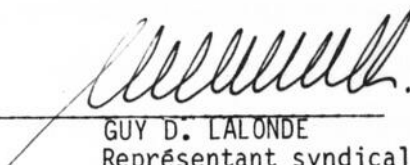


ROGER BELANGER  
Représentant international, A.U.  
Administrateur - Local 144



PIERRE LOYER  
Administrateur délégué,  
tutelle gouvernementale,  
Local 144

PARTIE SYNDICALE



GUY D. LALONDE  
Représentant syndical,  
Local 57



JO-ANN DESLAURIERS  
Délégué syndical.