

**DÉPÔT**

Dépôt N°:

06326-3  
8 4 0 7 0 2 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement				<input type="checkbox"/> Entente				<input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18682-03
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective				19							
	84-06-06		84-06-13		84-01-03	87-01-08												

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce,</b> local 502 Att.: M. Michel Brunet 1010 Ste-Catherine E., suite 510 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mulco Inc</b> 2835 rue Grande Allée St-Hubert, Qué J4T 3K3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même et 2433 Sir Wilfrid Laurier, St-Hubert Région <u>06-06</u> Activité <u>3799 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Pierrette David /sg**  
 Date: **84-07-09**

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

**RECHERCHE**

ci-après appelée «L'UNION»

partie d'autre part.

«CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL»

«1984 - 1987»

ENTRE:

MULCO INC.

2835, rue Grande Allée  
St-Hubert, (Québec)  
J4T 3K3

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

partie d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 502

1010, rue Ste-Catherine est  
Bureau 510  
Montréal, (Québec)  
H2L 2G3

ou ses successeurs, détenant une  
charte de l'Union des Travailleurs  
Unis de l'Alimentation et du Commerce,  
F.A.T., C.O.I., C.T.M., C.T.C.,  
affiliée à la F.T.Q.

ci-après appelée «L'UNION»

partie d'autre part.

## TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATION DES TERMES .....	1.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	4.
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION .....	5.
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE .....	6.
ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES .....	8.
ARTICLE V - ANCIENNETÉ .....	10.
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	17.
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS .....	19.
ARTICLE VIII - ARBITRAGE .....	21.
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL .....	23.
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS .....	23.
ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	24.
ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES .....	25.
ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES .....	28.
ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX .....	30.
ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	31.
ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ .....	32.
ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	37.
ARTICLE XVIII - SALAIRES .....	40.
ARTICLE XIX - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE .....	42.
ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES .....	43.
ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION .....	44.
SIGNATURES .....	45.
ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES .....	46.
ANNEXE «B» - RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES .....	47.
ANNEXE «C» - DÉFINITION DES CLASSES .....	48.
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 .....	49.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

a) SALARIÉ:

Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) ÉTABLISSEMENT:

Établissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.

c) PROMOTION:

Désigne la mutation d'un salarié à une autre classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.

d) RÉTROGRADATION:

Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.

e) PERMUTATION:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont l'échelle salariale est identique à celle de la fonction qu'il occupait.

f) DIRECTEUR DU PERSONNEL:

Le directeur du personnel ou, en son absence, un autre directeur.

INTERPRÉTATION DES TERMES - (SUITE)g) DÉPARTEMENT:

Les départements sont définis comme suit:

- département de la paye
- département des comptes à recevoir
- département de la facturation
- département des comptes à payer
- département des achats
- département du bureau des commandes (Cardex)
- département de l'ordinateur
- département du prix de revient
- dactylo et réceptionniste (sténo-dactylo, secrétariat)

h) CONJOINT:

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec et par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

i) NOUVELLE FONCTION COMPORTANT DE NOUVELLES OPÉRATIONS:

Tâche nouvelle par opposition à une nouvelle façon d'effectuer une tâche existante et par opposition au fait d'apporter une aide additionnelle dans l'exercice d'une tâche existante.

j) EMPLOYÉ TEMPORAIRE:

Ce terme désigne une personne qui n'est pas embauchée dans le but de causer une mise à pied

INTERPRÉTATION DES TERMES - (SUITE)j) EMPLOYÉS TEMPORAIRE - (SUITE)

ou d'empêcher un rappel, qui remplace un employé absent temporairement ou effectue des travaux spéciaux ou pour pallier à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

L'Employeur remettra dans les quarante-huit (48) heures de l'embauche d'un employé temporaire, un avis écrit au délégué syndical qui indiquera:

- le nom de l'employé
- les raisons de son embauchage
- la durée de son embauchage

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés à l'emploi de Mulco Inc., le tout tel que décrit au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec en date du 8 décembre 1980:  
«Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des responsables: des achats, des commandes, des comptes à payer, du prix de revient.»  
Établissements visés:  
- 2433, Sir Wilfrid Laurier,  
St-Hubert  
- 2835, rue Grande Allée,  
St-Hubert
- b) Il est de plus convenu que la présente convention ne devra pas être interprétée comme incluant: les chimistes et leurs aides, les vendeurs, les gardiens, les contremaîtres, surintendants et autres représentants de l'Employeur dans ses relations avec les salariés.
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne fera pas d'entente contraire ou venant en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié de l'unité de négociation.
- 1.03 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION - (SUITE)

- 1.03 (suite)  
les conditions de travail et les taux de salaire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 La conduite des opérations, la direction de la main-d'oeuvre et la détermination des qualifications et de la compétence d'un salarié relève de la juridiction de la compagnie et celle-ci détient tous les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant à la gérance. Le Syndicat s'engage à respecter ce principe et la compagnie s'engage à ne pas restreindre les conditions de cette convention dans l'exercice de ses droits.
- 2.02 L'exercice des droits de gérance susmentionnés sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention, et toute mésentente résultant d'une décision arbitraire et discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu du paragraphe 2.01, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2.03 Si de nouvelles fonctions comportant de nouvelles opérations doivent être établies, l'Employeur informera l'Union, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance de la date à laquelle la nouvelle fonction entrera en vigueur et du taux y afférant. Dans le même délai, l'Employeur et l'Union discuteront le taux de salaire et ce, en relation avec

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION - (SUITE)

## 2.03 (suite)

les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective. Dans les cinq (5) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'Union pourra, s'il n'y a pas entente sur le taux, présenter un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

Un tel grief sera étudié à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage sera rétroactif à la date de la mise en vigueur de la nouvelle fonction.

- 2.04 Si au cours de la durée de la présente convention collective, l'Employeur décide d'engager des salariés à temps partiel, il s'engage, lors de l'embauche, à informer, par écrit, le délégué d'Union du salaire et des conditions de travail qui s'appliqueront pour ces salariés.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE - (SUITE)

- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.04 a) Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie après une période de trente (30) jours et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.
- 3.05 L'Employeur remettra à l'Union sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, l'Employeur remettra à l'Union une liste détaillée telle qu'elle apparaît à l'Annexe «B».

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE - (SUITE)

- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de les indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.07 L'Union informe par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine ainsi que du montant du droit d'initiation.
- 3.08 En cas de bris de l'ordinateur de l'Employeur, celui-ci remet à l'Union un montant identique au mois précédent sujet à ajustement le mois suivant.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants accrédités de l'Union auront accès aux établissements durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention sont observés. Les représentants doivent d'abord signaler leur présence au directeur de l'établissement, ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement. Il est entendu que ces visites nuiront le moins possible au travail des salariés.
- 4.02 Le Syndicat fournira à l'Employeur par écrit, les noms des délégués syndicaux et des assistants-délégués et avisera de même de tout changement à cette liste.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.03 a) Un délégué et un assistant-délégué pourront être élus ou désignés parmi les salariés de chaque établissement pour représenter et surveiller les intérêts de tous les salariés.
- b) Sur demande, le Directeur du personnel permettra aux délégués ou aux assistants-délégués en l'absence des délégués de s'absenter de leur travail pour participer à toute procédure en vue de régler un grief et prévu à la présente convention, ce sans perte de salaire.
- 4.04 Un délégué ou l'assistant-délégué si le délégué cède sa place pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des cours ou des congrès syndicaux, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours calendrier par an, pourvu que la présence de ces salariés ne soit pas nécessaire à la poursuite normale des opérations.
- L'Union fera sa demande au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début du permis d'absence désiré. Sauf durant la période du 15 mai au 30 septembre.
- Nonobstant ce qui précède, sur demande par avis écrit du syndicat, l'Employeur pourra autoriser une absence, telle que prévue dans le présent article, de plus de cinq (5) jours.
- 4.05 L'Employeur convient également de coopérer avec l'Union en mettant à sa disposition un tableau

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.05 (suite)  
dans chaque établissement visé, pour y afficher les avis d'assemblée et, après avoir obtenu l'autorisation du Directeur du personnel, tout autre avis pour fin publicitaire, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.
- 4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et de deux (2) membres de l'Union, au maximum, ceux-ci devant avoir au moins six (6) mois d'ancienneté. Les salariés ainsi désignés pour prendre part aux négociations d'une convention collective sont rémunérés au taux régulier jusqu'à concurrence de sept heures et demi (7 1/2) par jour.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service accumulé dans l'unité de négociation.
- b) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence permise par la convention collective, compte tenu des dispositions concernant la perte de l'ancienneté
- 5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de trois (3) mois calendrier.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

- 5.02 b) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes. L'Employeur pourra congédier le salarié en tout temps pendant cette période, et il ne peut soumettre son cas comme grief.
- c) Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et sa date d'ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 5.03 Les étudiants employés pendant leurs vacances n'acquiert pas d'ancienneté et peuvent être congédiés en tout temps sans pouvoir soumettre leur cas comme grief.
- 5.04 Un salarié accumule toujours de l'ancienneté lorsqu'il est absent sauf dans les cas suivants où son emploi se termine lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
  - b) il est congédié pour juste cause;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
  - d) s'il est mis à pied pour une période excédant sept (7) mois;

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

## 5.04 (suite)

- e) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période excédant douze (12) mois.
- f) s'il dépasse le permis d'absence donné par écrit par l'Employeur sans s'être procuré une prolongation d'absence par écrit ou sans fournir à l'Employeur une justification satisfaisante de son absence;
- g) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5.05 Tout salarié réembauché et dont l'ancienneté a été perdue sera considéré comme un nouveau salarié.

5.06 Affichage de fonctions vacantes

Lorsque pour une raison ou pour une autre, une fonction devient disponible de façon permanente à l'intérieur de l'unité de négociation, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) la fonction disponible est affichée durant cinq (5) jours, en excluant les samedi et dimanche, à l'intention des salariés de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation tel que défini à l'article 5.02 a).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.06 Affichage de fonctions vacantes - (Suite)

b) L'avis d'affichage indiquera: le titre de la fonction, sa classification, les exigences de la fonction et la date d'affichage.

5.07 Éligibilité

a) Tout salarié pour qui l'obtention d'une fonction constitue une promotion, une rétrogradation ou une permutation peut se porter candidat en faisant la demande par écrit, à l'Employeur pendant la période d'affichage.

b) Le délégué syndical peut postuler sur un affichage pour un salarié absent à cause de maladie, vacances annuelles, congé de maternité ou toute autre absence prévue à la convention collective, à la condition que le salarié pour qui il postule puisse occuper la fonction dès que l'Employeur le requiert.

5.08 L'Employeur accordera la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulé et qui possèdent les qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction.

5.09 Avis de sélection

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix de l'Employeur, celui-ci doit afficher sa décision pendant cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.09 Avis de sélection - (Suite)

L'avis indiquera:

- 1.- la fonction comblée;
- 2.- la personne choisie;
- 3.- son ancienneté;
- 4.- sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste

Une copie de l'avis sera transmise à l'Union et une autre remise au délégué.

5.10 Nonobstant ce qui précède, advenant que selon l'Employeur il n'y ait aucun salarié ayant les qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction nouvelle ou vacante, l'Employeur dans ce cas, aura discrétion pour rechercher l'embauche d'un salarié extérieur à l'unité de négociation.

5.11 Le salarié qui, conformément aux dispositions de la présente convention, obtient la fonction, est assujetti à une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours de travail. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, il peut retourner celui-ci à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.12 1.) Mise à pied de courte durée  
(trois (3) mois et moins)

En cas de réduction du personnel d'un département, l'Employeur applique la procédure suivante:

- a) Tous les salariés à l'essai et les étudiants sont d'abord mis à pied;
- b) Par la suite, l'Employeur tient compte de l'ancienneté dans le département et de la compétence pour accomplir le travail requis.
- c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans une classe identique ou inférieure à la sienne, pourvu qu'il satisfasse aux qualifications de la fonction.
- d) Un salarié déplacé à une classe inférieure à son poste, maintiendra son salaire.

2.) Mise à pied (plus de trois (3) mois)

En cas de réduction du personnel d'un département, l'Employeur applique la procédure suivante:

- a) Tous les salariés à l'essai et les étudiants sont d'abord mis à pied;
- b) Par la suite, l'Employeur tient compte de l'ancienneté dans le département et de la compétence

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.12 2.) Mise à pied (plus de trois (3) mois) - (Suite)

b) (suite)

pour accomplir le travail requis.

c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux qualifications de la fonction et ce, dans une classe égale ou inférieure.

d) Un salarié déplacé à une classe inférieure à son poste reçoit le salaire de la nouvelle classe à l'échelon qui constitue, pour lui, le moins de préjudice monétaire.

5.13 a) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en tenant compte des qualifications requises.

b) C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de son adresse et de son numéro de téléphone. Les salariés qui négligent de le faire plaie l'Employeur dans l'impossibilité de les rappeler au travail, et risque de perdre leur ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

5.14 Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation, et qui est mis à pied, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de plus de six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un an de service; de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service; de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service et plus.

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

5.15 En cas de mise à pied de moins de six (6) mois, la compagnie avisera le salarié, sauf ceux en période d'essai, les temporaires, et les étudiants, en leur donnant un avis minimum de cinq (5) jours avant la date effective de la mise à pied.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées. Les mesures disciplinaires varient norma-

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI - (SUITE)

- 6.01 (Suite)  
lement des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 6.02 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu. Le délégué d'Union ou son assistant est convoqué en même temps pour agir comme témoin. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement, une autre est remise au délégué d'Union et une autre doit être adressée, par courrier recommandé, à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et devra indiquer les faits reprochés au salarié.
- 6.03 a) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les sept (7) jours ouvrables après que l'Employeur aura eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il devra être considéré comme nul et irrecevable.
- b) Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension. L'Employeur donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- 6.04 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 6.02 aura été appliquée, et elle sera effectuée à la classification

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI - (SUITE)

- 6.04 (Suite)  
immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- 6.05 a) Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- b) A la signature de la présente convention, l'Employeur retirera les avis et les mesures disciplinaires apparaissant au dossier de chaque salarié.
- 6.06 Toute signature d'un salarié sur tout document sera considérée comme un accusé de réception et non comme une admission des faits.
- 6.07 Lorsque convoqué par l'Employeur pour discuter de toute matière ayant trait à la convention collective tout employé doit se faire accompagner de son délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Le but de cette clause est d'établir une procédure permettant aux parties de discuter et de régler le plus promptement possible les désaccords qui peuvent survenir pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS - (SUITE)

7.02 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

7.03 Première étape

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Celui-ci a sept (7) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse à l'employé.

7.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant telle réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit, au Directeur du personnel. Le Directeur du personnel a sept (7) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision devra être communiquée à

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS - (SUITE)

- 7.05 (Suite)  
l'autre partie dans les sept (7) jours calendrier qui suivent la réunion.
- 7.06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié ou l'Union, s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours calendrier de la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.
- 7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape.
- 7.08 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.
- 7.09 La partie qui soumet le grief s'engage à respecter les procédures et les délais stipulés, et le défaut de s'y conformer met fin au grief.
- 7.10 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre l'Employeur et l'Union est final et lie les parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 a) Si le Directeur du personnel ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si la réponse ne satisfait pas le plaignant et que ce dernier désire le

ARTICLE VIII - ARBITRAGE - (SUITE)

- 8.01 a) (Suite)  
porter à l'arbitrage, il doit, soit personnellement ou par l'entremise du Syndicat, dans les vingt (20) jours suivant la réponse du Directeur du personnel ou l'expiration des délais pour la donner, l'aviser par écrit qu'il porte son grief à l'arbitrage.
- b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du Travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entrerait en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 En matière disciplinaire seulement, l'arbitre aura juridiction pour sanctionner, annuler et/ou modifier toute décision de l'Employeur.
- 8.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union et chaque partie défraiera la totalité des frais des témoins qu'elle assigne.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE - (SUITE)

- 8.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail pour les salariés sera de trente-sept heures et demi (37 1/2), réparties sur cinq (5) jours consécutifs.
- 9.02 Les salariés seront programmés du lundi au vendredi, de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00).
- 9.03 La journée normale de travail est de sept heures et demi (7 1/2).
- 9.04 Dans tous les cas, le programme d'heures normales de travail quotidien devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.05 Rien de ce qui précède ne devra être interprété comme indiquant que la compagnie garantie les heures ou les jours de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 Période de repas

a) Tout salarié a droit à une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS - (SUITE)10.01 Période de repas - (Suite)

- b) La période de dîner devra être programmée entre 11h30 et 14h30.
- c) Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.02 Période de repos

- a) Une période de repos de quinze (15) minutes sera programmée par l'Employeur pour chaque demi-journée de travail et ce, pour chaque salarié.
- b) Sur autorisation de la compagnie un salarié pourra prendre l'ensemble de ces périodes de repos, c'est-à-dire trente (30) minutes, consécutivement à son heure de repas.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 Toutes les heures de travail fournies en excédent de trente-sept heures et demi (37 1/2) seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au tarif de temps et demi. Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire ne sera accordé que s'il a été préalablement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES - (SUITE)

- 11.02 Le travail du dimanche sera rémunéré au tarif de temps double.
- 11.03 Le salarié rappelé en dehors de ses heures programmées recevra paiement minimum de trois (3) heures au taux applicable.
- 11.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.05 Tout travail supplémentaire sera payé aux salariés à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.
- 11.06 Lorsqu'un salarié est requis de travailler au-delà de 20h00, l'Employeur lui verse une prime de repas jusqu'à un maximum de 5,00\$ sur présentation de reçus.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES12.01 Année de vacances

Le premier janvier est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)12.02 Quantum

La compagnie accorde à ses salariés les vacances suivantes basées sur leur ancienneté et payées de la façon prévue ci-après:

- a) Moins d'un an d'ancienneté: une (1) journée par mois travaillé (maximum dix (10) jours);
- b) Un (1) an et moins de quatre (4) ans d'ancienneté: deux (2) semaines de vacances;
- c) Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté: Trois (3) semaines de vacances;
- d) Neuf (9) ans et plus d'ancienneté: quatre (4) semaines de vacances.

- 12.03 a) La période normale des vacances s'étendra durant les deux (2) semaines de la construction en juillet, sauf pour les postes essentiels.
- b) Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté le ou avant le 1er mars de chaque année, et le tableau de vacances doit être affiché au plus tard le 15 avril de l'année en cours.
- c) La détermination du nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps est fixé selon l'ancienneté en tenant compte du choix des salariés et des exigences du travail.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)

12.03 d) Le salarié régulier qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances établie en 12.03 a), l'excédent est programmé après que tout les autres salariés ont programmés les leurs. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté. Cependant, en aucun temps un salarié ne peut programmé plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. De plus, pour les salariés ayant droit à quatre semaines de vacances, cette quatrième semaine devra être programmée entre le 15 septembre et le 30 avril.

e) La paie de vacances est remise l'avant dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de leur période de vacances.

f) Les vacances ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui, en raison d'accident, de maladie ou en congé de maternité ne peut prendre ses vacances, pourra bénéficier de celles-ci à son retour au travail, après entente entre les parties.

12.04 En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)

12.05 A l'occasion du mariage d'un salarié celui-ci peut obtenir un congé d'absence sans solde pour une durée maximum de sept (7) jours de calendrier à la condition qu'il avise la compagnie par écrit, trois (3) mois avant de prendre ledit congé. Toutefois, entre le 1er juin et le 30 septembre, le salarié concerné doit faire coïncider ce congé avec sa période de vacances.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES

13.01 a) Les salariés auront droit aux congés garantis, payés et chômés suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête Nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Le 24 décembre
- Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre
- Deux (2) congés mobiles à prendre entre le 26 décembre et le 31 décembre.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES - (SUITE)

13.01 b) En plus, tout autre jour qui pourrait être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

13.02 Conditions d'éligibilité

Afin d'être éligible pour les fêtes chômées et payées, il est entendu que le salarié:

a) a complété soixante (60) jours de service continu;

b) a travaillé son jour de travail cédulé le jour précédent et le jour suivant la fête chômée et payée, sauf s'il est absent pour maladie ou s'il a reçu du représentant autorisé par l'Employeur, l'autorisation de s'absenter;

c) dans le cas de maladie l'Employeur exige une preuve de maladie.

13.03 Tous les congés statutaires seront reportés au jour ouvrable précédant ou suivant lorsqu'ils surviennent lors d'un jour non ouvrable.

13.04 Lorsqu'un ou des congés tels que définis à l'article 13.01 tombent pendant la période de vacances payée du salarié, celui-ci devra prendre ce ou ces congés payés en plus de ses vacances.

13.05 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de temps et demi

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES - (SUITE)

## 13.05 (Suite)

pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-deux heures et demi (22 1/2) au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux heures et demi (22 1/2).

ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX14.01 Congés de deuil

Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

- a) Le décès de son conjoint ou de son enfant: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) Le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) A l'occasion du décès du beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-parent, petits-enfants: un (1) jour coïncidant avec la journée des funérailles.
- d) Si les funérailles des parents précités en a), b) et c) ont lieu à deux cent (200) kilomètres

ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX - (SUITE)14.01 Congés de deuil - (Suite)

d) (suite)

de son domicile, le salarié bénéficie d'une journée additionnelle.

14.02 a) Un (1) jour lors de la naissance de son enfant;

b) Un (1) jour lors de l'adoption d'un enfant;

c) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint du salarié: une (1) journée soit celle de l'événement.

14.03 Si les périodes citées à l'article XIV comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple: dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il aura été absent.

14.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la compagnie, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant de l'événement.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 L'Employeur pourra accorder un permis d'absence sans solde à un salarié qui en fait la demande.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE - (SUITE)

## 15.01 (Suite)

Toute permission d'absence sans solde excédant trois (3) jours sera donnée par écrit.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ16.01 Conditions d'admissibilité

- 1.) Avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé.
- 2.) Être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant le moment de la remise d'un tel préavis.

Une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

Durée du congé

- 1.) Une période continue n'excédant pas vingt (20) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.
- 2.) Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas quatre (4) semaines.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Durée du congé - (Suite)

- 3.) Dans les cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

Congés spéciaux

- 1.) Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

La salariée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

- 2.) Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche lequel exige un arrêt de travail. Dans ce cas, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté dans un certificat médical.

Préavis

La salariée doit fournir à son Employeur:

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Préavis - (Suite)a) Un préavis de congé

1. Trois (3) semaines avant le début du congé de maternité;
2. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines;
3. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement et dans les cas d'urgence, le préavis doit être fourni aussitôt que possible.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande de congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

b) Un préavis de retour au travail

Ce préavis doit être donné au moins deux (2) semaines avant le retour au travail de la salariée et indiquer la date de son retour.

Si un tel préavis n'est pas fourni par la salariée, l'Employeur n'est pas obligé de reprendre la salariée au moment où elle se présente, sinon deux (2) semaines à compter de ce moment.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Préavis - (Suite)b) Un préavis de retour au travail - (Suite)

L'Employeur doit, pour sa part, faire parvenir un avis à la salariée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité. Cet avis doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé et souligner à la salariée l'obligation qu'elle a de donner un préavis de retour au travail.

Certificat médical

La salariée doit fournir un certificat médical:

1. Lorsqu'elle présente un préavis de congé de maternité;
2. Lorsqu'elle demande une affectation à d'autres tâches, les siennes comportant des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
3. Lorsque la salariée est à moins de six (6) semaines de son accouchement et qu'elle est encore au travail; dans ce cas particulier, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité si elle ne fournit pas ledit certificat dans un délai de huit (8) jours;
4. Lorsqu'il y a danger de fausse-couche exigeant un arrêt de travail;

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Certificat médical - (Suite)

5. Lorsque l'état de la santé de la mère ou celle de son enfant exige une prolongation du congé de maternité;

6. Lorsque la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance.

Retour au travail

- 1.) L'Employeur doit fournir un avis à la salariée, un préavis tel que décrit ci-haut.
- 2.) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 3.) Lorsque la salariée retourne au travail, l'Employeur doit:
  - la réinstaller dans son poste habituel;
  - lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 4.) Si le poste habituel n'existe plus au moment du retour au travail, l'Employeur doit:
  - lui reconnaître tous les droits, privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, si elle avait alors été

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Retour au travail - (Suite)

## 4.) (Suite)

- au travail;
  
- lui conserver les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage si la salariée en congé de maternité avait été incluse parmi les licenciés si elle était demeurée au travail.

Autres avantages

- 1.) La salariée voulant participer aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par un congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'Employeur assume sa part.
  
- 2.) Lorsque l'entreprise appartenant à l'Employeur a été l'objet d'une aliénation ou concession totale ou partielle autrement que par vente en justice, pendant la durée du congé prévu dans l'ordonnance des congés de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ - (SUITE)17.02 a) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie.

b) Description des bénéfices

Un maximum de soixante-sept heures et demi (67 1/2) par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.

c) Éligibilité

Un (1) an de service

d) Lorsque le salarié a terminé sa période de probation, il accumule sept heures et demi (7 1/2) par mois d'ancienneté et ce, jusqu'au maximum prévu à ladite convention.

e) Conditions pour paiement

Le salarié doit appeler son supérieur au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

f) Paiement

Le plein montant du salaire net d'un salarié

Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er février de chaque année.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ - (SUITE)

- 17.03 a) Un employé peut être obligé de présenter un certificat médical, pour toute maladie excédant deux (2) jours de travail consécutifs.
- b) Dans le cas d'absences répétées, une preuve de la maladie sera exigible dès la première journée d'absence si l'Employeur le juge nécessaire.
- 17.04 L'Employeur versera 3,00\$ par semaine, pour chaque salarié, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 17.05 L'Employeur maintient les régimes d'assurance-collective présentement en vigueur et ce, pour toute la durée de la présente convention collective. La contribution à ce plan d'assurance-groupe est de 50% pour l'Employeur et 50% pour le salarié.
- 17.06 L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail, le salaire perdu lors de la journée même de l'accident et par la suite, les dispositions de la loi de la C.A.T. s'appliquent.
- 17.07 a) L'Employeur convient de maintenir la même politique en ce qui a trait aux coupures de temps et de prélever celles-ci de la banque d'heures de maladie.
- b) Le salarié pourra obtenir en tout temps auprès du département de la paie, l'information nécessaire sur son solde d'heures de maladie.

ARTICLE XVIII - SALAIRES

18.01 Les classifications et l'échelle de salaires paraissent à l'Annexe «A»

18.02 Augmentations générales

- a) Rétroactivement au 8 janvier 1984, tout salarié régi par cette convention collective recevra une augmentation de salaire de 6.5%, tel que prévu à l'échelle de salaires de l'Annexe «A».
- b) A compter du 8 janvier 1985, tout salarié régi par la présente convention collective, recevra une augmentation de salaire de 6% ou l'équivalent du taux d'inflation, tel que défini à l'Article 18.06 ci-après, soit le plus élevé des deux.
- c) A compter du 8 janvier 1986, tout salarié régi par la présente convention collective recevra une augmentation de salaire de 6% ou l'équivalent du taux d'inflation, tel que défini à l'article 18.06 ci-après, soit le plus élevé des deux.

18.03 Promotion

Le salarié qui obtient une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe.

18.04 Progression dans l'échelle salariale

- a) Le salarié progresse, d'un échelon à un autre, dans l'échelle salariale de sa classification à la date d'anniversaire dans sa classification.

ARTICLE XVIII - SALAIRES - (SUITE)18.04 Progression dans l'échelle salariale - (Suite)

- b) Le salarié embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

18.05 Tout salarié tenu d'exécuter pour plus de trois (3) semaines, une fonction régie par la présente convention et située dans une classification comportant une échelle salariale supérieure à la sienne, reçoit le salaire équivalent au minimum de l'échelle salariale de la classification où se situe la fonction qu'il occupe ou une augmentation de 5% du salaire qu'il recevait avant son affectation, soit le plus élevé des deux et ce, pour la durée de l'affectation.

18.06 Inflation

Pour fins de calcul aux articles 18.02 b) et c) l'indice d'inflation sera déterminé en prenant la moyenne des pourcentages mensuels d'augmentation de l'indice des prix à la consommation de Montréal par rapport à l'indice du même mois au cours de l'année précédente, pour la période du 8 janvier 1984 au 8 janvier 1985 pour 18.02 b) et pour la période du 8 janvier 1985 au 8 janvier 1986 pour 18.02 c), Le tout selon les indications fournies par Statistique Canada.

ARTICLE XVIII - SALAIRES - (SUITE)

- 18.07 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour férié, la paie sera distribuée le mercredi.
- 18.08 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit: le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 18.09 Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE XIX - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 19.01 L'Employeur s'engage à ne décréter aucune contre-grève pendant la durée de la présente convention.
- 19.02 L'Union s'engage à ce qu'il n'y ait aucune grève sous quelque forme que ce soit de la part de ses membres pendant la durée de la présente convention.
- 19.03 Nonobstant la généralité de ce qui précède, il n'y aura ni cession d'études, ni assemblée durant les heures de travail que ce soit par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres à moins qu'autrement spécifié dans la présente convention.

ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES

- 20.01 Une salle pour le lunch et le repos sera fournie. Elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 20.02 Élection
- Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.
- 20.03 Vote pour l'élection de l'Exécutif du Local 502
- Le jour où un vote sera décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 502, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de ses établissements pourvu que:
- a) la tenue du vote n'interrompte pas le travail des salariés;
  - b) la tenue du vote soit d'une durée maximum d'une demie (1/2) journée par année.
- 20.04 Modification à la convention
- Il ne peut y avoir de modification à la convention collective sans qu'il y ait un accord écrit entre les parties.

ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES - (SUITE)20.05 Annexes et lettres d'entente

Il est entendu que toutes les annexes et les lettres d'entente font parties de ladite convention collective.

ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION

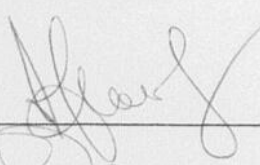

21.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 janvier 1984 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 8 janvier 1987.

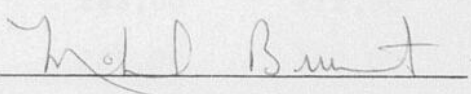
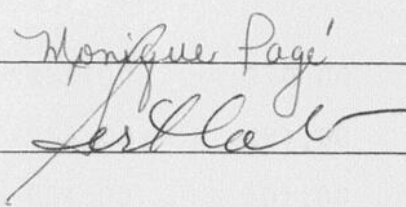
- 21.02 a) Advenant le cas où avis est donné de l'intention d'amender la convention, tel avis devra contenir en autant que possible, une liste de tous les changements suggérés et les parties devront, avec diligence raisonnable, tenter de négocier une nouvelle convention.
- b) Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Hubert,  
en ce 6 ème jour du mois de Juin 1984.

MULCO INC

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 502

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Partie d'une part

Partie d'autre part

## ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>08/01/84</u>	<u>08/01/85</u>	<u>08/01/86</u>
<u>I</u>	<u>-JUNIOR</u>			
	Début	231,00	245,00	260,00
	a) 3 mois	242,00	257,00	272,00
	b) 1 an	263,00	279,00	296,00
	c) 2 ans	283,00	300,00	318,00
<u>II</u>	<u>-INTERMÉDIAIRE</u>			
	Début	255,00	270,00	286,00
	a) 3 mois	265,00	281,00	298,00
	b) 1 an	284,00	301,00	319,00
	c) 2 ans	306,00	324,00	343,00
	d) 3 ans	326,00	346,00	367,00
<u>III</u>	<u>-SENIOR</u>			
	Début	297,00	315,00	334,00
	a) 3 mois	308,00	326,00	346,00
	b) 1 an	326,00	346,00	367,00
	c) 2 ans	340,00	360,00	382,00
	d) 3 ans	357,00	378,00	401,00
<u>IV</u>	<u>-RESPONSABLE</u>			
	Début	347,00	368,00	390,00
	a) 3 mois	358,00	379,00	402,00
	b) 1 an	374,00	396,00	420,00
	c) 2 ans	388,00	411,00	436,00
	d) 3 ans	403,00	427,00	453,00

EMPLOYEUR / ID. RT. 21  
 \*\*\*\*\*  
 \* Adresse: \*  
 \* \*  
 \* Tél.: \*  
 \* \*\*\*\*\*  
 / /84

\*\*\*\*RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES  
 A L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 502  
 1010, Ste-Catherine est, Suite 510/Montréal - Qué.  
 H2L 2G3 - Tél.: 514\* 845-4101

PÉRIODE DE DÉDUCTION / PAGE. 1  
 \*\*\*\*\*  
 \*DU / /84 AU / /84 \*  
 \*\*\*\*\*  
 COTIS.HEBD.REG. /PART.  
 DROIT.INIT.REG. /PART.

NUMÉRO ASSUR.SOC.	NOM DU MEMBRE	DATE DE	DATE	DATE	STAT.	**COTS-REGUL ET COT-D'AVANCE**					NOUVEAU DROITS D'INIT.	TOTAL.	RMRK
		NAISSAN	EMBAUCH	CESSATION		SEM.1	SEM.2	SEM.3	SEM.4	SEM.5			
		J.M.A.	J.M.A.	J.M.A.									
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

TOTAL RÉGULIER:....  
 TOTAL PARTIEL:....  
 TOTAL LOCATION:....

TOTAUX:\$. \_\_\_\_\_

\*\*IMPORTANT\*\*

1. Nouveaux salariés. Ajouter au bas du rapport/collecter droits-entrée/mois d'avance selon feuillet d'instruction/joindre applications-membres/signées.
2. Arrérages...s'il y a lieu collecter pour salariés-réguliers seulement
3. Changements. Rapporter chang. nom, adr, statut, maladie, cessation etc. seront mis à date au rapport suivant.

ANNEXE «C» - DÉFINITION DES CLASSES

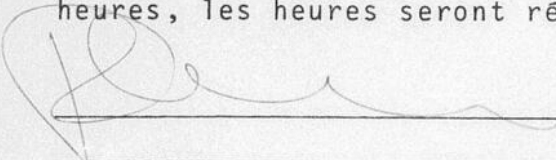
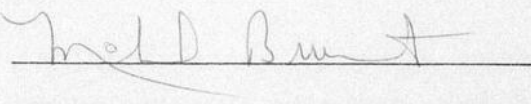
- CLASSE I - On retrouve dans cette classe les employés qui effectuent des tâches de bureau mineures tel que: classement, cardex, courrier.
- CLASSE II - Cette classe comprend des employés qui, sous la surveillance de leur supérieur immédiat exécute des travaux journaliers de routine, qui exigent peu d'initiative personnelle. Tous les employés de bureau se retrouvent normalement dans cette classe, sauf les exceptions ci-dessus et ci-dessous.
- CLASSE III Les employés de cette classe ont une expérience avérée dans leur travail, une spécialisation dans leur branche. L'employé travaille avec un minimum de supervision. La technicité et la responsabilité de la tâche exigent de l'employé qu'il fasse preuve de beaucoup d'initiative personnelle.
- CLASSE IV - Les employés de cette classe sont responsables d'un département. Ils possèdent une instruction de niveau universitaire et/ou ont une vaste expérience dans leur champ d'activité.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1ENTRE: MULCO INC.ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 502

-----

Nonobstant l'article 9.02 de la convention collective qui prévoit que les salariés seront programmés du lundi au vendredi, de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00), et l'article 11.01 qui prévoit que toutes les heures fournies en excédent de trente-sept heures et demi (37 1/2) seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au tarif de temps et demi, il est mutuellement convenu que:

- a) Le salarié occupant le poste de responsable à l'informatique pourra être programmé du lundi au vendredi de sept heures trente (7h30) à seize heures (16h00) ou de neuf heures trente (9h30) à dix-huit heures (18h00).
- b) Lorsque le salarié est requis de travailler la nuit, ce qui se produit normalement lors des fermetures de mois; les premières sept heures et demi (7 1/2) travaillées seront compensées par une absence autorisée le jour suivant immédiatement la nuit travaillée, si ce jour est un jour ouvrable.
- c) Si les heures travaillées excèdent trente-sept heures et demi (37 1/2) par semaine, l'excédent sera accumulé à temps et demi, et pourra être compensé par un congé payé n'excédant pas soixante-quinze (75) heures. Passé soixante-quinze (75) heures, les heures seront rémunérées.

  
\_\_\_\_\_  
MULCO INC.  
\_\_\_\_\_  
UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 502



**DÉPÔT**

Dépôt N°:

06326-3  
8 4 0 7 0 2 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement				<input type="checkbox"/> Entente				<input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18682-03
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective				19							
	84-06-06	84-06-13		84-01-03	87-01-08													

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce,</b> <b>local 502</b> <b>Att.: M. Michel Brunet</b> <b>1010 Ste-Catherine E., suite 510</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2L 2G3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Mulco Inc</b> <b>2835 rue Grande Allée</b> <b>St-Hubert, Qué</b> <b>J4T 3K3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Même et 2433 Sir Wilfrid Laurier, St-Hubert</b> Région <u>06-06</u> Activité <u>3799 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg**

Date: **84-07-09**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

ci-après appelée «L'UNION»

partie d'autre part.

«CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL»

«1984 - 1987»

ENTRE:

MULCO INC.

2835, rue Grande Allée  
St-Hubert, (Québec)  
J4T 3K3

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

partie d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 502

1010, rue Ste-Catherine est  
Bureau 510  
Montréal, (Québec)  
H2L 2G3

ou ses successeurs, détenant une  
charte de l'Union des Travailleurs  
Unis de l'Alimentation et du Commerce,  
F.A.T., C.O.I., C.T.M., C.T.C.,  
affiliée à la F.T.Q.

ci-après appelée «L'UNION»

partie d'autre part.

## TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATION DES TERMES .....	1.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	4.
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION .....	5.
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE .....	6.
ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES .....	8.
ARTICLE V - ANCIENNETÉ .....	10.
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	17.
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS .....	19.
ARTICLE VIII - ARBITRAGE .....	21.
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL .....	23.
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS .....	23.
ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	24.
ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES .....	25.
ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES .....	28.
ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX .....	30.
ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE .....	31.
ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ .....	32.
ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	37.
ARTICLE XVIII - SALAIRES .....	40.
ARTICLE XIX - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE .....	42.
ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES .....	43.
ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION .....	44.
SIGNATURES .....	45.
ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES .....	46.
ANNEXE «B» - RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES .....	47.
ANNEXE «C» - DÉFINITION DES CLASSES .....	48.
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 .....	49.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

a) SALARIÉ:

Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) ÉTABLISSEMENT:

Établissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.

c) PROMOTION:

Désigne la mutation d'un salarié à une autre classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.

d) RÉTROGRADATION:

Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.

e) PERMUTATION:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont l'échelle salariale est identique à celle de la fonction qu'il occupait.

f) DIRECTEUR DU PERSONNEL:

Le directeur du personnel ou, en son absence, un autre directeur.

INTERPRÉTATION DES TERMES - (SUITE)g) DÉPARTEMENT:

Les départements sont définis comme suit:

- département de la paye
- département des comptes à recevoir
- département de la facturation
- département des comptes à payer
- département des achats
- département du bureau des commandes (Cardex)
- département de l'ordinateur
- département du prix de revient
- dactylo et réceptionniste (sténo-dactylo, secrétariat)

h) CONJOINT:

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec et par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

i) NOUVELLE FONCTION COMPORTANT DE NOUVELLES OPÉRATIONS:

Tâche nouvelle par opposition à une nouvelle façon d'effectuer une tâche existante et par opposition au fait d'apporter une aide additionnelle dans l'exercice d'une tâche existante.

j) EMPLOYÉ TEMPORAIRE:

Ce terme désigne une personne qui n'est pas embauchée dans le but de causer une mise à pied

INTERPRÉTATION DES TERMES - (SUITE)j) EMPLOYÉS TEMPORAIRE - (SUITE)

ou d'empêcher un rappel, qui remplace un employé absent temporairement ou effectue des travaux spéciaux ou pour pallier à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

L'Employeur remettra dans les quarante-huit (48) heures de l'embauche d'un employé temporaire, un avis écrit au délégué syndical qui indiquera:

- le nom de l'employé
- les raisons de son embauchage
- la durée de son embauchage

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés à l'emploi de Mulco Inc., le tout tel que décrit au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec en date du 8 décembre 1980:  
«Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des responsables: des achats, des commandes, des comptes à payer, du prix de revient.»  
Établissements visés:  
- 2433, Sir Wilfrid Laurier,  
St-Hubert  
- 2835, rue Grande Allée,  
St-Hubert
- b) Il est de plus convenu que la présente convention ne devra pas être interprétée comme incluant: les chimistes et leurs aides, les vendeurs, les gardiens, les contremaîtres, surintendants et autres représentants de l'Employeur dans ses relations avec les salariés.
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne fera pas d'entente contraire ou venant en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié de l'unité de négociation.
- 1.03 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION - (SUITE)

- 1.03 (suite)  
les conditions de travail et les taux de salaire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 La conduite des opérations, la direction de la main-d'oeuvre et la détermination des qualifications et de la compétence d'un salarié relève de la juridiction de la compagnie et celle-ci détient tous les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant à la gérance. Le Syndicat s'engage à respecter ce principe et la compagnie s'engage à ne pas restreindre les conditions de cette convention dans l'exercice de ses droits.
- 2.02 L'exercice des droits de gérance susmentionnés sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention, et toute mésentente résultant d'une décision arbitraire et discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu du paragraphe 2.01, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2.03 Si de nouvelles fonctions comportant de nouvelles opérations doivent être établies, l'Employeur informera l'Union, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance de la date à laquelle la nouvelle fonction entrera en vigueur et du taux y afférant. Dans le même délai, l'Employeur et l'Union discuteront le taux de salaire et ce, en relation avec

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION - (SUITE)

## 2.03 (suite)

les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective. Dans les cinq (5) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'Union pourra, s'il n'y a pas entente sur le taux, présenter un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

Un tel grief sera étudié à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage sera rétroactif à la date de la mise en vigueur de la nouvelle fonction.

- 2.04 Si au cours de la durée de la présente convention collective, l'Employeur décide d'engager des salariés à temps partiel, il s'engage, lors de l'embauche, à informer, par écrit, le délégué d'Union du salaire et des conditions de travail qui s'appliqueront pour ces salariés.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE - (SUITE)

- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.04 a) Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie après une période de trente (30) jours et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.
- 3.05 L'Employeur remettra à l'Union sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, l'Employeur remettra à l'Union une liste détaillée telle qu'elle apparaît à l'Annexe «B».

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE - (SUITE)

- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de les indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.07 L'Union informe par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque semaine ainsi que du montant du droit d'initiation.
- 3.08 En cas de bris de l'ordinateur de l'Employeur, celui-ci remet à l'Union un montant identique au mois précédent sujet à ajustement le mois suivant.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants accrédités de l'Union auront accès aux établissements durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention sont observés. Les représentants doivent d'abord signaler leur présence au directeur de l'établissement, ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement. Il est entendu que ces visites nuiront le moins possible au travail des salariés.
- 4.02 Le Syndicat fournira à l'Employeur par écrit, les noms des délégués syndicaux et des assistants-délégués et avisera de même de tout changement à cette liste.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.03 a) Un délégué et un assistant-délégué pourront être élus ou désignés parmi les salariés de chaque établissement pour représenter et surveiller les intérêts de tous les salariés.
- b) Sur demande, le Directeur du personnel permettra aux délégués ou aux assistants-délégués en l'absence des délégués de s'absenter de leur travail pour participer à toute procédure en vue de régler un grief et prévu à la présente convention, ce sans perte de salaire.
- 4.04 Un délégué ou l'assistant-délégué si le délégué cède sa place pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des cours ou des congrès syndicaux, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours calendrier par an, pourvu que la présence de ces salariés ne soit pas nécessaire à la poursuite normale des opérations.
- L'Union fera sa demande au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début du permis d'absence désiré. Sauf durant la période du 15 mai au 30 septembre.
- Nonobstant ce qui précède, sur demande par avis écrit du syndicat, l'Employeur pourra autoriser une absence, telle que prévue dans le présent article, de plus de cinq (5) jours.
- 4.05 L'Employeur convient également de coopérer avec l'Union en mettant à sa disposition un tableau

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.05 (suite)  
dans chaque établissement visé, pour y afficher les avis d'assemblée et, après avoir obtenu l'autorisation du Directeur du personnel, tout autre avis pour fin publicitaire, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre l'Employeur, ses officiers, son administration ou ses salariés.
- 4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et de deux (2) membres de l'Union, au maximum, ceux-ci devant avoir au moins six (6) mois d'ancienneté. Les salariés ainsi désignés pour prendre part aux négociations d'une convention collective sont rémunérés au taux régulier jusqu'à concurrence de sept heures et demi (7 1/2) par jour.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service accumulé dans l'unité de négociation.
- b) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence permise par la convention collective, compte tenu des dispositions concernant la perte de l'ancienneté
- 5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de trois (3) mois calendrier.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

- 5.02 b) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes. L'Employeur pourra congédier le salarié en tout temps pendant cette période, et il ne peut soumettre son cas comme grief.
- c) Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et sa date d'ancienneté correspond à celle de son embauchage.
- 5.03 Les étudiants employés pendant leurs vacances n'acquiert pas d'ancienneté et peuvent être congédiés en tout temps sans pouvoir soumettre leur cas comme grief.
- 5.04 Un salarié accumule toujours de l'ancienneté lorsqu'il est absent sauf dans les cas suivants où son emploi se termine lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
  - b) il est congédié pour juste cause;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
  - d) s'il est mis à pied pour une période excédant sept (7) mois;

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

## 5.04 (suite)

- e) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période excédant douze (12) mois.
- f) s'il dépasse le permis d'absence donné par écrit par l'Employeur sans s'être procuré une prolongation d'absence par écrit ou sans fournir à l'Employeur une justification satisfaisante de son absence;
- g) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5.05 Tout salarié réembauché et dont l'ancienneté a été perdue sera considéré comme un nouveau salarié.

5.06 Affichage de fonctions vacantes

Lorsque pour une raison ou pour une autre, une fonction devient disponible de façon permanente à l'intérieur de l'unité de négociation, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) la fonction disponible est affichée durant cinq (5) jours, en excluant les samedi et dimanche, à l'intention des salariés de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation tel que défini à l'article 5.02 a).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.06 Affichage de fonctions vacantes - (Suite)

b) L'avis d'affichage indiquera: le titre de la fonction, sa classification, les exigences de la fonction et la date d'affichage.

5.07 Éligibilité

a) Tout salarié pour qui l'obtention d'une fonction constitue une promotion, une rétrogradation ou une permutation peut se porter candidat en faisant la demande par écrit, à l'Employeur pendant la période d'affichage.

b) Le délégué syndical peut postuler sur un affichage pour un salarié absent à cause de maladie, vacances annuelles, congé de maternité ou toute autre absence prévue à la convention collective, à la condition que le salarié pour qui il postule puisse occuper la fonction dès que l'Employeur le requiert.

5.08 L'Employeur accordera la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulé et qui possèdent les qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction.

5.09 Avis de sélection

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix de l'Employeur, celui-ci doit afficher sa décision pendant cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.09 Avis de sélection - (Suite)

L'avis indiquera:

- 1.- la fonction comblée;
- 2.- la personne choisie;
- 3.- son ancienneté;
- 4.- sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste

Une copie de l'avis sera transmise à l'Union et une autre remise au délégué.

5.10 Nonobstant ce qui précède, advenant que selon l'Employeur il n'y ait aucun salarié ayant les qualifications pour rencontrer les exigences de la fonction nouvelle ou vacante, l'Employeur dans ce cas, aura discrétion pour rechercher l'embauche d'un salarié extérieur à l'unité de négociation.

5.11 Le salarié qui, conformément aux dispositions de la présente convention, obtient la fonction, est assujetti à une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours de travail. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, il peut retourner celui-ci à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.12 1.) Mise à pied de courte durée  
(trois (3) mois et moins)

En cas de réduction du personnel d'un département, l'Employeur applique la procédure suivante:

- a) Tous les salariés à l'essai et les étudiants sont d'abord mis à pied;
- b) Par la suite, l'Employeur tient compte de l'ancienneté dans le département et de la compétence pour accomplir le travail requis.
- c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans une classe identique ou inférieure à la sienne, pourvu qu'il satisfasse aux qualifications de la fonction.
- d) Un salarié déplacé à une classe inférieure à son poste, maintiendra son salaire.

2.) Mise à pied (plus de trois (3) mois)

En cas de réduction du personnel d'un département, l'Employeur applique la procédure suivante:

- a) Tous les salariés à l'essai et les étudiants sont d'abord mis à pied;
- b) Par la suite, l'Employeur tient compte de l'ancienneté dans le département et de la compétence

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)5.12 2.) Mise à pied (plus de trois (3) mois) - (Suite)

b) (suite)

pour accomplir le travail requis.

c) Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il satisfasse aux qualifications de la fonction et ce, dans une classe égale ou inférieure.

d) Un salarié déplacé à une classe inférieure à son poste reçoit le salaire de la nouvelle classe à l'échelon qui constitue, pour lui, le moins de préjudice monétaire.

5.13 a) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en tenant compte des qualifications requises.

b) C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de son adresse et de son numéro de téléphone. Les salariés qui négligent de le faire plaie l'Employeur dans l'impossibilité de les rappeler au travail, et risque de perdre leur ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

5.14 Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation, et qui est mis à pied, a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de plus de six (6) mois.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie moins d'un an de service; de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service; de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service et plus.

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

5.15 En cas de mise à pied de moins de six (6) mois, la compagnie avisera le salarié, sauf ceux en période d'essai, les temporaires, et les étudiants, en leur donnant un avis minimum de cinq (5) jours avant la date effective de la mise à pied.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées. Les mesures disciplinaires varient norma-

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI - (SUITE)

- 6.01 (Suite)  
lement des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.
- 6.02 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu. Le délégué d'Union ou son assistant est convoqué en même temps pour agir comme témoin. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement, une autre est remise au délégué d'Union et une autre doit être adressée, par courrier recommandé, à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et devra indiquer les faits reprochés au salarié.
- 6.03 a) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les sept (7) jours ouvrables après que l'Employeur aura eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il devra être considéré comme nul et irrecevable.
- b) Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension. L'Employeur donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- 6.04 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 6.02 aura été appliquée, et elle sera effectuée à la classification

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI - (SUITE)

- 6.04 (Suite)  
immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- 6.05 a) Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié et qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- b) A la signature de la présente convention, l'Employeur retirera les avis et les mesures disciplinaires apparaissant au dossier de chaque salarié.
- 6.06 Toute signature d'un salarié sur tout document sera considérée comme un accusé de réception et non comme une admission des faits.
- 6.07 Lorsque convoqué par l'Employeur pour discuter de toute matière ayant trait à la convention collective tout employé doit se faire accompagner de son délégué.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Le but de cette clause est d'établir une procédure permettant aux parties de discuter et de régler le plus promptement possible les désaccords qui peuvent survenir pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS - (SUITE)

7.02 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

7.03 Première étape

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Celui-ci a sept (7) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse à l'employé.

7.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant telle réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit, au Directeur du personnel. Le Directeur du personnel a sept (7) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision devra être communiquée à

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS - (SUITE)

- 7.05 (Suite)  
l'autre partie dans les sept (7) jours calendrier qui suivent la réunion.
- 7.06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié ou l'Union, s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours calendrier de la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.
- 7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape.
- 7.08 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.
- 7.09 La partie qui soumet le grief s'engage à respecter les procédures et les délais stipulés, et le défaut de s'y conformer met fin au grief.
- 7.10 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre l'Employeur et l'Union est final et lie les parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 a) Si le Directeur du personnel ne donne pas sa réponse dans le délai prévu ou si la réponse ne satisfait pas le plaignant et que ce dernier désire le

ARTICLE VIII - ARBITRAGE - (SUITE)

- 8.01 a) (Suite)  
porter à l'arbitrage, il doit, soit personnellement ou par l'entremise du Syndicat, dans les vingt (20) jours suivant la réponse du Directeur du personnel ou l'expiration des délais pour la donner, l'aviser par écrit qu'il porte son grief à l'arbitrage.
- b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du Travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entrerait en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.03 En matière disciplinaire seulement, l'arbitre aura juridiction pour sanctionner, annuler et/ou modifier toute décision de l'Employeur.
- 8.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique seront partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union et chaque partie défraiera la totalité des frais des témoins qu'elle assigne.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE - (SUITE)

- 8.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail pour les salariés sera de trente-sept heures et demi (37 1/2), réparties sur cinq (5) jours consécutifs.
- 9.02 Les salariés seront programmés du lundi au vendredi, de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00).
- 9.03 La journée normale de travail est de sept heures et demi (7 1/2).
- 9.04 Dans tous les cas, le programme d'heures normales de travail quotidien devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.05 Rien de ce qui précède ne devra être interprété comme indiquant que la compagnie garantie les heures ou les jours de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 Période de repas

a) Tout salarié a droit à une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS - (SUITE)10.01 Période de repas - (Suite)

- b) La période de dîner devra être programmée entre 11h30 et 14h30.
- c) Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.02 Période de repos

- a) Une période de repos de quinze (15) minutes sera programmée par l'Employeur pour chaque demi-journée de travail et ce, pour chaque salarié.
- b) Sur autorisation de la compagnie un salarié pourra prendre l'ensemble de ces périodes de repos, c'est-à-dire trente (30) minutes, consécutivement à son heure de repas.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 Toutes les heures de travail fournies en excédent de trente-sept heures et demi (37 1/2) seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au tarif de temps et demi. Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire ne sera accordé que s'il a été préalablement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES - (SUITE)

- 11.02 Le travail du dimanche sera rémunéré au tarif de temps double.
- 11.03 Le salarié rappelé en dehors de ses heures programmées recevra paiement minimum de trois (3) heures au taux applicable.
- 11.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.05 Tout travail supplémentaire sera payé aux salariés à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.
- 11.06 Lorsqu'un salarié est requis de travailler au-delà de 20h00, l'Employeur lui verse une prime de repas jusqu'à un maximum de 5,00\$ sur présentation de reçus.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES12.01 Année de vacances

Le premier janvier est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)12.02 Quantum

La compagnie accorde à ses salariés les vacances suivantes basées sur leur ancienneté et payées de la façon prévue ci-après:

- a) Moins d'un an d'ancienneté: une (1) journée par mois travaillé (maximum dix (10) jours);
- b) Un (1) an et moins de quatre (4) ans d'ancienneté: deux (2) semaines de vacances;
- c) Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté: Trois (3) semaines de vacances;
- d) Neuf (9) ans et plus d'ancienneté: quatre (4) semaines de vacances.

- 12.03 a) La période normale des vacances s'étendra durant les deux (2) semaines de la construction en juillet, sauf pour les postes essentiels.
- b) Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté le ou avant le 1er mars de chaque année, et le tableau de vacances doit être affiché au plus tard le 15 avril de l'année en cours.
- c) La détermination du nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps est fixé selon l'ancienneté en tenant compte du choix des salariés et des exigences du travail.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)

12.03 d) Le salarié régulier qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre deux (2) semaines consécutives durant la période de vacances établie en 12.03 a), l'excédent est programmé après que tout les autres salariés ont programmés les leurs. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté. Cependant, en aucun temps un salarié ne peut programmé plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. De plus, pour les salariés ayant droit à quatre semaines de vacances, cette quatrième semaine devra être programmée entre le 15 septembre et le 30 avril.

e) La paie de vacances est remise l'avant dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de leur période de vacances.

f) Les vacances ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui, en raison d'accident, de maladie ou en congé de maternité ne peut prendre ses vacances, pourra bénéficier de celles-ci à son retour au travail, après entente entre les parties.

12.04 En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES - (SUITE)

12.05 A l'occasion du mariage d'un salarié celui-ci peut obtenir un congé d'absence sans solde pour une durée maximum de sept (7) jours de calendrier à la condition qu'il avise la compagnie par écrit, trois (3) mois avant de prendre ledit congé. Toutefois, entre le 1er juin et le 30 septembre, le salarié concerné doit faire coïncider ce congé avec sa période de vacances.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES

13.01 a) Les salariés auront droit aux congés garantis, payés et chômés suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête Nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Le 24 décembre
- Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre
- Deux (2) congés mobiles à prendre entre le 26 décembre et le 31 décembre.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES - (SUITE)

13.01 b) En plus, tout autre jour qui pourrait être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

13.02 Conditions d'éligibilité

Afin d'être éligible pour les fêtes chômées et payées, il est entendu que le salarié:

a) a complété soixante (60) jours de service continu;

b) a travaillé son jour de travail cédulé le jour précédent et le jour suivant la fête chômée et payée, sauf s'il est absent pour maladie ou s'il a reçu du représentant autorisé par l'Employeur, l'autorisation de s'absenter;

c) dans le cas de maladie l'Employeur exige une preuve de maladie.

13.03 Tous les congés statutaires seront reportés au jour ouvrable précédant ou suivant lorsqu'ils surviennent lors d'un jour non ouvrable.

13.04 Lorsqu'un ou des congés tels que définis à l'article 13.01 tombent pendant la période de vacances payée du salarié, celui-ci devra prendre ce ou ces congés payés en plus de ses vacances.

13.05 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de temps et demi

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES - (SUITE)

## 13.05 (Suite)

pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-deux heures et demi (22 1/2) au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux heures et demi (22 1/2).

ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX14.01 Congés de deuil

Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

- a) Le décès de son conjoint ou de son enfant: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) Le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) A l'occasion du décès du beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-parent, petits-enfants: un (1) jour coïncidant avec la journée des funérailles.
- d) Si les funérailles des parents précités en a), b) et c) ont lieu à deux cent (200) kilomètres

ARTICLE XIV - CONGÉS SPÉCIAUX - (SUITE)14.01 Congés de deuil - (Suite)

d) (suite)

de son domicile, le salarié bénéficie d'une journée additionnelle.

14.02 a) Un (1) jour lors de la naissance de son enfant;

b) Un (1) jour lors de l'adoption d'un enfant;

c) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint du salarié: une (1) journée soit celle de l'événement.

14.03 Si les périodes citées à l'article XIV comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple: dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il aura été absent.

14.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la compagnie, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant de l'événement.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 L'Employeur pourra accorder un permis d'absence sans solde à un salarié qui en fait la demande.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE - (SUITE)

## 15.01 (Suite)

Toute permission d'absence sans solde excédant trois (3) jours sera donnée par écrit.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ16.01 Conditions d'admissibilité

- 1.) Avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé.
- 2.) Être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant le moment de la remise d'un tel préavis.

Une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

Durée du congé

- 1.) Une période continue n'excédant pas vingt (20) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.
- 2.) Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas quatre (4) semaines.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Durée du congé - (Suite)

- 3.) Dans les cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

Congés spéciaux

- 1.) Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

La salariée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

- 2.) Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche lequel exige un arrêt de travail. Dans ce cas, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté dans un certificat médical.

Préavis

La salariée doit fournir à son Employeur:

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Préavis - (Suite)a) Un préavis de congé

1. Trois (3) semaines avant le début du congé de maternité;
2. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines;
3. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement et dans les cas d'urgence, le préavis doit être fourni aussitôt que possible.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande de congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

b) Un préavis de retour au travail

Ce préavis doit être donné au moins deux (2) semaines avant le retour au travail de la salariée et indiquer la date de son retour.

Si un tel préavis n'est pas fourni par la salariée, l'Employeur n'est pas obligé de reprendre la salariée au moment où elle se présente, sinon deux (2) semaines à compter de ce moment.

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Préavis - (Suite)b) Un préavis de retour au travail - (Suite)

L'Employeur doit, pour sa part, faire parvenir un avis à la salariée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité. Cet avis doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé et souligner à la salariée l'obligation qu'elle a de donner un préavis de retour au travail.

Certificat médical

La salariée doit fournir un certificat médical:

1. Lorsqu'elle présente un préavis de congé de maternité;
2. Lorsqu'elle demande une affectation à d'autres tâches, les siennes comportant des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
3. Lorsque la salariée est à moins de six (6) semaines de son accouchement et qu'elle est encore au travail; dans ce cas particulier, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité si elle ne fournit pas ledit certificat dans un délai de huit (8) jours;
4. Lorsqu'il y a danger de fausse-couche exigeant un arrêt de travail;

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Certificat médical - (Suite)

5. Lorsque l'état de la santé de la mère ou celle de son enfant exige une prolongation du congé de maternité;

6. Lorsque la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance.

Retour au travail

- 1.) L'Employeur doit fournir un avis à la salariée, un préavis tel que décrit ci-haut.
- 2.) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 3.) Lorsque la salariée retourne au travail, l'Employeur doit:
  - la réinstaller dans son poste habituel;
  - lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 4.) Si le poste habituel n'existe plus au moment du retour au travail, l'Employeur doit:
  - lui reconnaître tous les droits, privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, si elle avait alors été

ARTICLE XVI - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)16.01 Retour au travail - (Suite)

## 4.) (Suite)

- au travail;
  
- lui conserver les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage si la salariée en congé de maternité avait été incluse parmi les licenciés si elle était demeurée au travail.

Autres avantages

- 1.) La salariée voulant participer aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par un congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'Employeur assume sa part.
  
- 2.) Lorsque l'entreprise appartenant à l'Employeur a été l'objet d'une aliénation ou concession totale ou partielle autrement que par vente en justice, pendant la durée du congé prévu dans l'ordonnance des congés de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ - (SUITE)17.02 a) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie.

b) Description des bénéfices

Un maximum de soixante-sept heures et demi (67 1/2) par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.

c) Éligibilité

Un (1) an de service

d) Lorsque le salarié a terminé sa période de probation, il accumule sept heures et demi (7 1/2) par mois d'ancienneté et ce, jusqu'au maximum prévu à ladite convention.

e) Conditions pour paiement

Le salarié doit appeler son supérieur au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

f) Paiement

Le plein montant du salaire net d'un salarié

Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er février de chaque année.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ ET SANTÉ - (SUITE)

- 17.03 a) Un employé peut être obligé de présenter un certificat médical, pour toute maladie excédant deux (2) jours de travail consécutifs.
- b) Dans le cas d'absences répétées, une preuve de la maladie sera exigible dès la première journée d'absence si l'Employeur le juge nécessaire.
- 17.04 L'Employeur versera 3,00\$ par semaine, pour chaque salarié, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 17.05 L'Employeur maintient les régimes d'assurance-collective présentement en vigueur et ce, pour toute la durée de la présente convention collective. La contribution à ce plan d'assurance-groupe est de 50% pour l'Employeur et 50% pour le salarié.
- 17.06 L'Employeur paie à tout salarié accidenté au travail, le salaire perdu lors de la journée même de l'accident et par la suite, les dispositions de la loi de la C.A.T. s'appliquent.
- 17.07 a) L'Employeur convient de maintenir la même politique en ce qui a trait aux coupures de temps et de prélever celles-ci de la banque d'heures de maladie.
- b) Le salarié pourra obtenir en tout temps auprès du département de la paie, l'information nécessaire sur son solde d'heures de maladie.

ARTICLE XVIII - SALAIRES

18.01 Les classifications et l'échelle de salaires paraissent à l'Annexe «A»

18.02 Augmentations générales

- a) Rétroactivement au 8 janvier 1984, tout salarié régi par cette convention collective recevra une augmentation de salaire de 6.5%, tel que prévu à l'échelle de salaires de l'Annexe «A».
- b) A compter du 8 janvier 1985, tout salarié régi par la présente convention collective, recevra une augmentation de salaire de 6% ou l'équivalent du taux d'inflation, tel que défini à l'Article 18.06 ci-après, soit le plus élevé des deux.
- c) A compter du 8 janvier 1986, tout salarié régi par la présente convention collective recevra une augmentation de salaire de 6% ou l'équivalent du taux d'inflation, tel que défini à l'article 18.06 ci-après, soit le plus élevé des deux.

18.03 Promotion

Le salarié qui obtient une promotion reçoit le salaire de sa nouvelle classe à l'échelon qui lui procure une augmentation au moins équivalente à la différence entre les deux premiers échelons de sa nouvelle classe.

18.04 Progression dans l'échelle salariale

- a) Le salarié progresse, d'un échelon à un autre, dans l'échelle salariale de sa classification à la date d'anniversaire dans sa classification.

ARTICLE XVIII - SALAIRES - (SUITE)18.04 Progression dans l'échelle salariale - (Suite)

- b) Le salarié embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

18.05 Tout salarié tenu d'exécuter pour plus de trois (3) semaines, une fonction régie par la présente convention et située dans une classification comportant une échelle salariale supérieure à la sienne, reçoit le salaire équivalent au minimum de l'échelle salariale de la classification où se situe la fonction qu'il occupe ou une augmentation de 5% du salaire qu'il recevait avant son affectation, soit le plus élevé des deux et ce, pour la durée de l'affectation.

18.06 Inflation

Pour fins de calcul aux articles 18.02 b) et c) l'indice d'inflation sera déterminé en prenant la moyenne des pourcentages mensuels d'augmentation de l'indice des prix à la consommation de Montréal par rapport à l'indice du même mois au cours de l'année précédente, pour la période du 8 janvier 1984 au 8 janvier 1985 pour 18.02 b) et pour la période du 8 janvier 1985 au 8 janvier 1986 pour 18.02 c), Le tout selon les indications fournies par Statistique Canada.

ARTICLE XVIII - SALAIRES - (SUITE)

- 18.07 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour férié, la paie sera distribuée le mercredi.
- 18.08 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit: le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 18.09 Le total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE XIX - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 19.01 L'Employeur s'engage à ne décréter aucune contre-grève pendant la durée de la présente convention.
- 19.02 L'Union s'engage à ce qu'il n'y ait aucune grève sous quelque forme que ce soit de la part de ses membres pendant la durée de la présente convention.
- 19.03 Nonobstant la généralité de ce qui précède, il n'y aura ni cession d'études, ni assemblée durant les heures de travail que ce soit par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres à moins qu'autrement spécifié dans la présente convention.

ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES

20.01 Une salle pour le lunch et le repos sera fournie. Elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

20.02 Élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

20.03 Vote pour l'élection de l'Exécutif du Local 502

Le jour où un vote sera décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 502, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de ses établissements pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompte pas le travail des salariés;
- b) la tenue du vote soit d'une durée maximum d'une demie (1/2) journée par année.

20.04 Modification à la convention

Il ne peut y avoir de modification à la convention collective sans qu'il y ait un accord écrit entre les parties.

ARTICLE XX - CLAUSES GÉNÉRALES - (SUITE)20.05 Annexes et lettres d'entente

Il est entendu que toutes les annexes et les lettres d'entente font parties de ladite convention collective.

ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION

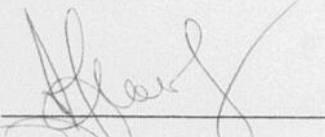
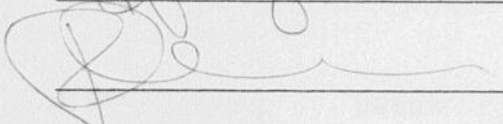
21.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 janvier 1984 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 8 janvier 1987.

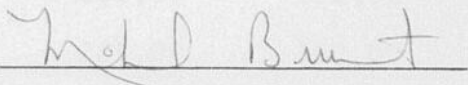
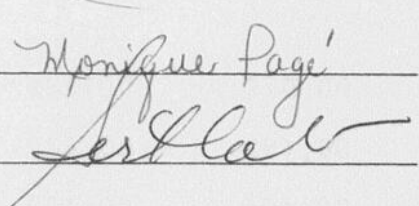
- 21.02 a) Advenant le cas où avis est donné de l'intention d'amender la convention, tel avis devra contenir en autant que possible, une liste de tous les changements suggérés et les parties devront, avec diligence raisonnable, tenter de négocier une nouvelle convention.
- b) Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Hubert,  
en ce 6 ème jour du mois de Juin 1984.

MULCO INC

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 502

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Partie d'une part

Partie d'autre part

## ANNEXE «A» - ÉCHELLES DE SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>08/01/84</u>	<u>08/01/85</u>	<u>08/01/86</u>
<u>I</u>	<u>-JUNIOR</u>			
	Début	231,00	245,00	260,00
	a) 3 mois	242,00	257,00	272,00
	b) 1 an	263,00	279,00	296,00
	c) 2 ans	283,00	300,00	318,00
<u>II</u>	<u>-INTERMÉDIAIRE</u>			
	Début	255,00	270,00	286,00
	a) 3 mois	265,00	281,00	298,00
	b) 1 an	284,00	301,00	319,00
	c) 2 ans	306,00	324,00	343,00
	d) 3 ans	326,00	346,00	367,00
<u>III</u>	<u>-SENIOR</u>			
	Début	297,00	315,00	334,00
	a) 3 mois	308,00	326,00	346,00
	b) 1 an	326,00	346,00	367,00
	c) 2 ans	340,00	360,00	382,00
	d) 3 ans	357,00	378,00	401,00
<u>IV</u>	<u>-RESPONSABLE</u>			
	Début	347,00	368,00	390,00
	a) 3 mois	358,00	379,00	402,00
	b) 1 an	374,00	396,00	420,00
	c) 2 ans	388,00	411,00	436,00
	d) 3 ans	403,00	427,00	453,00



ANNEXE «C» - DÉFINITION DES CLASSES

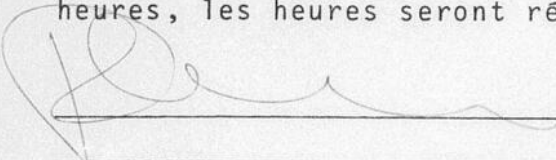
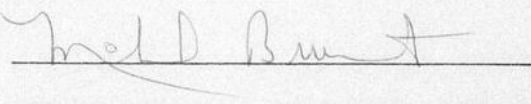
- CLASSE I - On retrouve dans cette classe les employés qui effectuent des tâches de bureau mineures tel que: classement, cardex, courrier.
- CLASSE II - Cette classe comprend des employés qui, sous la surveillance de leur supérieur immédiat exécute des travaux journaliers de routine, qui exigent peu d'initiative personnelle. Tous les employés de bureau se retrouvent normalement dans cette classe, sauf les exceptions ci-dessus et ci-dessous.
- CLASSE III Les employés de cette classe ont une expérience avérée dans leur travail, une spécialisation dans leur branche. L'employé travaille avec un minimum de supervision. La technicité et la responsabilité de la tâche exigent de l'employé qu'il fasse preuve de beaucoup d'initiative personnelle.
- CLASSE IV - Les employés de cette classe sont responsables d'un département. Ils possèdent une instruction de niveau universitaire et/ou ont une vaste expérience dans leur champ d'activité.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1ENTRE: MULCO INC.ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 502

-----

Nonobstant l'article 9.02 de la convention collective qui prévoit que les salariés seront programmés du lundi au vendredi, de huit heures trente (8h30) à dix-sept heures (17h00), et l'article 11.01 qui prévoit que toutes les heures fournies en excédent de trente-sept heures et demi (37 1/2) seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au tarif de temps et demi, il est mutuellement convenu que:

- a) Le salarié occupant le poste de responsable à l'informatique pourra être programmé du lundi au vendredi de sept heures trente (7h30) à seize heures (16h00) ou de neuf heures trente (9h30) à dix-huit heures (18h00).
- b) Lorsque le salarié est requis de travailler la nuit, ce qui se produit normalement lors des fermetures de mois; les premières sept heures et demi (7 1/2) travaillées seront compensées par une absence autorisée le jour suivant immédiatement la nuit travaillée, si ce jour est un jour ouvrable.
- c) Si les heures travaillées excèdent trente-sept heures et demi (37 1/2) par semaine, l'excédent sera accumulé à temps et demi, et pourra être compensé par un congé payé n'excédant pas soixante-quinze (75) heures. Passé soixante-quinze (75) heures, les heures seront rémunérées.

  
\_\_\_\_\_  
MULCO INC.  
\_\_\_\_\_  
UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 502