

No.

25072-01

NOM

*Lafessiere, Marotte, Langlois,  
Mercier*

ARTICLE 1 HUT DE LA CONVENTION

.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat de déterminer les conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur en son nom et pour tous les salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministre du Travail et de la Main d'Œuvre, pour toutes conditions de travail et autres questions connexes aux conditions de travail.

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

ARTICLE 3 JURIDICTION

.01 La convention s'applique à tous les salariés employés par l'organisation syndicale émise par le ministre du Travail et de la Main d'Œuvre le 15 mai 1981.

.02 La Convention Collective intervenue collective pour le travail non assujettis pendant d'entraînement et l'emploi est assujettis aux dispositions de la présente Convention.

Entre: Laferrrière, Moretti, Langlois, Mercier

Et: Le Syndicat des employés professionnels et de bureau, Section Locale 57 (U.I.E.P.B. - C.T.C. - FTQ) ci-après désigné "Le Syndicat"

CENTRE PRÉ-ARBITRAGE  
1982 05 19  
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- .01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat de déterminer les conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des salariés et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

- .01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur au nom et pour tous les salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, pour toutes conditions de travail et autres questions connexes aux conditions de travail.
- .02 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention entre un salarié et l'employeur touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 3

JURIDICTION

- .01 La convention s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 12 juin 1981.
- .02 Le travail d'un salarié régi par la présente convention collective peut être occasionnellement exercé par une personne non assujettie par la présente convention collective lors de période d'entraînement et lorsque cet exercice n'occasionne pas d'abolitions de postes de travail, de mise à pied ou n'empêche pas le rappel au travail.

ARTICLE 4

DEFINITIONS

- ARTICLE 5  
Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:
- .01 "GRIEF": Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- .02 "MESENTENTE": Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la présente convention, et autre qu'un différend, au sens du Code du Travail.
- Toute mésentente qui peut survenir au cours de la présente convention est traitée comme un grief selon les dispositions prévues à l'Article 23.
- .03 "PERIODE DE PROBATION": La période de probation du nouveau salarié est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés répartis sur une période de douze (12) mois de calendrier computable à compter de la première journée travaillée. Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective, toutefois, il peut être congédié sans qu'il ait droit de soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs (mésentente) et d'arbitrage prévue dans cette convention.
- .04 "SALARIE": Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, à l'exclusion des bûcherons et des cuisiniers.
- .05 "SALARIE REGULIER": Salarié qui a complété sa période de probation.

- .06 "SALARIE TEMPORAIRE": Salarié qui occupe un poste temporaire dépourvu de son titulaire et qui au retour de ce dernier, retourne à son poste, ou, s'il n'en détient aucun, est inscrit sur la liste de disponibilité prévue au paragraphe 4.07.
- OU
- Tout salarié qui occupe un poste temporaire créé dans le but de pallier à un surcroît de travail ou d'accomplir un travail à caractère temporaire ou occasionnel, étant compris que la durée totale d'un tel poste ne peut excéder une durée de quatre (4) mois de calendrier, à moins d'entente contraire, écrite, entre les parties. Le salarié affecté par l'abolition d'un tel poste retourne alors à son ancien poste, ou, s'il n'en détenait aucun, il est inscrit sur la liste de disponibilité.
- OU
- Tout salarié embauché pour la période estivale et qui n'a pas complété ses études et qui doit les poursuivre à l'automne suivant, cependant l'embauche de cet employé ne pourra causer de mise-à-pied.
- .07 "LISTE DE DISPONIBILITE": La liste de disponibilité comprend tous les salariés qui sont mis à pieds et qui ont exprimé leur disponibilité et elle sert à combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire de même que les postes temporaires prévus au paragraphe 4.06.
- .08 "POSTE": Affectation particulière d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que l'employeur lui assigne, étant précisé que chaque salarié détient un poste.
- .09 "PROMOTION": Mouvement d'un salarié à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.
- .10 "RETROGRADATION": Mouvement d'un salarié à un autre poste d'un autre titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à celui du titre d'emploi qu'il quitte.
- .11 "TRANSFERT": Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

#### ARTICLE 5

#### REGIME SYNDICAL

- .01
- a) Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.
- b) Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours à compter de son premier jour de travail.
- c) Tout salarié suspendu ou expulsé par le syndicat conserve son emploi à la condition toutefois qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue à l'article suivant.
- .02
- a) Tous les salariés assujettis à la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale, selon l'avis envoyé à l'employeur par le syndicat.
- b) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'employeur à toutes les deux (2) semaines sur les salaires et remise au syndicat une (1) fois par mois, pas plus tard que le dixième (10ème) jour du mois suivant. Si, pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paye au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paye suivante.

c) Avec la remise mensuelle, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés, le salaire régulier gagné et la cotisation syndicale perçue pour la période pour chacun d'eux, ainsi que le nom des nouveaux salariés avec leur adresse et numéro de téléphone et de ceux qui ont quitté leur emploi.

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

- .01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention le nom de ses officiers locaux ainsi que leur fonction syndicale.
- .02 L'employeur reconnaît à quatre (4) représentants du syndicat mais à pas plus de deux (2) à la fois, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales durant les heures de travail, après avoir avisé le représentant de l'employeur. De ce fait, ces derniers ne perdent aucun droit, quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour leurs activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts dûment mandatés en cas d'incapacité d'agir des représentants syndicaux.
- .03 Un représentant syndical peut être accompagné par un autre membre du syndicat pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou ses représentants.
- .04 Les représentants dûment autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail avec traitement et ce, pour la période de temps requise à l'occasion de:
- 1.- Trois (3) représentants syndicaux lors de la négociation et de la conciliation de la convention collective (maximum cinq (5) jours ouvrables avec traitement);
  - 2.- Un (1) représentant syndical lors de l'audition de griefs par l'arbitre ainsi que le(s) plaignant(s) et les témoins nécessaires à l'enquête;
  - 3.- Les réunions de comités conjoints (comité syndical-employeur) (minimum de deux (2) représentants syndicaux).
- .05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- .06 L'employeur fournit au syndicat deux (2) tableaux d'affichage, l'un au bureau de Montréal, l'autre au bureau de St-Hubert. Ces tableaux sont placés autant que possible dans un endroit facile d'accès et normalement bien en vue pour l'ensemble des salariés.
- .07 L'employeur fait parvenir au secrétaire du syndicat copie de toute information touchant l'application de la convention collective, et ceci dans les dix (10) jours de l'émission.
- .08 L'employeur fournit au syndicat une liste des salariés à son service et régis par la présente convention pour le 15 juin et le 15 janvier de chaque année, en indiquant à l'égard de chacun les informations suivantes: nom, prénoms, statut, titre d'emploi, salaire horaire, l'ancienneté, numéro d'assurance sociale, adresse; le tout tel que communiqué par le salarié. Cette liste servira aussi de liste officielle des salariés à cette même date.
- .09 a) Le représentant dûment autorisé du syndicat peut, après avis de dix (10) jours donné à l'employeur, s'absenter sans traitement pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, à des journées d'étude ou de formation.
- b) Quinze (15) jours ouvrables au maximum par année peuvent être utilisés à cette fin par le syndicat.

c) L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'entraîner pour l'employeur des frais de transport non autrement prévus par la présente convention collective.

- .10 L'employeur consent à mettre sans frais à la disposition du syndicat pour la durée de la présente convention une filière fermant à clés.
- .11 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère sans traitement un (1) seul salarié régulier à la fois pour occuper une fonction élective ou permanente au niveau des instances syndicales, et ce pour une période de trente (30) jours minimum et deux (2) ans maximum. Le salarié ou le syndicat avise l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour au travail et il reprend le poste qu'il détenait à son départ ou un poste équivalent si celui-ci n'existe plus, il bénéficie des dispositions prévues à l'article 17.

#### ARTICLE 7

#### HORAIRE DE TRAVAIL

.01

##### a) Groupe de salariés de bureau

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi, de 9:00 heures à 17:00 heures pour les secrétaires et commis-comptables.

Une période d'une (1) heure étant laissée libre pour dîner, période à être déterminée par entente entre le salarié et l'employeur.

##### b) Autres salariés

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, de 8:00 heures à 17:00 heures.

Une période d'une (1) heure étant laissée libre pour le dîner, période à être déterminée par entente entre les salariés.

.02

Tout salarié a droit à une période rémunérée de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

.03

Toute modification des horaires existants ou l'implantation de nouveaux horaires doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur avant la mise en vigueur de tels horaires.

#### ARTICLE 8

#### TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

.01

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

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

.02

Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) du lundi au vendredi au taux et demi du salaire du salarié concerné;

b) le samedi, au taux et demi du salaire régulier, pour une période minimale de quatre (4) heures;

c) le dimanche, au taux double du salaire régulier du salarié concerné, pour une période minimale de quatre (4) heures;

d) les jours chômés et payés au taux de salaire double (200%) du salarié concerné, en plus du paiement ou de la remise de la journée fériée, tel que prévu à 9.03, pour une période minimale équivalente à sa journée régulière de travail selon la catégorie d'emploi.

e) les jours de vacances, au taux de salaire triple (300%) en plus de la remise de ses vacances à un moment à convenir entre le salarié et l'employeur. Ce dernier ne peut refuser la demande du salarié indûment, sauf si les exigences du travail requièrent la présence du salarié à la date demandée pour la remise des vacances.

- .03 Tout salarié qui après avoir quitté le travail est rappelé en dehors des heures régulières devra recevoir au moins l'équivalent de deux (2) heures au taux horaires applicable.
- .04 Le travail supplémentaire est exécuté de préférence par le salarié disponible régulier qui accomplit normalement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- .05 Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction, une distribution équitable des heures supplémentaires peut être assurée dans la mesure du possible.
- .06 Le travail supplémentaire est payé à la période de paye qui suit celle du travail régulier.
- .07 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à moins d'entente entre les parties ou à moins que la nature du travail ne nécessite une continuité immédiate.
- .08 Nonobstant ce qui précède, le salarié qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire, d'un congé d'une durée égale (taux de temps supplémentaire applicable). La remise du travail supplémentaire en temps pourra se faire à un moment à convenir entre le salarié et l'employeur. Ce dernier ne peut refuser la demande du salarié indûment, sauf si les exigences du travail requièrent la présence du salarié à la date demandée pour la remise du travail supplémentaire en temps.
- .09 Tout salarié qui effectue deux (2) heures en travail supplémentaire en plus de son horaire a droit à une période de repas de pas plus d'une (1) heure dont quinze (15) minutes sont payées.

#### ARTICLE 9

#### JOURS CHOMES ET PAYES

- .01 Tout salarié bénéficie d'un jour chômé et payé dans tous les cas suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi Saint
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - Fête Nationale du Québec
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - L'Action de Grâce
  - Veille de Noël
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
  - Veille du Jour de l'An
- .02 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remis au jour ouvrable précédent ou suivant le plus rapproché.
- .03 Lorsqu'un salarié accepte de travailler lors d'un jour chômé et payé, il reçoit selon son choix, en plus du paiement du travail supplémentaire effectué, soit le paiement de son jour chômé et payé, soit la remise de son jour chômé et payé à un moment à convenir entre le salarié et l'employeur.

- .04 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour chômé et payé visé au paragraphe 9.01, autres que ceux prévus par la Commission des Normes du Travail, un salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit absent avec l'autorisation de l'employeur ou pour une raison valable.

ARTICLE 10

VACANCES

- .01 Le régime de vacances applicables aux salariés est le suivant:

SERVICE	DUREE DES VACANCES	PAIEMENT DES VACANCES (% DES GAINS ANNUELS)
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours ouvrables	4%
Plus d'un (1) an mais moins que trois (3) ans	Dix (10) jours ouvrables	4%
Plus de trois (3) ans mais moins de huit (8) ans	Quinze (15) jours ouvrables	6%
Plus de huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans	Vingt (20) jours ouvrables	8%
Plus de quinze (15) ans	Vingt-cinq (25) jours ouvrables	10%

- .02 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit, compte tenu des jours de vacances déjà utilisés, au paiement des jours de vacances qui lui restent conformément aux dispositions de l'article 10.01.
- .03 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances avec la paye avant départ.
- .04 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est selon le choix du salarié, ajouté à ses vacances, payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.
- .05 Nonobstant toute dispositions au contraire, le salarié malade qui a épuisé ses crédits, peut alors prendre ses vacances annuelles.
- .06 Les vacances doivent obligatoirement se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année, à moins d'entente contraire, entre le salarié et l'employeur.
- .07 a) Entre le premier (1er) avril et le quinze (15) avril, l'employeur détermine et informe le syndicat du nombre minimum de salarié(s) par fonction qu'il requiert à la fois pour assurer ses opérations durant toute période particulière pour fins de vacances. Cette disposition ne peut avoir pour effet de retenir à la fois au travail plus de soixante pour cent (60%) des effectifs de l'employeur par fonction.
- b) Les salariés indiquent entre le quinze (15) avril et le premier (1er) mai leurs préférences quant aux dates de leurs vacances annuelles; le salarié ayant plus d'ancienneté aura préséance sur un salarié ayant moins d'ancienneté.

c) L'employeur affiche, avant le quinze (15) mai, les dates des périodes de vacances annuelles des salariés, de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances annuelles.

d) Après le quinze (15) mai, un salarié peut modifier son choix de vacances s'il ne déplace pas les vacances d'un autre salarié. L'employeur, dans sa décision d'accorder ou de refuser ce déplacement, est soumis aux règles prévues à l'article 10.07a).

.08

Un salarié incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue pour raisons de maladie, accident ou accident de travail peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, le salarié doit convenir avec son supérieur d'une autre période de vacances annuelles.

#### ARTICLE 11

#### CONGES SOCIAUX

.01

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

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

b) Le mariage de ses frère, soeur, fils, fille: jour du mariage à condition qu'il y assiste;

c) Le décès de son conjoint ou d'un de ses enfants ou d'un enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles à compter de la date du décès;

d) Le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles à compter de la date du décès;

e) Le décès de ces beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère: le jour des funérailles;

f) Une (1) journée par année lors de son déménagement.

.02

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir, dans les plus brefs délais possible, son employeur et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots "journées de congés" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

.03

Le salarié appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, ne doit subir aucune perte de salaire et l'employeur maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence.

Cependant, il doit remettre à l'employeur l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-devant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié.

.04

Lorsqu'un salarié autre qu'un salarié occupant un poste de chaîneur, homme d'instrument, ou chef d'équipe arrive en retard, il pourra reprendre le temps ainsi perdu à un moment à convenir entre l'employeur et l'employé.

.05

Lorsqu'un salarié ne peut travailler à l'extérieur à cause de mauvaise température (pluie, neige, etc.), il se rend au bureau, ne subit aucune perte de salaire, et devra exécuter les tâches qui lui seront assignées. Si l'employeur le retourne chez lui, le salarié ne subit aucune perte de salaire.

.06

L'employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour motif sérieux.

- .07 Un salarié qui a deux (2) ans d'ancienneté, bénéficie, sur demande, d'un congé sans solde pour étude pour une durée maximale d'un (1) an. A son retour il réintègre son poste sans perte de droits et de privilèges.

ARTICLE 12 ASSURANCES ET CONGES DE MALADIE

.01 Eligibilité

Après trois (3) mois de service.

.02 Assurance-vie et mort accidentelle et mutilation

Indemnités établies par tranches de salaires. (Voir Les Prévoyants du Canada).

.03 Prestations d'hospitalisation

Prestations quotidienne maximale: \$10.00 sans maximum quant au nombre de jours.

.04 Médicaments

Franchise 25.00\$ par employé ou par famille par année civile. 90% des coûts admissibles (co-assurance).

.05 Primes

50% employeur  
50% employé

.06 a) Congés maladie

Chaque salarié a droit à dix (10) jours de maladie par année. Les jours non utilisés ne sont pas remboursables.

b) Assurance-salaire court terme

Le salarié qui est malade utilise d'abord sa banque de congé maladie jusqu'à épuisement. Par la suite, pour chacune des maladies, l'employeur verse au salarié 100% de son salaire comme suit:

1. Le salarié qui a moins d'un (1) an de service: jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de maladie.
2. Le salarié qui a un (1) an de service mais moins de trois (3) ans de service: jusqu'à concurrence de un (1) mois.
3. Le salarié qui a trois (3) ans de service et plus: jusqu'à concurrence de trois (3) mois.

L'employeur pourra faire subir au salarié malade un examen médical par le médecin de son choix.

- .07 Les salariés qui bénéficient actuellement d'un régime d'assurance supérieur quant aux éléments décrits aux articles 12.01 à 12.06, continuent à en bénéficier pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 13 CONGES PARENTAUX

.01 Admissibilité au congé de maternité

1. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt-six (26) semaines consécutives sans traitement.
2. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
3. La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité sans solde discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

.02

#### Répartition du congé de maternité et préavis

1. La salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance, mais comprenant le jour de l'accouchement. Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
2. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
3. Le congé de maternité, peut être d'une durée moindre que vingt-six (26) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

.03

#### Congés spéciaux reliés à la maternité

1. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée d'un certificat médical.
2. Si au cours de la grossesse, la salariée enceinte est incapable de travailler par suite d'une complication de grossesse, tel qu'attestée par un certificat médical d'un médecin du choix de l'employeur elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à l'article 12 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
3. Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical d'un médecin du choix de l'employeur elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à l'article 12 de la convention collective.
4. La salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi, a droit à la protection qui lui est accordée par ses crédits de congé de maladie prévus à l'article 12 de la convention collective.
5. Si, à la suite de complications découlant d'un avortement spontané ou autorisé par la loi, la salariée est incapable de reprendre son travail tel qu'attesté par un certificat médical d'un médecin du choix de l'employeur elle bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité salaire-maladie prévue à l'article 12 de la convention collective.

.04

#### Retour de congé de maternité

Dans le cours de la seizième (16ème) semaine du congé de maternité, la salariée fera parvenir à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut d'un préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

.05

#### Maintien des conditions de travail

1. Au cours de son congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail mais ne bénéficie pas des jours fériés et congés sociaux.
2. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues à la clause 13.6, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

3. Au retour de son congé de maternité ou des prolongations prévues aux présentes, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiés si elle avait été au travail.

.06

#### Prolongation du congé de maternité

1. La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission sauf, s'il lui était impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical à cet effet.
2. La salariée pourra aviser l'employeur d'une prolongation de cette période d'absence au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser un (1) an de la date d'accouchement.

.07

#### Congé de paternité

1. Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
2. Le salarié pourra aviser l'employeur d'une prolongation sans solde de son congé de paternité. En aucun cas cependant, cette extension ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables de la date du retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

.08

#### Congé pour adoption

1. Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
2. Le salarié ou la salariée devra donner un avis de dix (10) jours à l'employeur d'une prolongation sans solde de cette période d'absence. En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut dépasser treize (13) semaines du début du congé.

### ARTICLE 14

#### ACCIDENTS DE TRAVAIL

.01

Dans le cas d'une invalidité donnant droit à une indemnité en vertu de la Loi des accidents du travail, le salarié reçoit 100% de son taux de salaire brut, l'employeur comblant la différence entre l'indemnité reçue d'une assurance responsabilité patronale ou de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail (CSST), et le montant de 100% de son taux de salaire brut et ce, jusqu'à la date à compter de laquelle la CSST décrète l'incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle.

Le paiement de la totalité de l'indemnité se fait par chèques émis par l'employeur aux périodes normales de paie. En retour, le salarié remet à l'employeur tout montant reçu de la CSST à titre d'indemnité de traitement le cas échéant. A cette fin, il remplit et signe les formulaires appropriés.

.02

Le salarié a droit également à se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et le salarié ou l'un ou l'autre peuvent demander à la Commission de la Santé et Sécurité au Travail de statuer définitivement sur le cas.

.03

L'accidenté a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il accepte l'hôpital choisi par l'employeur.

- .04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à son supérieur immédiat ou en l'absence de son supérieur, à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au responsable des relations de travail de l'employeur ou son représentant.
- .05 Tous les frais inhérents à un accident de travail admissibles par la CSST sont à la charge de l'employeur.
- .06 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des salariés, afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires. A cet effet, l'employeur fournit une trousse complète de premiers soins à chaque équipe de travail.
- .07 Le salarié blessé a droit en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur, et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.
- .08 Les déboursés occasionnés à l'employeur, ainsi que la journée de l'accident, prévus à l'article 14.07, n'affectent pas la caisse des congés de maladie accumulés au crédit du salarié.

#### ARTICLE 15

#### ANCIENNETE

- .01 L'ancienneté correspond à la durée totale, en année, en mois et jours de service pour l'employeur, de tout salarié régi par la convention collective.
- .02 L'ancienneté de chaque salarié est établie après la période de probation prévue à l'article 4. Après cette période probation, la date de son dernier embauchage sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. A la fin de la période de probation, un salarié temporaire a acquis quatre-vingt-dix (90) jours d'ancienneté.
- .03 A moins de dispositions contraires à la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service pour les fins d'application de la convention.
- .04 Lorsque le salarié est absent pour maladie ou accident autres qu'une maladie professionnelle ou accident de travail,
- a) il conserve et accumule son ancienneté durant les vingt-quatre (24) premiers mois;
  - b) il conserve son ancienneté sans l'accumuler à compter du vingt-cinquième (25ème) mois.
- .05 Un salarié temporaire conserve son ancienneté sans l'accumuler durant la période où il n'occupe aucun poste.
- .06 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement;
  - b) mise à pied si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent le début de sa mise à pied;
  - c) non retour au travail, à moins d'une raison majeure, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail expédié par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié;
  - d) abandon volontaire de son emploi.
- .07 L'annexe "c" de la présente convention constitue, à la date de signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur, à cette même date. Par la suite, l'employeur tient à jour cette liste tel que prévu à l'article 6.08.

- .08 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté ou sa mise à jour pourra être corrigée ou discutée avec l'employeur. Si aucune entente n'intervient un grief peut être soulevé et soumis à l'arbitrage suivant les dispositions prévues aux présentes.

ARTICLE 16

POSTES VACANTS

- .01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste.
- .02 Un poste est déclaré vacant lorsque:
- a) trente (30) jours après le départ d'un titulaire, l'employeur n'a pas communiqué au syndicat sa décision d'abolir ou de modifier le poste;
  - b) l'employeur informe le syndicat de sa décision de créer un nouveau poste.
- .03 Lorsqu'un poste est déclaré vacant, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables avec copie au syndicat sur les tableaux d'affichage et le distribuer aux salariés travaillant à l'extérieur.
- .04 Tout salarié peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat selon une procédure établie à l'avance entre les parties. L'affichage doit indiquer le titre d'emploi, l'échelle de salaire, le lieu de travail ainsi que les heures normales de travail.
- .05 L'employeur fait parvenir au syndicat la liste des salariés qui se sont portés candidats lors de l'affichage d'un poste.
- .06 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.
- .07 Le salarié qui remplit un poste vacant bénéficie d'une période de dix (10) jours ouvrables d'essai à l'intérieur de laquelle il peut décider de ne pas conserver son nouveau poste et de retourner à son ancien poste. L'employeur peut également, dans ce même délai, décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne peut effectuer les tâches du nouveau poste.
- .08 Un poste laissé vacant par suite de l'application des clauses 16.06 et 16.07 est affiché selon les dispositions qui précèdent, sujet au paragraphe 16.01.
- .09 Le nom du salarié promu ou nommé est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa promotion ou nomination.
- .10 Aucun salarié n'est tenu de se porter candidat ou de remplir un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- .11 Postes vacants d'une façon temporaire
- Un poste dont le titulaire est absent temporairement et déclaré vacant temporairement par l'employeur est comblé par ce dernier selon la procédure suivante:
- a) Pour les postes vacants temporairement pour une période de vingt (20) jours ouvrables et moins:
    1. L'employeur rappelle d'abord, par ordre d'ancienneté, le salarié inscrit sur la liste de disponibilité, qui occupait lors de sa mise à pied, un poste du même titre d'emploi, si un salarié refuse le rappel au travail, il ne perd pas ses droits tel que prévu à l'article 15.06 c).
    2. Si le poste n'est pas comblé en 1.), l'employeur rappelle par ordre d'ancienneté le salarié inscrit sur la liste de disponibilité, et qui lors de sa mise à pied, travaillait dans un poste d'un autre titre d'emploi, pourvu toutefois qu'un tel salarié satisfasse aux exigences normales du poste à combler.

3. Si le poste n'est pas comblé en 1.) ou en 2.), l'employeur peut utiliser la procédure qu'il juge appropriée.

b) Pour les postes vacants temporairement pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables:

1. L'employeur rappelle d'abord au travail, par ordre d'ancienneté, le salarié inscrit sur la liste de disponibilité et qui, lors de sa mise à pied, occupait un poste du même titre d'emploi.

2. Si le poste n'est pas comblé en 1.), l'employeur doit procéder suivant la procédure établie aux clauses 16.03 et suivantes du présent article.

.12

#### Poste temporaire

Lorsque l'employeur crée un poste temporaire, il est soumis à la procédure prévue à l'article 16.11.

### ARTICLE 17

#### MISES A PIED

.01

Lorsque, à cause d'un ralentissement cyclique, l'employeur doit procéder à une réduction de personnel, les mises à pied se font selon la procédure suivante:

1. L'employeur met à pied les salariés par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui effectuent habituellement le travail pour lequel des mises à pied sont nécessaires;

2. L'employeur informe le salarié mis à pied au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la date de sa mise à pied ainsi que de la durée probable de sa mise à pied. A défaut d'avis, l'employeur doit indemniser le salarié sur la base d'un (1) jour ouvrable de salaire par jour ouvrable de défaut d'avis. Cette somme doit être versée au salarié au moment de son départ en mise à pied.

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

4. Le salarié mis à pied, s'il le désire, peut, avant la date effective de sa mise à pied, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la classification et effectuer les tâches du salarié qu'il déplace. Un tel déplacement ne peut constituer une promotion pour le salarié qui s'en prévaut;

5. Le salarié ainsi déplacé doit être mis à pied par l'employeur suivant les mêmes procédures.

.02

Dans toute autre circonstance, lorsque l'employeur procède à une abolition de postes entraînant une réduction de personnel, les modalités prévues à l'article 17.01 - 1-3-4 et 5 s'appliquent.

Dans ces cas, l'employeur informe le salarié mis à pied de la date de sa mise à pied ainsi que de la durée probable de sa mise à pied:

- pour un salarié ayant moins d'un (1) an de service: une (1) semaine précédant la mise à pied;

- pour un salarié ayant d'un (1) an à cinq (5) ans de service, deux (2) semaines précédant la mise à pied;

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

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

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

- .03 Nonobstant l'article 16, lorsqu'un poste est vacant, l'employeur doit, avant d'afficher ce poste, l'offrir au salarié en mise à pied ayant le plus d'ancienneté. Si le salarié en mise à pied ayant le plus d'ancienneté ne désire pas obtenir le poste, l'employeur offre le poste au salarié mis à pied suivant ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite. Cette disposition s'applique à condition que cela ne constitue pas une promotion pour le salarié et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 18

MECANISME SALARIAUX

- .01 Tout salarié régi par la présente convention reçoit, selon son titre d'emploi et sa classification, le taux de salaire prévu à l'annexe "C" de la présente convention.
- .02 La paie sera remise tous les deux (2) jeudis. Cependant, si un jeudi tombe un jour chômé et payé, la paie sera distribuée le jour ouvrable précédent.
- .03 Si pendant la durée de la présente convention l'employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou apporte des modifications aux fonctions existantes, il s'engage à s'entendre au préalable avec la syndicat au sujet du salaire projeté. En cas de désaccord entre les parties, le cas est soumis à la procédure de griefs. Cependant, la modification des fonctions ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire d'un salarié affecté par la modification.
- .04 Lorsqu'un salarié au cours d'une journée de travail remplit, à la demande de l'employeur, une fonction de cadre, son salaire régulier est majoré de cinq pour cent (5%).

- .05 a) Le talon de chèque de paye doit indiquer:
- le salaire brut;
  - les déductions syndicales et autres;
  - le salaire net;
  - les heures et le gain en temps supplémentaires;
  - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  - la nature et le montant des primes, l'indemnité, ou allocations versées;
  - le montant des versements cumulatifs au Régime de Rentes du Québec.

.06

Avancement d'échelon

- a) Pour le salarié régulier qui a acquis un (1) an de service et qui est en fonction au moment de la signature de la convention collective:

la durée de service dans un échelon est d'une (1) année; l'avancement d'échelon est accordé de façon automatique au 1er octobre de chaque année.

- b) Pour le salarié en période de probation, ou qui n'a pas acquis un (1) an de service, ou qui a été embauché après la signature de la convention collective:

l'avancement d'échelon est accordé de façon automatique après un (1) an de service dans chaque échelon.

.07

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

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

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

.08

Détermination de l'échelon d'une rétrogradation

a) Lorsqu'un salarié est rétrogradé volontairement, il obtient le salaire correspondant à la formule suivante:

il est placé à l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de salaire est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;

b) Lorsqu'un salarié est rétrogradé involontairement, il obtient le salaire correspondant à la formule prévue en a), sous réserve que la différence entre le salaire de son nouveau titre d'emploi et le salaire qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de salaire du salarié progresse.

Si le salarié revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation à un poste du même titre d'emploi, il reçoit alors le même salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies du salarié.

ARTICLE 19

CONDITIONS PARTICULIERES

.01

Lorsqu'un salarié travaille à l'extérieur de Montréal métropolitain, l'employeur le ramène à ses frais et à ses bureaux de la façon suivante:

a) Si le lieu de travail est à deux cent (200) milles et moins: retour toutes les fins de semaine. Ce retour devra s'effectuer le vendredi pour cinq heures (5:00 heures).

b) Si le lieu de travail se situe à plus de deux cent (200) milles: retour toutes les deux (2) fins de semaine. Ce retour s'effectuera le vendredi.

c) Si l'employeur ou les circonstances font que la période de congé prévue à 19.01 a) b) ne peut être accordée:

1. le salarié qui travaille durant la période de congé bénéficie de la rémunération en temps supplémentaire tel que prévu à 8.02 b) ainsi que la remise de sa période complète de congé à un moment à convenir entre le salarié et l'employeur;

2. le salarié qui ne travaille pas durant la période de congé bénéficie de la remise de sa période complète de congé à un moment à être déterminé entre le salarié et l'employeur.

.02

Une fin de semaine est égale à une période de quarante-huit (48) heures consécutives, et signifie le samedi et le dimanche.

.03

Lorsqu'un salarié travaille à l'extérieur, le temps de transport pour se rendre sur les lieux de travail et pour en revenir est considéré comme du temps travaillé.

.04

Coucher et repas

Lorsqu'un ou des salarié(s) sont appelés à coucher à l'extérieur, le responsable des travaux doit choisir un gîte raisonnable le plus près possible du lieu de travail et le coût en sera défrayé par l'employeur de même que le coût raisonnable des repas sur présentation de pièces justificatives.

.05

Dépenses pour les repas

Les salariés occupant des postes de chafneur - homme d'instrument et de chef d'équipe reçoivent un montant fixe de trois dollars et cinquante cents (3.50\$) par journée de travail comme allocation pour son repas du midi.

.06

Politique en matière d'usage de l'automobile

- a) Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention collective, le salarié qui doit utiliser régulièrement une automobile pour le travail choisit entre les régimes A ou B prévus ci-après.
- b) Cependant, lorsque le salarié a choisi le régime A, il ne peut plus bénéficier du régime B.
- c) Le salarié qui a choisi le régime B peut, à tout moment, modifier son choix en avisant l'employeur. L'employeur aura trente (30) jours de calendrier pour effectuer le passage du régime B au régime A. Par la suite, le salarié est soumis à ce nouveau régime.
- d) Tout salarié qui, durant la durée de la convention collective, doit maintenant utiliser régulièrement une automobile pour le travail bénéficie du même choix et est régi par les règles prévues à 19.06 b) et c).

A) Régime A - voiture appartenant à l'employeur

1. L'employeur fournit, au salarié qui en fait la demande en vertu de 19.06 une voiture pour les fins du travail.
2. L'employeur paie les primes d'assurance pour cette automobile et dégage le salarié de toute poursuite qui pourrait être intentée en regard des primes d'assurance.
3. L'employeur paie l'essence consommée par cette automobile.
4. Tout entretien ou réparation à effectuer sur l'automobile est à la charge de l'employeur.
5. Le salarié utilise cette automobile, normalement du lundi au vendredi, ou en dehors de ces jours, s'il doit effectuer du travail pour l'employeur.
6. Toutefois, si le salarié se servait de l'automobile pour des fins personnelles, il devra en cas d'accident payer le montant déductible prévu à la police d'assurance.

B) Régime B - utilisation de sa voiture personnelle

Le salarié qui utilise son automobile personnelle pour le travail bénéficie des avantages suivants:

1. Paiement d'un montant forfaitaire de quarante dollars (40.00\$) par semaine cinquante deux (52) semaines par année, sauf pour les périodes de mise à pied. Un montant forfaitaire est versé à raison de huit dollars \$8.00 par jour de travail exécuté, les samedi et dimanche.
2. Paiement d'un montant équivalent à vingt cents (0,20\$) du kilomètre pour le kilométrage parcouru après quarante (40) kilomètres par jour.

.07

L'employeur verse, à chaque période de paie, les montants prévus en a); les montants prévus en b) sont payés sur la paie suivant la présentation d'un rapport.

- .08 Lorsque la voiture qui transporte des salariés fait défaut durant les heures de travail, le salarié responsable doit, en autant que possible, rejoindre son supérieur immédiat.
- .09 Si un travail exige le transport de matériel ou d'outils non conformes à normale ou si l'environnement est inadéquat (ex.: chemins dans le bois, poussière de pierre, acides, etc.), l'employeur accepte que le salarié n'utilise pas sa voiture personnelle; dans tel cas, ce dernier touchera l'allocation prévue au régime B (10.06 B.1).
- .10 Tout salarié qui utilise occasionnellement sa voiture personnelle pour le travail a droit à une allocation de dix dollars (10.00\$) par jour d'utilisation et à un montant de vingt cents (0,20\$) du kilomètre pour le kilométrage parcouru après cinquante (50) kilomètres par jour pour chaque jour de travail où il utilise sa voiture personnelle.
- .11 Pour la deuxième (2ème) année de la convention collective, les montants prévus aux articles 19.05 et 19.06 seront comme suit:
- 19.05: trois dollars et soixante-quinze cents (3,75\$)
  - 19.06: Régime B, paragraphe 1) quarante-cinq dollars (45.00\$) par semaine; neuf dollars (9.00\$) par jour.

## ARTICLE 20

### CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- .01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification dans les procédés de travail, l'employeur, avec le syndicat, s'efforce de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- .02 Dans l'éventualité où l'un des événements ci-haut mentionnés se réalise, les parties conviennent de ce qui suit:
- a) L'employeur avise le syndicat et les salariés concernés au moins un (1) mois à l'avance lorsqu'il effectue une amélioration ou modification prévue au paragraphe 20.01 et susceptible de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés.
  - b) Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis, l'employeur et le syndicat se rencontrent afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter, dans la mesure du possible, les inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés.
  - c) Les parties pourront alors discuter:
    - 1. de l'entraînement et du recyclage de certains salariés afin de leur permettre d'accéder aux postes disponibles s'il en est;
    - 2. de toutes autres solutions jugées valables par les parties;
    - 3. l'article 17 s'applique, mutatis mutandis, aux mises à pied effectuées par suite d'une amélioration ou modification prévue au présent article.

## ARTICLE 21

### TRAVAIL A FORFAIT

- .01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni d'empêcher ceux-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire s'ils acceptent, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les salariés réguliers de l'employeur durant la période d'exécution du travail à forfait.

ARTICLE 22

MESURES DISCIPLINAIRES

- .01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur doit convoquer le salarié. A cet effet, le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié, lors de cette rencontre, doit être accompagné d'un représentant syndical.
- .02 Les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées sont:
- réprimande écrite;
  - suspension avec perte de salaire;
  - congédiement.
- .03 L'employeur doit fournir au salarié et au syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- .04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- .05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut conformer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- .06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après un (1) an.
- .07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.
- .08 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- .09 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, en tout temps, durant les heures régulières du bureau, de consulter son dossier officiel.

ARTICLE 23

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- .01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief au sens de la présente convention collective.
- .02 Tout salarié accompagné de son représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- a) Le grief est soumis par écrit à l'employeur dans les soixante (60) jours de la connaissance des faits mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le grief est soumis par écrit avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief.
  - b) L'employeur doit aviser par écrit le syndicat de la décision de l'employeur dans un délai de trente (30) jours à compter de la date du dépôt du grief. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à la clause 22.03.
- .03 Dans les trente (30) jours suivant la décision écrite de l'employeur ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue, la partie syndicale pourra soumettre le cas à l'arbitrage selon la procédure suivante:

les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique devant étudier et régler tout grief. Si les parties sont incapables de choisir un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

- .04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision.
- .05 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.
- .06 Un (1) représentant syndical, le(s) plaignant(s) et les salariés appelés comme témoins lors d'un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- .07 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- .08 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

#### ARTICLE 24

#### COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- .01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de l'employeur ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé "Comité de relations de travail".
- .02 Ce Comité est paritaire et est composé d'au plus deux (2) représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'employeur.
- .03 Le Comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- .04 Le Comité peut soumettre des recommandations à l'employeur sur des sujets concernant les relations de travail et tout autre sujet qui lui est expressément référé par la présente convention. Copie de toute recommandation est transmise simultanément au syndicat.

#### ARTICLE 25

#### SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- .01 L'employeur s'engage à maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- .02 Les questions de santé et de sécurité au travail sont référées au Comité des relations de travail pour:
  - a) l'étude de toutes les situations dangereuses pouvant lui être soumises;
  - b) la rédaction de recommandations appropriées.
- .03 L'employeur s'engage à fournir et à entretenir les outils et matériaux nécessaires à l'exercice du travail.
- .04 Un ou plusieurs salariés pourront refuser d'effectuer un travail si celui-ci est dangereux ou si le(s) outil(s) ne sont pas en bon état.

L'employeur ne peut alors obliger un(d') autre(s) salarié(s) à effectuer ce travail et devra tout mettre en oeuvre pour corriger la situation.

Durant la période où le salarié refuse d'effectuer un travail dangereux, l'employeur peut lui offrir un autre travail. Cependant, le salarié ne perdra aucune rémunération et bénéfices dû à son refus d'effectuer un travail dangereux.

ARTICLE 26

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- .01 L'employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- .02 Sur demande écrite, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- .03 Le salarié élu, à l'expiration de son mandat, et le salarié défait peut, s'il le désire, et dans une période de trente (30) jours de calendrier qui suivent soit l'expiration de son mandat, soit sa défaite, reprendre pour l'employeur la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 27

REGLEMENTATION

- .01 Tous les règlements de l'employeur qui sont contraires ou non conformes à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention deviennent nuls et sans effet le jour de la signature des présentes.
- .02 L'employeur s'engage à la date de la signature de la convention collective à retirer du dossier des salariés toutes lettres, memos, etc. qui pourraient discréditer ledit salarié.

ARTICLE 28

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- .01 Les annexes et lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29

PUBLICATION

- .01 L'employeur s'engage à publier en français, sous format réduit, le texte de la présente convention et des annexes en nombre suffisant pour distribuer à tous les membres du syndicat et quinze (15) copies pour le syndicat.
- .02 L'employeur remet à tout nouveau salarié une (1) copie de la présente convention et des annexes.

ARTICLE 30

SALARIES TEMPORAIRES

- .01 Les salariés temporaires sont assujettis à la présente convention sauf pour les articles suivants:
- a) les jours chômés et payés; cependant les salariés temporaires ont droit à la rémunération pour les jours chômés et payés à la condition qu'ils aient travaillé la journée ouvrable précédant le jour chômé et payé;
  - b) congés sociaux;
  - c) assurances et congés de maladie;
  - d) congés parentaux;
  - e) droit de participation aux affaires publiques.

ARTICLE 31

DISPOSITIONS DIVERSES

.01 L'employeur met un espace de stationnement à la disposition des salariés qui utilisent leur voiture pour le travail.

ARTICLE 32

DUREE

.01 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans, du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1983 inclusivement.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur verse à chaque salarié encore à son emploi (au travail ou en mise à pied), la rétroactivité concernant les nouveaux salaires (Annexe "A" et Annexe "B").

En foi de quoi les parties ont signé, le 29 mars 1982

pour l'employeur

pour le syndicat

*Armin Crampari*

*Serge Lange*

*David Guerin*

*André Lacombe*

*Dominique Samu, représentante*

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE ET INDEXATION

1. Echelles de salaires

<u>Classe I</u>		01-10-81	01-10-82
Secrétaire	1	5.05	5.30
	2	5.35	5.60
	3	5.65	5.90
	4	5.95	6.20
	5	6.25	6.50
	6	6.55	6.80
	7	6.85	7.10
	8	7.15	7.40
<u>Classe II</u>			
Commis comptable	1	5.70	5.95
	2	6.00	6.25
	3	6.30	6.55
	4	6.60	6.85
	5	6.90	7.15
	6	7.20	7.45
	7	7.50	7.75
<u>Classe III</u>			
Dessinateur Recherchiste	1	5.15	5.40
	2	5.45	5.70
	3	5.75	6.00
	4	6.05	6.30
	5	6.35	6.60
	6	6.65	6.90
	7	6.95	7.20
	8	7.25	7.50
	9	7.55	7.80
	10	7.85	8.10

<u>Classe IV</u>		01-10-81	01-10-82
Calculateur	1	6.35	6.70
	2	6.70	7.05
	3	7.05	7.40
	4	7.40	7.75
	5	7.75	8.10
	6	8.10	8.45
	7	8.45	8.80
	8	8.80	9.15
	9	9.15	9.50
	10	9.50	9.85
	11	9.85	10.20
	12	10.20	10.55

<u>Classe V</u>			
Chafneur	1	4.65	4.90
	2	4.95	5.20
	3	5.25	5.50
	4	5.55	5.80
	5	5.85	6.10
	6	6.15	6.40

<u>Classe VI</u>			
Homme d'instrument	1	5.50	5.80
	2	5.70	6.00
	3	5.90	6.20
	4	6.10	6.40
	5	6.30	6.60
	6	6.50	6.80
	7	6.70	7.00

<u>Classe VII</u>			
Chef d'équipe technicien	1	7.25	7.65
	2	7.55	7.95
	3	7.85	8.25
	4	8.15	8.55
	5	8.45	8.85
	6	8.75	9.15
	7	9.05	9.45
	8	9.35	9.75
	9	9.65	10.05
	10	9.95	10.35
	11	10.25	10.65
	12	10.55	10.95

<u>Classe VIII</u>			
Chef d'équipe diplômé	1	8.40	8.75
	2	8.80	9.15
	3	9.20	9.55
	4	9.60	9.95
	5	10.00	10.35
	6	10.40	10.75

## 2. Indexation

Si, au 30 septembre 1982, le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada pour la ville de Montréal pour la période du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1982 est supérieur à neuf pour cent (9%):

- a) le taux de salaire moyen de chaque échelle au 1er octobre 1982 est multiplié par la différence entre ledit pourcentage d'augmentation des prix à la consommation et neuf pour cent (9%);
- b) le produit obtenu est ajouté à chaque échelon de l'échelle en vigueur le 1er octobre 1982;
- c) le salarié bénéficie des règles d'avancement d'échelon prévues à l'article 18.06 ou à la lettre d'entente no. 5.

ANNEXE "B"

INTEGRATION SALARIALE

Classe I	Secrétaire	Dubé Anne-Marie	1
		Gagné Monette	7
		Grenier Martine	1
		Lagacé Rachel	8
Classe II	Commis comptable	Guignard Lucie	3
Classe III	Dessinateur Recherchiste	Brodeur Guy	6
		Duchesne Nicole	5
		Bemmi Jean	6
		Royer Joanne	3
		Ung S'Eng You	3
		Varin Serge	4
Classe IV	Calculeur	Limage Robert	8
		Luu Ngoc Thuan	4
		Malo Sylvain	1
		St-Denis Louise	11
Classe V	Chafneur	Chabot Sylvain	3
		Chartrand Jean-Marc	6
		Guérin Jean	1
		Laferrière Bruno	3
		Lesage Serge	3
		Rouillard Sylvain	3
		Lemay Patrice	3
		Michaud Ghislain	3
		Classe VI	Homme d'instrument
		Baillargeon Jean	5
		Beaulieu Claude	5
		Bou langer Guy	3
		Cappiello Daniel	5
		Cayer Jean-Pierre	5
		Cousineau Guy	3
		Demers Jacques	2
		Desjardins René	3
		Falardeau Raynald	3
		Gagnon Ylvenna	4
		Guertin Gilbert	5
		Hamel Bernard	4
		Lachance Michel	5
		Paquin Pierre	5
		Poliquin J.-Jacques	2
		Poulin Jacques	5
Classe VII	Chef d'équipe technique	Dagenais Normand	5
		DeChateauneuf Jean	5
		Lamontagne Denis	6
		Langevin Denis	10
		Leclaire Jacques	6
		Lemaire Christian	8
		Paumier Alain	3
Classe VIII	Chef d'équipe diplômé	Dubois Denis	1
		Fortin Daniel	1
		Morin Daniel	1
		Grutman Fabien	1
		Chénard Jean-Louis	1

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

Baillargeon Jean	31-10-73
Beaulieu Claude	12-04-76
Bemmi Jean	01-10-79
Bou langer Guy	20-04-81
Bouthillier Alain	10-09-80
Brodeur Guy	08-05-79
Cappiello Daniel	28-01-81
Cayer Jean-Pierre	21-04-80
Chabot Sylvain	13-01-81
Chartrand Jean-Marc	15-10-74
Chénard Jean-Louis	10-02-81
Cousineau Guy	13-01-81
Dagenais Normand	30-04-79
DeChateauneuf Jean	16-03-72
Desjardins René	05-11-80
Demers Jacques	09-10-81
Dubé Anne-Marie	24-08-81
Dubois Denis	08-09-81
Duchesne Nicole	01-10-79
Falardeau Raynald	19-11-80
Fortin Daniel	19-10-81
Gagné Monette	12-03-79
Gagnon Ylvenna	22-04-80
Grenier Martine	09-07-81
Grutman Fabien	16-11-81
Guérin Jean	28-09-81
Guertin Gilbert	31-01-77
Guignard Lucie	27-09-79
Hamel Bernard	24-01-80
Lachance Michel	01-12-79
Laferrrière Bruno	28-06-76
Lagacé Rachel	16-01-78
Lamontagne Denis	03-09-68
Langevin Denis	15-08-55
Leclaire Jacques	12-01-81
Lemaire Christian	23-06-71
Lemay Patrice	10-06-81
Lesage Serge	23-10-79
Limage Robert	01-05-54
Malo Sylvain	16-02-81
Michaud Ghislain	19-11-81
Morin Daniel	14-09-81
Paquin Pierre	05-04-76
Paumier Alain	01-09-71
Poliquin Jean-Jacques	26-02-81
Poulin Jacques	14-11-78
Rouillard Sylvain	25-09-80
Royer Joanne	17-08-81
St-Denis Louise	01-05-66
Thuan Luu	27-07-81
Varin Serge	19-06-80
Ung S'Eng You	27-08-81

ANNEXE "D"REGLES D'INTEGRATION AUX ECHELLES DE SALAIRE

- 1.- Le salarié qui est en fonction au moment de la signature de la convention collective est régi par les règles suivantes en ce qui a trait à l'intégration:
  - a) l'intégration du salarié dans les échelles de salaire au 1er octobre 1981 est celle qui apparaît à l'annexe "B".
  - b) l'avancement d'échelon est celui prévu à l'article 18.06 de la convention collective.
- 2.- Le salarié qui est embauché après la signature de la convention collective est régi par les règles suivantes en ce qui a trait à l'intégration:
  - a) son intégration sera établie suivant son expérience pertinente, sa scolarité et l'évaluation de son travail durant la période de probation. Le nouveau salarié ne peut pas être intégré à un échelon plus élevé qu'un salarié de même expérience qui était à l'emploi, à la date de la signature de la présente convention collective.

- b) le salarié qui détient un certificat d'études secondaires V avec option topographique et sans expérience pertinente est intégré au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire du titre d'emploi de "chaîneur" et au première (1er) échelon de l'échelle de salaire du titre d'emploi de "dessinateur" ou de "rechercheur".
- c) le salarié qui détient un diplôme d'études collégiales de formation professionnelle en techniques géodésiques ou cartographiques et sans expérience pertinente est intégré au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire du titre d'emploi de "homme d'instruments" et au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire des titres d'emploi de "dessinateur" ou de "rechercheur".
- d) le salarié qui détient un baccalauréat en arpentage sera intégré au premier (1er) échelon de la classe VIII de l'échelle de salaire du titre d'emploi "chef d'équipe diplômé d'université".
- e) l'avancement d'échelon est celui prévu à l'article 18.06 de la convention collective.

#### Lettre d'entente #1

1. Lorsque l'employeur détient un contrat d'importance, (Pipeline, Hydro-Québec) il rencontre le syndicat pour établir les assignations, le plus possible par ordre d'ancienneté.

S'il n'y a pas d'entente et/ou si aucune rencontre n'a lieu, l'employeur doit accorder les postes sur ces contrats en respectant les règles suivantes:

- a) pour les postes de chaîneur et d'hommes d'instrument: les postes sont offerts par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la classe d'emploi;
- b) pour les postes de chef d'équipe: les postes sont offerts par ordre d'ancienneté mais chacun des représentants de l'employeur peut se réserver le droit de ne pas assigner sur ces contrats l'équivalent de 50% de ses chefs d'équipe.

Aux fins de ce paragraphe et à cette seule fin, la notion d'employeur comprend les quatre (4) représentants de l'employeur sont: Laferrière, Moretti, Langlois, Mercier.

2. Le salarié assigné sur un contrat d'importance et dont la période de vacances telle que choisie en vertu de l'article 10.07 tombe durant la période du contrat peut choisir de reporter ces vacances à un autre moment en respectant les ratios prévus à l'article 10.07 et en ne déplaçant pas les vacances de tout autre salarié ou de prendre ses vacances tel que convenu.

A son retour de vacances, l'employeur essaiera, en autant que possible, de renvoyer l'employé sur le contrat.

#### Lettre d'entente #2

Nonobstant l'article 19.04 et l'échelle salariale prévue à l'annexe "A", lorsque des salariés travaillent sur des contrats d'importance (Pipeline, Hydro-Québec), les salariés bénéficient de ce qui suit:

- a) le taux horaire est augmenté d'au moins 15%, le pourcentage retenu devant être uniforme pour tous;
- b) lorsque les salariés sont appelés à coucher à l'extérieur, l'article 19.04 ne s'applique pas et les salariés reçoivent un montant de \$40.00 par jour de présence au lieu du chantier.

Lettre d'entente #3

Nonobstant l'article 7.01 b), M. Robert Limage bénéficie d'une semaine régulière de travail de trente-sept heures et demie (37½) du lundi au vendredi de 8:00 heures à 16:30 heures.

Une période d'une (1) heure étant laissée libre pour dîner, période à être déterminée par entente entre le salarié et l'employeur.

Lettre d'entente #4

Forfaitaire

Au 1er octobre 1982, Rachel Lagacé et Jean-Marc Chartrand recevront un montant forfaitaire équivalent à 4% du salaire gagné entre le 1er octobre 1981 et le 30 septembre 1982. Ce montant sera versé uniformément suivant les périodes de paye à partir du 1er octobre 1982 jusqu'au 30 septembre 1983.

Lettre d'entente #5

Nonobstant l'article 18.06 de la convention collective, les employés suivants bénéficient au 1er octobre de deux (2) augmentations d'échelons:

Jean DeChateauneuf passe à l'échelon 7  
Denis Lamontagne passe à l'échelon 8