

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

092445

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances Q 26276-02

Signature 85-04-17

Réception 85-04-22

Durée

Du 85-04-17

Au 87-09-30

Nombre de salariés régis  
par la convention collective

49

Association

Employeur

Déposant

**SYNDICAT DES SALAIRES SERVICES TELECOM-  
MUNICATIONS (CSD)**  
801, 41<sup>ème</sup> Rue  
Québec  
G1J 2T7

Déposant

**MESSAGERIES DYNAMIQUES UNE DIVISION DE  
GROUPE QUEBECOR INC.**  
2205, rue Léon-Hamel  
Duberger  
G1N 4N5

Déposant, si autre que les parties

**QUEBECOR INC.**  
255 est, rue Roy  
Montréal, Québec  
H2W 2R6  
Att.: Mme Joanne Grenier  
V/D: 01-11-02

Région 03-03

Activité 8620-10

Affiliation 05 CSD

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Jessie Demers

85-05-09

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

ET:

SYNDICAT DES SALAIRES SERVICES TELECOMMUNICATIONS  
(C.S.D.)  
801, 41<sup>ème</sup> Rue  
Québec (Québec)  
G1J 2T7

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

85  
MAY 22 - 8:55  
her

LS

N/d.: 01-11-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE

ENTRE :

**MESSAGERIES DYNAMIQUES,**  
une division de Groupe Quebecor Inc.  
2205, rue Léon Harmel  
Duberger (Québec)  
G1N 4N5

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:

**SYNDICAT DES SALARIES SERVICES TELECOMMUNICATIONS  
(C.S.D.)**  
801, 4i<sup>ème</sup> Rue  
Québec (Québec)  
G1J 2T7

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

AGENCY  
MONTREAL  
MESSENGER

'85  
APR 22 - 8:55

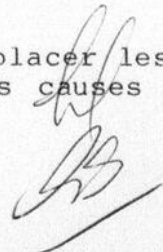
hr

ll  
RS

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Chef de section:  
Tout salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés d'une section, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation.
- 1.03 Convention:  
La présente convention collective de travail.
- 1.04 Heures de travail:  
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de l'Employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.
- 1.05 Représentant syndical:  
Tout salarié mandaté par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.06 Salarié:  
Toute personne couverte par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'Employeur, ayant droit à une rémunération.
- 1.07 Salarié régulier:  
Bureau et entrepôt  
Tout salarié qui travaille hebdomadairement trente-cinq (35) heures par semaine pour le bureau et quarante (40) heures à l'entrepôt.
- 1.08 Salarié saisonnier:  
1) Sollicitation de jour, vérification et plainte  
Tout salarié qui travaille normalement trente-deux (32) heures et demie par semaine.  
2) Sollicitation de soir  
Tout salarié qui travaille normalement vingt-deux (22) heures et demie par semaine.
- 1.09 Salarié surnuméraire  
1) Tout salarié embauché pour remplacer les employés temporairement absents pour des causes prévues à la convention collective; et



1.09 (suite)

- 2) Tout salarié embauché pour parer aux fluctuations dans le volume de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel.

1.10

Taux de salaire effectif - salaire effectif:

Le taux de salaire ou le salaire spécifié à l'annexe "A" de la convention, ou le taux de salaire ou le salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si ceux-ci sont supérieurs au taux de salaire ou au salaire de la convention.

hl  
AS

2.01

Interprétation:

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.



ARTICLE 3

BUT

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ll  
RS

ARTICLE 4

ACCRÉDITATION ET JURIDICTION - RENONCIATION

4.01

Accréditation:

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le 20 mars 1984.

4.02

Juridiction:

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

4.03

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée tant de la part d'un salarié que de la part de l'Employeur, sauf par entente écrite entre les parties. Une telle renonciation serait nulle et non avenue et ne constituerait pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'H' followed by a large, sweeping flourish that ends in a horizontal line.

ARTICLE 5

DROITS DE GÉRANCE

5.01

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer, d'administrer et de diriger son entreprise.

L'Employeur convient d'exercer les droits ci-hauts mentionnés conformément aux dispositions de la convention collective.

*ll*  
*hs*

6.01

Adhésion syndicale:

1. Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
2. Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dès la première (liere) journée et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.02

Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés, indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (liere) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

*h3*

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

7.01

L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux, pour la discussion de toute affaire relative à l'interprétation et l'application de la convention.

7.02

Les représentants syndicaux pourront rencontrer les salariés pendant les heures de travail afin de voir à l'application de la convention collective.

Par contre il est entendu que ceci devra se faire en tenant compte de la bonne marche des opérations et en ayant obtenu au préalable la permission de son supérieur immédiat.

Handwritten signature or initials in dark ink, appearing to be 'H.S.' or similar, written over the text of paragraph 7.02.

ARTICLE 8

CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01

Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une activité syndicale pourra recevoir de l'Employeur un congé sans solde pour la durée d'une telle activité, pourvu qu'un avis écrit de deux (2) semaines, soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

Cette permission d'absence servira à assister à des congrès, colloques ou sessions de formation.

Les parties conviennent que cette absence ne devra pas nuire à la bonne marche des opérations.

8.02

Comité de négociation

Une permission d'absence sera accordée sans perte de salaire pour les heures normales perdues à deux (2) salariés, membres du comité de négociation, afin d'assister aux séances de négociation.

8.03

Rémunération:

Tout salarié qui s'absente du travail pour activités syndicales, est rémunéré à son taux de salaire effectif comme s'il avait travaillé. Dans le cas où le congé est sans solde, l'Employeur facture au Syndicat les montants ainsi versés et les coûts encourus par l'Employeur pour le paiement des prestations sociales gouvernementales. Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception d'un compte à cet effet.

*AS*

ARTICLE 9

AFFICHAGE

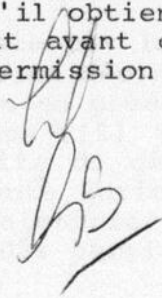
9.01

L'Employeur permet au syndicat d'afficher sur le tableau à cet effet, dans la salle de repos, des avis d'assemblée syndicale. Tout autre avis doit recevoir l'approbation de l'Employeur avant l'affichage.

*Handwritten signature*  
*hs*

10.01

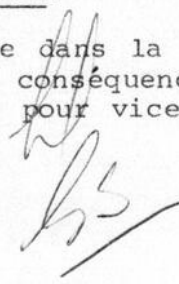
1. Le Syndicat désigne des délégués syndicaux, maximum un (1) par département, et ces derniers sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès de celui-ci. Le Syndicat pourra en plus nommer un (1) substitut pour l'ensemble de l'unité d'accréditation et celui-ci devra être choisi à l'intérieur du comité de négociation.
2. Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec l'Employeur dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.
3. Un délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il obtienne la permission de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail. Cette permission ne lui est pas indûment refusée.



ARTICLE 11

RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 11.02 Le grief doit être soumis par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le plaignant ou le Syndicat.
- Le plaignant peut soumettre son grief au gérant, seul ou accompagné d'un représentant ou du délégué syndical.
- 11.03 Deuxième étape:
- Le gérant doit rendre sa décision écrite dans les quinze (15) jours de calendrier de la soumission du grief.
- Si le Syndicat n'accepte pas la décision écrite du gérant ou s'il n'y a aucune décision de rendue, une réunion des parties a lieu en présence des personnes intéressées, dans les quinze (15) jours de calendrier suivants la décision écrite du gérant ou l'expiration du délai. Si aucune entente écrite n'intervient dans les quinze (15) jours de calendrier suivants ladite rencontre, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (article 12).
- 11.04 Grief collectif:
- Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 11.05 Entente:
- Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.
- 11.06 Délais:
- Les délais et la procédure ci-haut prévus sont de rigueur mais peuvent être modifiés par une entente mutuelle écrite des parties.
- 11.07 Formulation d'un grief:
- Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne doit pas avoir pour conséquence de le faire considérer comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.



ARTICLE 12

ARBITRAGE

12.01

Arbitrage:

A défaut d'entente écrite ou, si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'expiration des délais prévus à 11.03, déférer le grief à l'arbitrage suivant les modalités et les dispositions stipulées dans le Code du Travail de la Province de Québec.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié, à la suite d'une violation de la convention.
2. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

En matière disciplinaire:

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.
- b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire.
- c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

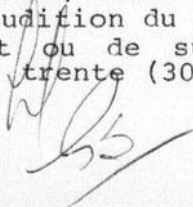
12.04

Témoin - plaignant:

Lorsque la présence d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mésentente devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée requise lors de l'audition. Le plaignant sera libéré pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
  2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les trente (30) jours.
- 

12.05 (suite)

3. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai ci-dessus.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage:

L'Employeur d'une part, et le Syndicat d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

*Handwritten initials:*  
LH  
HS

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

Le droit:

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.02

Avis

L'employeur envoie un avis écrit au salarié sujet à une mesure disciplinaire et une copie est transmise au représentant Syndical.

13.03

Délais:

Advenant la prise de mesures disciplinaires par l'Employeur, celles-ci seront appliquées dans les plus brefs délais possibles.

13.04

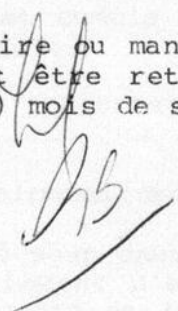
Dossier de l'employé:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous consulter son dossier, en compagnie d'un représentant de l'Employeur et s'il le désire, de son représentant syndical.

13.05

Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement inscrit(e) au dossier du salarié doit être retiré(e) du dossier du salarié après douze (12) mois de son inscription.



ARTICLE 14

ANCIENNETÉ

14.01

Définition:

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date d'embauche ou de la dernière date d'embauche lorsqu'un salarié a perdu son ancienneté.

14.02

Acquisition:

Tout salarié qui a effectivement complété sa période d'essai, acquiert son droit d'ancienneté au sens de l'article 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.03

Période d'essai:

Tout nouveau salarié sera soumis à une période d'essai durant les premières treize (13) semaines de son emploi continu avec la compagnie sans qu'aucune ancienneté ne s'accumule.

Durant cette période, la compagnie pourra déplacer, mettre à pied, suspendre ou congédier tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief.

14.04

Perte de l'ancienneté

- 1) Le salarié conserve et cumule l'ancienneté sous réserve du présent article.
- 2) Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
  - a) S'il abandonne volontairement son emploi;
  - b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision arbitrale;
  - c) S'il est mis-à-pied pour une période de douze (12) mois consécutifs;
  - d) S'il s'absente du travail sans avis pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe;
  - e) S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel au travail;

Dans le cas de rappel au travail, une lettre recommandée est expédiée au salarié dont une copie est transmise en même temps au représentant syndical;

Cependant le salarié doit dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'un tel avis de rappel aviser l'Employeur de son intention de revenir au travail.

14.04 (suite) f) S'il est absent pour une période excédant douze (12) mois dans le cas de maladie ou accident non professionnels.

3) Les délais prévus au présent article peuvent être modifiés par entente entre le syndicat et l'Employeur.

14.05 Listes d'ancienneté:

1. Les salariés réguliers doivent apparaître sur une liste d'ancienneté distincte. Les salariés temporaires et les salariés saisonniers doivent apparaître sur une autre liste d'ancienneté.

2. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat les listes complètes de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale de chacun. Une fois l'an, soit à l'anniversaire de la signature de la convention, des nouvelles listes conformes aux stipulations ci-haut mentionnées, sont transmises au Syndicat.

14.06 Mouvement de personnel

1) Dans tous les cas de nomination, le poste est accordé au candidat à l'intérieur du département affecté qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

2) Tout poste vacant ou nouvellement créé est affiché pendant sept (7) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage et le salarié qui désire postuler, devra le faire par écrit auprès du Directeur.

3) Les noms des postulants et du candidat choisi seront transmis au syndicat.

4) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables.

14.07 Mise à pied et rappel:

1) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans son département est le premier à être mis à pied à la condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail concerné.

2) Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié mis à pied qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir normalement le travail sans période d'entraînement.

14.08 Salarié surnuméraire:

1. L'emploi de tout salarié surnuméraire ne peut avoir comme conséquence le déplacement, le remplacement, la mise à pied ou le non emploi de salarié régulier à l'intérieur d'un département.

14.09

Principe général

- 1) Les Parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base départementale.
- 2) Les départements suivants sont reconnus pour fins d'application d'ancienneté.
  - a) Bureau
  - b) Sollicitation + vérification + plainte
  - c) Entrepôt

HS

ARTICLE 15

RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE

15.01

Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'un quart de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seraient pas requis, a droit à un minimum de: quatre (4) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02

Rappel:

Tout salarié rappelé au travail par l'Employeur, en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03

Affectation temporaire:

1. Tout salarié assigné pour une (1) journée et plus, à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation, reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure.
2. Tout salarié affecté à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.

15.04

Taux de salaire minima:

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention, sont contenus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.05

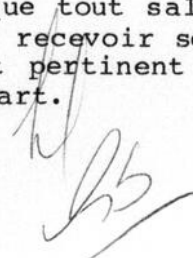
Paiement des salaires:

Le salaire est payable par dépôt bancaire, le jeudi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. Le bulletin de paie est remis au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié, le salaire doit être remis le mercredi.

15.06

Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent dans les quinze (15) jours suivants son départ.



Nouvelle classification

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée des occupations ou classifications, autres que celles apparaissant à l'annexe "A", elle avise, par écrit, le Syndicat du taux de salaire établi, sujet aux droits de celui-ci de contester ce taux de salaire en se prévalant des dispositions de l'article 12. Pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle occupation ou classification ou substantiellement modifiée, les parties conviennent de se référer à l'échelle des taux de salaire prévue à l'annexe "A" de la convention.

Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation ou la classification du salarié préposé à celle-ci, est maintenu jusqu'à ce qu'une entente entre les parties ou décision arbitrale n'intervienne.

*RS*

ARTICLE 16

HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

16.01

- 1) La semaine régulière de travail s'échelonne sur sept (7) jours.
- 2) Les horaires établies comprennent les périodes de repos à l'exception de la période de repas.
- 3) Les horaires établis lors de la signature de la présente convention collective demeureront en vigueur.
- 4) Toutefois, l'Employeur peut modifier les horaires de travail après en avoir discuté avec le Syndicat.

*[Handwritten signature]*  
hs

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01

Règle générale:

Tout travail exécuté en dehors des heures normales de travail.

17.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire, est rémunéré de la façon suivante:

1. Au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les trois (3) premières heures de tout travail effectué en dehors du nombre d'heures normales et le samedi.
2. Au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) après trois(3) heures de tout travail effectué en dehors des heures normales et un jour férié payé, un dimanche ou un jour de congé annuel.
3. Pour les salariés affectés à l'entrepôt, le calcul du temps supplémentaire se fait après huit (8) heures de travail consécutives.

17.03

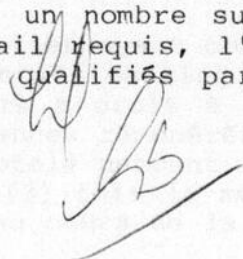
Répartition:

Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire et est distribué d'une façon aussi équitable que possible.

L'Employeur se réserve le droit de distribuer le travail supplémentaire de manière à avoir en devoir un personnel qualifié et en nombre suffisant pour assurer le bon fonctionnement des opérations.

L'Employeur s'adressera d'abord aux salariés qui accomplissent normalement le travail requis par ordre d'ancienneté.

S'il n'y avait pas un nombre suffisant de volontaire pour faire le travail requis, l'Employeur s'adressera alors aux salariés qualifiés par ordre inverse d'ancienneté.



18.01

Période de référence

- 1) La période de vacances sera du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de chaque année.
- 2) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> mai d'une année, sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1<sup>er</sup> mai.
- 3) Les vacances auxquelles un salarié a droit doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> mai.

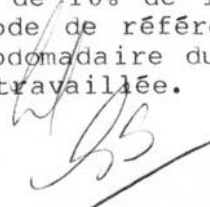
18.02

Programmation des vacances

- 1) Le supérieur donne préférence quant au choix des dates de vacances aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans son département en s'assurant de la bonne marche des opérations sur les lieux de travail dans l'unité d'accréditation.
- 2) Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives, à moins d'avoir reçu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 3) Un salarié peut prendre trois (3) semaines de vacances consécutives à l'occasion de voyage outre-mer ou de son mariage après avoir reçu l'autorisation de son supérieur.

18.03

Régime de vacances

- 1) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté continu au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% de la rémunération totale pendant la période de référence.
  - 2) Le salarié régulier ayant complété un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances rémunérés à raison de 6% de la rémunération totale pendant la période de référence ou à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
  - 3) Le salarié régulier ayant complété cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances rémunérés à raison de 8% de la rémunération totale pendant la période de référence ou à quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
  - 4) Le salarié régulier ayant complété dix (10) ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances rémunérés à raison de 10% de la rémunération totale pendant la période de référence ou à cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- 

ARTICLE 19

CONGÉS FÉRIÉS

19.01

Enumération

Les jours fériés suivants sont chômés et payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du jour de l'an;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête nationale du Québec;
- Fête du Canada;
- Fête du travail;
- L'Action de grâce;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

19.02

Jour d'observance

- 1) Lorsqu'un jour de congé férié tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté un jour ouvrable déterminé par l'Employeur.
- 2) Lorsqu'un jour de congé férié coïncide avec la période de vacances annuelles, il sera reporté à une date ultérieure après autorisation du supérieur immédiat.

Salariés saisonniers

19.03

Les salariés saisonniers auront droit à l'indemnité des jours fériés suivants au prorata des heures travaillées à condition qu'ils aient cumulé soixante (60) jours de service continu:

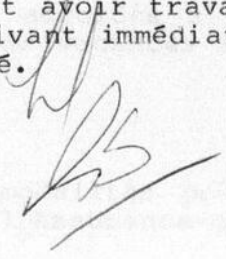
- Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête du travail;
- L'Action de grâce;
- Noël;

Les congés fériés survenant durant une mise à pied habituelle et saisonnière seront indemnisés sans égard à l'article 19.04.

19.04

Droit aux congés fériés

Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié requis de travailler doit avoir travaillé la journée normale précédant et suivant immédiatement le jour où le congé férié est observé.



20.01

Congé mobile

- 1) Tout salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté a droit annuellement à un (1) congé mobile payé. Ce congé n'est ni cumulatif, ni monnayable.
- 2) Pour fin de référence, l'année se calcule du premier (1<sup>er</sup>) octobre au 30 septembre.
- 3) Le salarié pourra prendre ce congé après entente avec l'Employeur et après avoir avisé celui-ci deux (2) semaines avant la prise d'un tel congé.

20.02

Congés spéciaux

- a) Le salarié régulier a droit sur demande à son supérieur immédiat à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
  - 1) 5 jours consécutifs à compter de la date de l'événement lors du décès de son conjoint de droit commun et son enfant;
  - 2) 4 jours consécutifs à compter de la date de l'événement lors du décès de ses père, mère, frère, soeur et petit-enfants;
  - 3) 3 jours consécutifs à compter de la date de l'événement lors du décès de ses beau-père, belle-mère, gendre et bru;
  - 4) 1 journée pour assister aux funérailles lors du décès de tout autre parent;
  - 5) 5 jours ouvrables consécutifs lors du mariage du salarié; le salarié régulier doit avoir complété un (1) an d'ancienneté;
  - 6) 2 journées accordé au père lors de la naissance d'un enfant.
- b) Les employés saisonniers justifiant soixante (60) jours de service continu auront droit à une (1) journée de congé payée au prorata des heures travaillées dans le cas d'événements prévus au paragraphe a).
- c) Les employés temporaires ont droit à ces congés dans la mesure où ils étaient requis de travailler et au prorata des heures normales travaillées.
- d) Les congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé de vacances en vertu de la présente convention.

20.03

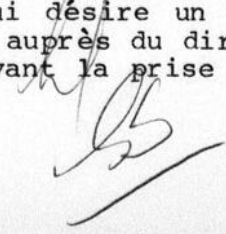
Congé de maternité

L'Employeur respectera les modalités prévues aux lois des Normes du travail et de l'Assurance-chômage.

20.04

Congé sans solde

Tout salarié régulier pourra bénéficier d'un congé sans solde pour raison personnelle. A cet effet, l'octroi du congé et sa durée demeure à la discrétion de l'Employeur. Le salarié régulier qui désire un tel congé devra en faire la demande écrite auprès du directeur en donnant un préavis raisonnable avant la prise du congé.



Fonction de juré:

- 1) Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, pourvu que:
  - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour.
  - b) le salarié avise l'Employeur à l'avance, aussitôt qu'il est lui-même avisé.
  - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière.
  - d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail réguliers.
- 2) Un salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.



ARTICLE 21

PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Régime

21.01

L'Employeur maintiendra le régime de Prévoyance collective de Quebecor inc. pour la durée de la présente convention collective. Tous les salariés admissibles à ce régime devront en faire partie conformément aux dispositions dudit régime.

Banque de maladie

21.02

Le salarié régulier ayant accumulé un (1) an d'ancienneté aura droit à cinq (5) jours de congé de maladie par année. Les journées ne sont ni cumulatives, ni monnayables. Pour fin de référence, l'année se calcule du premier (1<sup>er</sup>) octobre au 30 septembre.



ARTICLE 22

MESURES DE SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE - HYGIÈNE

22.01

Principe général:

Les Parties conviennent de collaborer au maintien de mesures servant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés dans son établissement.

22.02

Rémunération de l'employé:

Un salarié qui subit un accident de travail ou déclare une maladie industrielle sera payé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues la journée où l'accident survient ou que la maladie est déclarée, afin de lui permettre de recevoir les soins nécessaires.

*hs*

23.01

L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque de travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied ou le congédiement, ne maintient pas en mise à pied ou n'empêche pas le rappel d'un salarié de l'Employeur ou ne restreint pas la juridiction de l'accréditation syndicale.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'RS', written in dark ink. The signature is stylized and appears to be written over a horizontal line.

24.01

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque, ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur convient d'entraîner les salariés concernés, en tenant compte de l'ancienneté pour leur permettre d'accéder aux occupations disponibles.

DS

ARTICLE 25

AUTRES CONDITIONS

25.01

Examen médical et indemnité:

Lorsque l'Employeur exige qu'un salarié subisse un examen médical, il s'engage à rembourser les frais de l'examen, de déplacement ainsi que les heures normales perdues.

25.02

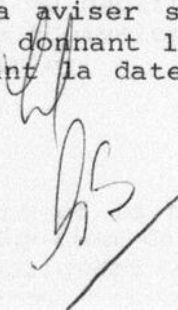
Réinstallation par suite de maladie ou accident:

Si un salarié est temporairement incapable de travailler, par la suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail, aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou d'une fonction qu'il peut remplir selon les possibilités physiques, le tout sous réserve de 14.03.

Absences

25.03

Le salarié absent devra aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible en donnant les raisons de son absence et en lui indiquant la date approximative de son retour au travail.



26.01

Bureau

Le salarié progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classification à tous les ans à la date d'anniversaire de son entrée en service.

26.02

Sollicitation

Pour fin d'ancienneté et de progression dans l'échelle de salaire, un mois d'ancienneté équivaut à 140 heures travaillées.

Les salariés affectés à ce département bénéficient d'une indemnité de vacances de 4%. Cette indemnité sera versée lors de la mise à pied estivale et est basée sur le salaire gagné au moment du départ.

26.03

Conditions spéciales

Les salariés temporaires du département "bureau" seront payés un salaire horaire équivalent au taux du début de l'échelle de leur catégorie.

26.04

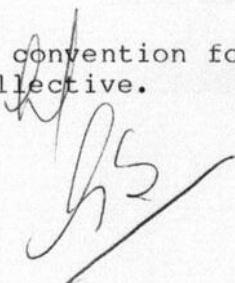
Modalité

Les catégories de salaire et le taux de salaire applicable à chacune des catégories de salaire sont établis à l'annexe "A" et s'appliquent aux salariés couverts par la présente convention.

26.05

Annexe

Les annexes à cette convention font parties intégrantes de la convention collective.



ARTICLE 27

DURÉE DE LA CONVENTION

27.01

Durée

La présente convention prend effet le jour de sa signature et expire le 30 septembre 1987. Seul les échelles de salaire ont un effet rétroactif au premier (1<sup>er</sup>) octobre 1984.

27.02

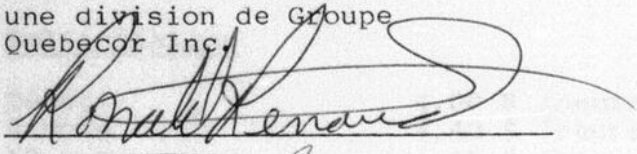
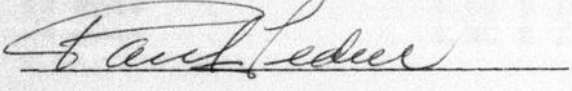

Prolongement

Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

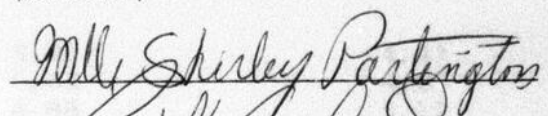
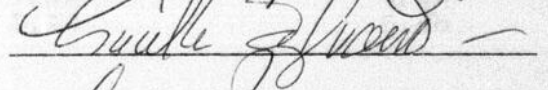
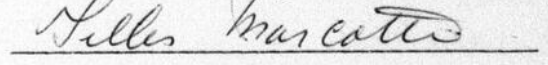
EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

QUEBEC, ce 17 ieme jour du mois de avril 1985.

MESSAGERIES DYNAMIQUES,  
une division de Groupe  
Quebecor Inc.

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

SYNDICAT DES SALARIES SERVICES  
SERVICES TELECOMMUNICATIONS  
(C.S.D.)

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

ANNEXE A

ÉCHELLES DE SALAIRE

Bureau

	<u>1er oct. 1984</u>	<u>1er oct. 1985</u>	<u>1er oct. 1986</u>
Début	240,00	252,00	264,60
1 an	250,00	262,50	275,60
2 ans	260,00	273,00	286,65
3 ans	275,00	288,75	303,20
4 ans	285,00	299,25	314,20

Chef de section 325,00 341,25 358,30

Répartiteur 275,00 288,75 303,20

Temporaires entrepôt

Début	5,00 \$/heure	5,25	5,50
Après 400 heures travaillées	5,20 \$/heure	5,46	5,73

Sollicitation

Début	4,00 \$ /heure	4,20	4,41
6 mois	4,40 \$ /heure	4,62	4,85
12 mois	4,65 \$ /heure	4,88	5,12
24 mois	4,90 \$ /heure	5,14	5,40

Vérification & plainte

Début	4,40 \$ /heure	4,62	4,85
6 mois	4,90 \$ /heure	5,14	5,40
12 mois	5,15 \$ /heure	5,41	5,68
24 mois	5,40 \$ /heure	5,67	5,95

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOMS DES EMPLOYÉS:	DATE D'ENTRÉE EN SERVICE
<b><u>Employés saisonniers</u></b>	
Marguerite Laurence	03-28-77
Viviane Valcourt	12-06-78
Cécile Wagner	03-27-79
Jeannine Lebel	11-01-79
Marie Daigle	08-18-80
Andrée Richard	09-24-80
Doris Morais	11-28-80
Lucette Parenteaux	08-17-81
Odette Marquis	11-19-82
Rodolfe Besset	02-07-83
Dorothée Comtois	05-03-83
Sonia Larochelle	08-15-83
Claudette Chamberland	08-17-83
Jeanne Pouchard	09-20-83
Hélène Leblanc	10-11-83
Monique Couillard	01-30-84
Alain Bourdeau	08-13-84
Sylvie Bourdeau	08-13-84
Danielle Brousseau	08-13-84
Thérèse Foster	08-13-84
Louise Lapointe	08-13-84
Paule Lemieux	08-13-84
Jacqueline Moisan	08-13-84
Normande Létourneau	08-20-84
Suzanne Saint-Onge	08-20-84
Jean Couture	09-10-84
<b><u>Employés réguliers - bureau</u></b>	
Lise Gagnon	09-07-77
Line Poulin	06-19-78
Michèle Bégin	07-17-78
Line Dufour	02-05-80
Sherley Partington	06-02-80
Raymonde Praz	06-09-80
Liette Denis	11-24-80
Céline Drouin	05-16-83
Lucille Sylvain	12-05-83
Line Lafrance	18-02-85
<b><u>Employés Réguliers - entrepôt</u></b>	
François Guay	07-10-81
Gaëtan Gamache	05-01-79

LISTE D'ANCIENNETÉ

NOS  
MS DES EMPLOYÉS:

---

DATE D'ENTRÉE  
EN SERVICE

---

SURNUMERAIRE - BUREAU

Céline Gagnon

03-26-84

SURNUMERAIRES - ENTREPÔT

Marc Deslauriers

06-13-80

Sylvain Trudel

06-19-81

Clément Delisle

10-31-80

Jacques Leblanc

01-29-82

Guy Lemay

06-10-83

Jean Thibault

06-14-83

Marc Verret

10-20-83

Jacques Falardeau

10-20-83

Jean Baillargeon

05-04-84

Denis Trudel

09-14-84

*ht.*  
*JS*