

DÉPÔT

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

Certificat accordé

Dépôt N°:

8309179

Dépôt refusé

08060-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17191-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	400
	83-08-31	83-08-31		83-08-31	86-05-31		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Guilde des salariés de Direct Film 441 de la Gauchetière Est Montréal, Qué H2L 2M7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Direct Film Inc Bureau du Personnel 10900 rue Colbert Ville d'Anjou, Qué H1Z 2X2

Unité de négociation

E.V.: M^{me}; 8487; 8495 et 8555, 8e Avenue, Ville St-Michel
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de section "Service aux Clients" ainsi que du gérant de Section "Recrutement à Ville St-Michel et de tous les gérants de Sections de Ville d'Anjou, des secrétaires de direction et de ceux déjà accrédités"

REF: Technicien processeur et aide-technicien processeur: inclus dans l'unité

Région	06-06	Activité	8939 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

ENTENTES	Remarques
<ul style="list-style-type: none"> - Connis aux Relations Industrielles - commis aux ressources humaines - Article 19.02 de la convention - sous-contrats - Articles 16.01 à 16.07 - Articles 36.02A), B) et C) Tableau A - Délais dans l'application de certains articles 	<p>Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: Pierrette David /sg</p> <p>Date: 83-10-03</p>

Pour renseignements

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

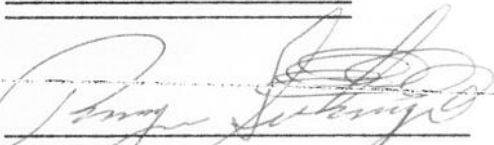
255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357


RECHERCHE

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour d'août 1983.

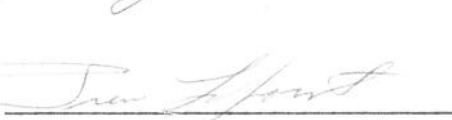
POUR LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM

POUR DIRECT FILM INC.


Roger St-Onge


Michel St-Denis


Michel Brisson


Pierre Lapointe

(environ 400 salariés)

LETTRE D'ENTENTE

APPLICATION DE LA CLAUSE 19.02

Conclue entre

DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

et

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

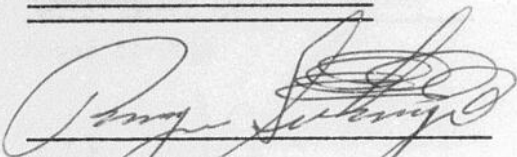
affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999, TEAMSTERS.

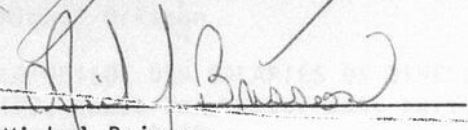
les deux parties conviennent que:

Nonobstant les dispositions de l'article 19.02 de la convention collective,
l'Employeur pourra donner des sous-contrats pouvant entraîner la mise-à-pied
de pas plus de quarante (40) salariés surnuméraires pendant la durée de la
convention collective.

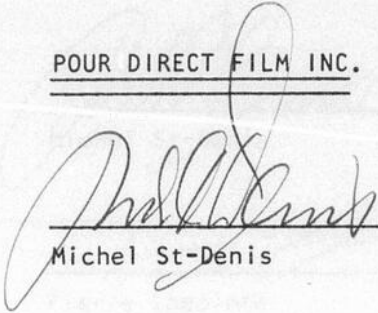
En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour
d'août 1983.


POUR LA GUILDE DES
SALARIES DE DIRECT FILM


Roger St-Onge


Michel Brisson

POUR DIRECT FILM INC.


Michel St-Denis


Pierre Lapointe

(environ 400 salariés)

17191-04

1 correction
5 ententes

mb

83 AUG 31 14 56

LETTRE D'ENTENTE

ACCREDITATION (Dossier no M-17191-04-25)

PAR MESSENGER

émise le 20 décembre 1982

par le Commissaire Benoit Laviolette

pour "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de section "Service aux Clients" ainsi que du gérant de section "Recrutement à Ville St-Michel" et de tous les gérants de section à Ville d'Anjou, des secrétaires de direction et de ceux déjà accrédités."

DE DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

ENTENTE

Les deux parties conviennent que les postes de

- "Commis aux Relations Industrielles" (2 postes)

et

- "Commis aux Ressources Humaines" (1 poste)

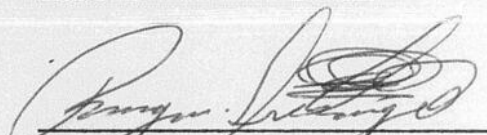
du Service Ressources Humaines


sont exclus de l'unité d'accréditation et ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation.

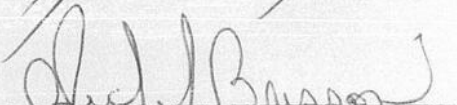
En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour d'août 1983.


POUR LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM

POUR DIRECT FILM INC.


Roger St-Onge


Michel St-Denis


Michel Brisson


Pierre Lapointe

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170, boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRAS-
SERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999,
TEAMSTERS.

(400 SALARIÉS)

LETTRE D'ENTENTE

APPLICATION DE L'ARTICLE XVI - ASSIGNATION

Conclue entre

DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

et

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

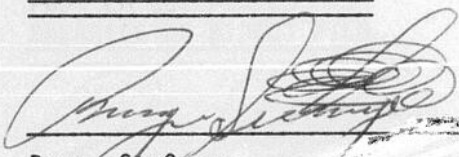
affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999, TEAMSTERS.

Les deux parties conviennent que:

1. Nonobstant l'application des articles 16.01 à 16.07 inclusivement de la convention collective, si l'Employeur rencontre des difficultés opérationnelles, relatives au maintien de l'efficacité et de la qualité de son service à la clientèle et/ou de ses opérations, il pourra faire défaut de se conformer aux dispositions de ces articles lorsqu'il s'agit de remplacements de vacances, pendant les périodes de pointe, soit environ du 1er juin au 30 septembre et du 25 décembre au 31 janvier.
2. Dans un tel cas, le Syndicat libère d'office l'Employeur des obligations que lui imposent les dispositions prévues aux articles 16.01 à 16.07 inclusivement, à condition que l'Employeur rencontre deux officiers du Syndicat pour expliquer les motifs de ses contraintes.

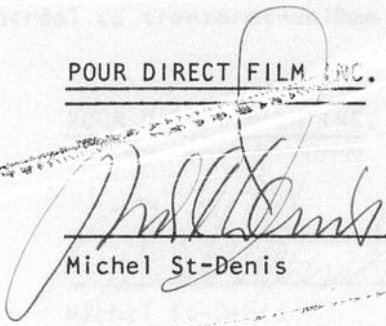
En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour d'août 1983.


POUR LA GUILDE DES
SALARIES DE DIRECT FILM


Roger St-Onge


Michel Brisson

POUR DIRECT FILM INC.


Michel St-Denis


Pierre Lapointe

(environ 400 salariés)

LETTRE D'ENTENTE

DELAIS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Conclue entre

DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

et

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999, TEAMSTERS.

Les deux parties conviennent que:

Compte-tenu du fait qu'il s'agit d'une première convention collective;
compte-tenu du fait que de nombreuses procédures et de nombreux mécanismes de
contrôle doivent être créés pour assurer une application appropriée des dis-
positions de la convention collective;

les deux parties conviennent que des délais surviendront dans l'application
de certains articles.

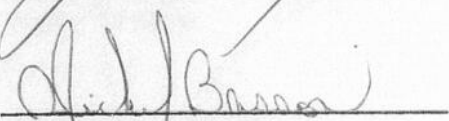
1. L'Employeur s'engage à appliquer les nouveaux taux de salaire, au plus
tard le 12 septembre 1983
2. L'Employeur s'engage à verser aux salariés la rétroactivité sur les taux
de salaire pas plus tard que le 15 octobre 1983
3. L'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour que toutes
les clauses applicables de la convention collective soient en vigueur au
plus tard le 31 octobre 1983
4. Le Syndicat s'engage à ne pas faire ou représenter de griefs relativement
aux délais encourus par l'application de cette première convention collec-
tive, selon les dates précitées aux paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent
5. Les deux parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais
pour tenter de régler toute difficulté provoquée par ces délais d'applica-
tion, et ce hors de la procédure de grief prévue à la présente convention
collective.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour
d'août 1983

POUR LA GUILDE DES
SALARIES DE DIRECT FILM

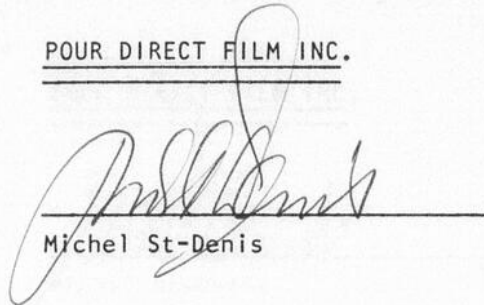


Roger St-Onge



Michel Brisson

POUR DIRECT FILM INC.



Michel St-Denis



Pierre Lapointe

(environ 400 salariés)

LETTRE D'ENTENTE

SALAIRES - ENTRETIEN MENAGER

Conclue entre

DIRECT FILM INC.
10,900 Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

et

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5


affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999, TEAMSTERS.

Les deux parties conviennent que:


1. Nonobstant les dispositions prévues aux articles 36.02 A), B) et C), de même que celles prévues au Tableau "A", les salaires applicables aux salariés affectés à l'entretien ménager seront toujours supérieurs de dix cents (.10¢) aux taux de salaires établis par le décret relatif au personnel d'entretien d'édifices publics.
2. En conséquence, les salaires en vigueur au 1er juin 1983 pour les classes 1 et 2 sont respectivement de \$7.25/heure et de \$7.65/heure.
Au 1er décembre 1983, ces taux de salaire seront respectivement majorés à \$8.25/heure et à \$8.65/heure.
Au 1er novembre 1984, ces taux de salaire seront respectivement majorés à \$8.50/heure et à \$8.90/heure.
3. Il est entendu que l'indexation et l'enrichissement prévus aux paragraphes 36.02 B) et C) de la convention collective ne sont donc pas applicables.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce trente-et-unième jour d'août 1983.

POUR LA GUILDE DES
SALARIES DE DIRECT FILM



Roger St-Onge



Michel Brisson

POUR DIRECT FILM INC.



Michel St-Denis



Pierre Lapointe

(environ 400 salariés)

'83 AOUT 31 14 58

mk

PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

entre: DIRECT FILM INC. ✓
10,900 Colbert
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 2G6

(ci-après désigné comme "l'Employeur" ou "la Compagnie")

400 sal.

D'UNE PART

et: LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS ✓
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999,
TEAMSTERS.

(ci-après désigné comme "l'Association" ou "le Syndicat")

D'AUTRE PART

Q.L.
[Signature]

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes, conviennent mutuellement de ce qui suit:

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 C'est le désir mutuel des parties à cette convention d'établir un esprit de collaboration et de considération mutuelle entre l'Employeur et l'Association, qui contribuera à l'efficacité des opérations et le bien-être général des employés.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 20 décembre 1982 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec et ceux visés par la décision du Commissaire du Travail Michel Denis datée du 6 mai 1983. Les salariés, ainsi représentés par l'Association, constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation.
- 2.02 Chaque fois que le masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le féminin, si le contexte le sous-entend.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Association reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion en autant qu'elles ne viennent pas à l'encontre de la Loi ou des dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 L'Employeur négocie avec l'Association les conditions salariales relatives à toute nouvelle classification; à défaut d'entente, le tout sera sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.
- L'Employeur discute avec l'Association de toute modification dans les conditions de travail pouvant affecter un ou plusieurs salariés de l'unité d'accréditation.
- 3.03 La Compagnie ou l'Association consentent à rencontrer l'une ou l'autre partie sur demande officielle de l'une ou l'autre partie.
- 3.04 Nonobstant le paragraphe 3.01, un salarié qui se croit injustement traité pourra référer sa cause à l'Employeur selon l'article X de la convention "Procédure de griefs".

0.2.
R

ARTICLE IV - MODIFICATIONS ET AVIS

- 4.01 A) Tout changement, amendement, addition ou modification quelconque dans la présente convention collective doit être fait par écrit et signé par un représentant autorisé de l'Employeur et par le Président de l'Association ou son représentant autorisé.
- B) Le dépôt de ces changements au Ministère du Travail est fait par le Service Ressources Humaines de l'Employeur ou à défaut par l'Association.

4.02 Les avis devant être transmis à l'une ou l'autre des parties sont adressées comme suit:

A la Compagnie:

DIRECT FILM INC.
10,900 rue Colbert
Anjou, Québec
H1J 2G6

Att: Vice-Président, Ressources Humaines

A l'Association:

LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
170 boul. Dorchester est, suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

Att: Représentant Syndical

Affiliée à l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999, TEAMSTERS.

Une copie de toute documentation adressée au Syndicat (Teamsters) doit aussi être remise au Secrétaire-Archiviste de la Guilde.

ARTICLE V - NI GREVE NI CONTRE-GREVE

5.01 Les dispositions du Code du Travail, en ce qui concerne les grèves et contre-grèves, seront respectées par les parties.

ARTICLE VI - DEFINITION DES TERMES

6.01 Salarié régulier à temps plein

Tout salarié au service de l'Employeur qui travaille normalement jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine (trente-sept heures et demie (37 1/2) pour les salariés de bureau).

O.R.
Ⓟ

6.02 Salarié régulier à temps partiel

Tout salarié au service de l'Employeur qui effectue normalement un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail du salarié régulier à temps plein.

6.03 Salarié surnuméraire

Tout salarié au service de l'Employeur pour remplacer des absences ou pour satisfaire aux fluctuations du volume des opérations tel que la période d'été, période des Fêtes, promotion spéciale, fin de mois.

6.04 Chef d'équipe

Tout salarié régulier dont le travail consiste à organiser et à distribuer le travail à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes en plus d'exécuter lui-même tout travail inhérent à son poste et/ou sa fonction.

Le chef d'équipe n'a aucun pouvoir disciplinaire.

Q. R.
R

ARTICLE VII - ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 A) Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention collective, aucune activité de l'Association ne sera permise pendant les heures de travail, à moins de permission contraire de l'Employeur.
- B) L'Employeur accordera un congé sans solde à un salarié élu ou nommé représentant officiel de l'Association ou de l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries (local 1999), si ses fonctions syndicales nécessitent son absence complète du travail chez l'Employeur.
- C) Pour avoir droit au congé prévu à l'article 7.01 B), le salarié doit présenter sa demande écrite et contre-signée par l'Association, au moins deux (2) semaines avant le début de son congé.
- D) Ce congé sans solde peut varier en durée mais ne pourra excéder douze (12) mois. Ce congé peut être renouvelé; les termes du renouvellement sont les mêmes que ceux prévus à l'article 7.01.
- E) Pendant cette absence l'Association et/ou l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999 doit rembourser l'Employeur de tous les déboursés versés, par l'Employeur au nom du salarié absent. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour l'Employeur.
- F) Si un salarié désire réintégrer ses fonctions avant la fin de la durée prévue de son congé, il doit en aviser par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant son retour.
- G) A la fin d'un tel congé, le salarié réintègre son poste. Advenant que son poste ait été aboli, le salarié réintègre un poste similaire.
- H) L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salariés pouvant bénéficier du type de congé prévu à l'article 7.01 B) compte-tenu des besoins opérationnels.
- 7.02 A) L'Employeur accordera un congé hebdomadaire avec solde à des salariés pour activités syndicales, pour assister aux congrès, cours d'éducation, rencontre avec des organisations auxquelles l'Association est affiliée. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour l'Employeur. Dans tous ces cas, l'Association avisera l'Employeur des noms des salariés et de la durée de leurs absences du travail le plus tôt possible et pas moins de un (1) jour avant leur départ en congé. Il n'y aura jamais plus de six (6) salariés qui pourront bénéficier simultanément d'un tel congé.
- B) Le nombre de jours de congé est limité à soixante-quinze (75) jours par année complète de convention collective.

A. L.
B

7.03 A) Un total de six (6) salariés, désignés par l'Association, agissant comme membres syndicaux du comité de négociation bénéficieront de libérations syndicales pour toutes les rencontres de négociation et/ou de conciliation jusqu'à la signature de la présente et de la future convention collective.

Ces salariés désignés par l'Association ne subiront aucune perte de salaire.

B) L'Association fournira à l'Employeur les noms des délégués syndicaux et de leurs substituts, en indiquant la ou les divisions qu'ils représentent. L'Association fera également savoir à l'Employeur tout changement ou substitution qui se produirait.

7.04 L'Employeur fournira à l'Association trois (3) tableaux exclusifs sur lesquels elle pourra afficher les avis de réunion. Tout autre avis officiel de l'Association sera dûment signé par un délégué de la dite Association et approuvé au préalable par la gérance.

7.05 La Compagnie reconnaît et recevra l'agent d'Affaires de l'Association sur rendez-vous, pour les négociations, règlements de griefs, l'application de la convention collective en général et pour tout autre problème qui pourrait nécessiter sa présence.

7.06 L'Employeur mettra à la disposition de l'Association deux (2) locaux, soit un à St-Michel et un à Anjou, pour que les officiers de l'Association puissent rencontrer leurs membres à l'occasion de griefs et autres activités syndicales. Ces locaux devront être des locaux verrouillés qui serviront uniquement à l'Association et contiendront chacun une (1) table et des chaises en nombre suffisant.

ARTICLE VIII - ATELIER SYNDICAL

8.01 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Association après avoir complété sa période de probation. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale telle que prévu par le Code du Travail du Québec.

A.R.
[Signature]

- 8.02 L'Association avisera l'Employeur de toute augmentation dans la cotisation syndicale et/ou du montant du droit d'initiation.
- Pour la durée de la convention collective, la cotisation syndicale ne sera pas moindre que \$3.50 par semaine, par salarié et, l'Employeur fera parvenir les sommes ainsi perçues au Secrétaire-Trésorier de l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999, 170 boul. Dorchester est, Suite 320, Montréal (Québec) H2X 1N5, avant le quinzième (15 ième) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste de tous les noms des salariés, avec le numéro d'assurance-sociale et le montant payé par chaque salarié.
- 8.03 L'Association et l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces & Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999, indemnisent et libèrent l'Employeur de toute réclamation qui pourrait être faite contre lui suite à l'application du paragraphe 8.02.
- 8.04 Les salariés surnuméraires devront payer les cotisations syndicales conformément aux directives de l'Association.
- 8.05 Les employés de l'unité de négociation qui accèdent à un poste dans la Compagnie hors de l'unité de négociation, devront s'acquitter de toutes les obligations financières syndicales jusqu'à leur affectation permanente à leur nouveau poste.
- 8.06 Les montants versés à l'Association comme cotisation et frais d'initiation seront indiqués sur les formules T4 et TP4 des employés.

ARTICLE IX - SANTE ET SECURITE

- 9.01 L'Employeur prend les moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail.
- 9.02 Les parties forment un Comité de Santé-Sécurité composé d'au plus quatre (4) représentants désignés par l'Association et d'au plus quatre (4) représentants désignés par l'Employeur.
- 9.03 Les modalités de fonctionnement du Comité de Santé-Sécurité sont les suivantes:
- A) Le Comité de Santé-Sécurité a pour fonction principale de prendre tous les moyens possibles pour éliminer à la source les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, en faisant des recommandations appropriées à l'Employeur.
 - B) L'Employeur s'engage, sur recommandation du Comité de Santé-Sécurité à assurer la disponibilité des membres siégeant au Comité pour tous les travaux du Comité.
 - C) Les réunions se tiennent, sans perte de salaire régulier, durant les heures régulières de travail. Si les réunions ont lieu en dehors des heures de travail d'un membre du Comité, le temps consacré à la réunion est remis au début ou à la fin de la prochaine période de travail du membre.

O. h.
②

- 9.03 D) Le Comité doit enquêter sur tous les accidents avec blessure ou avec dommage matériel, de même que sur tous les incidents qui peuvent entraîner des blessures, maladies ou dommages matériels.
- E) Si le Comité le juge à propos, il peut s'adjoindre, au besoin, tout délégué syndical ainsi que tout représentant de l'Employeur.
- F) Chaque partie peut utiliser à ses frais des conseillers extérieurs qui peuvent participer aux travaux du Comité de Santé-Sécurité. Ces conseillers extérieurs ne peuvent participer aux prises de décisions et n'ont aucun pouvoir décisionnel.
- G) L'Employeur transmettra à l'Association et au Secrétaire-Archiviste une copie des procès-verbaux de chacune des réunions du Comité.
- H) Toute recommandation émanant du Comité doit être transmise à l'Employeur; lesdites recommandations devront être prises en considération par l'Employeur.
- I) Le Comité se réunit au moins une (1) fois par mois ou sur demande des parties, dans les cas d'urgence.
- 9.04 Une copie des rapports des inspections gouvernementales et municipales est remise au Comité de Santé-Sécurité. Une copie est également transmise à l'Association et au Secrétaire-Archiviste.
- 9.05 L'Employeur met à la disposition des salariés, durant les heures de travail, une trousse de premiers soins.
- 9.06 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie industrielle, la déclaration à la Commission de Sécurité et Santé au Travail (C.S.S.T.) et remet une copie au salarié concerné et à l'Association.
- 9.07 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnue comme étant normal par un médecin, il réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin.
- 9.08 De plus, l'Employeur s'engage à remettre au Syndicat, à tous les mois et par écrit, toutes autres statistiques d'accidents et de maladies au travail. Une copie devra être expédiée au Secrétaire-Archiviste.
- 9.09 L'Employeur met à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, l'appareillage suffisant pour permettre de limiter les efforts physiques et les risques d'accident.
- 9.10 L'Employeur affiche, de façon permanente, les informations et mises en garde relatives aux risques inhérents au travail des salariés, les antidotes nécessaires si disponibles, et les moyens à prendre en cas d'accident.
- 9.11 Tout salarié blessé au travail ne subira aucune perte de salaire pour ladite journée.

o.h.
R

ARTICLE X - PROCEDURE DE GRIEFS

- 10.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.
- 10.02 Le Comité des Grieffs de l'Association sera composé d'au plus trois (3) officiers. L'Association doit aviser l'Employeur par écrit des noms de ces officiers, et, éventuellement de tout changement, le plus tôt possible.
- 10.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 10.04 La présente convention collective reconnaît quatre (4) sortes de griefs:
- A) Grief individuel
Grief qui ne concerne qu'un salarié; ce grief doit être signé par le salarié concerné et par un représentant autorisé de l'Association.
 - B) Grief collectif
Grief qui concerne deux (2) salariés ou plus, ce grief doit comporter la liste des noms et numéros d'employés de tous les salariés visés et être signé par deux (2) d'entre eux de même que par un représentant autorisé de l'Association.
 - C) Grief de l'Association
Mésentente entre l'Association et l'Employeur sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention collective. Ce grief est signé par un officier de l'Association.
 - D) Grief de l'Employeur
Ce grief constitue une plainte de l'Employeur sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective. Ce grief est signé par un représentant de l'Employeur et se traite directement à l'étape précédant celle de l'arbitrage en imputant au texte les substitutions qui s'imposent.
- 10.05 Pour le règlement des griefs, la procédure suivante doit être respectée:
- PREMIERE ETAPE
- A) Tout salarié, se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective, doit, dans un délai ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables de la survenance ou de la connaissance des faits, soumettre par écrit son grief au représentant autorisé de l'Employeur, à la première étape de la procédure.
 - B) Le salarié peut préalablement discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat et tenter de trouver une solution.

O. h
R

- 10.05 C) Le représentant autorisé de l'Employeur, à la première étape de la procédure, doit répondre par écrit au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réception du grief. Une copie de cette réponse est remise à l'Association.

DEUXIEME ETAPE

- D) Si la réponse du représentant de l'Employeur n'est pas produite dans le délai prévu au paragraphe C), ou si le salarié juge la réponse insatisfaisante, le salarié remet son grief à l'Association qui, si elle le désire, doit en appeler par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au représentant autorisé de l'Employeur pour la deuxième étape de la procédure.
- E) Le représentant autorisé de l'Employeur, à la deuxième étape de la procédure, doit répondre par écrit à l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission du grief à la deuxième étape de la procédure.

TROISIEME ETAPE

- F) Si la réponse du représentant de l'Employeur à la deuxième étape de la procédure n'est pas produite dans le délai prescrit au paragraphe E) ou si cette réponse est jugée insatisfaisante par l'Association, celle-ci, si elle le désire, doit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants transmettre le grief au Vice-Président Ressources Humaines.
- G) Le Vice-Président Ressources Humaines convoque alors, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, une rencontre.
- Dans le cas d'un grief individuel, l'une ou l'autre des parties pourra inviter le salarié plaignant à assister à la rencontre.
- Pour ce qui est d'un grief collectif, un maximum de deux (2) salariés pourront être invités à la rencontre.
- H) Le Vice-Président Ressources Humaines doit répondre par écrit à l'Association dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

QUATRIEME ETAPE

- I) Si la réponse du Vice-Président Ressources Humaines n'est pas produite dans le délai prévu au paragraphe H), ou si cette réponse est jugée insatisfaisante par l'Association, celle-ci, si elle le désire, doit soumettre le grief à l'arbitrage, selon la formule de l'arbitre unique, dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- J) L'Employeur affichera le nom des personnes et de leurs remplaçants qui représenteront l'Employeur à la première et à la deuxième étape, tel que décrit à la présente clause et en remettra une copie à l'Association et au Secrétaire-Archiviste.
- 10.06 Si l'Association désire soumettre son grief à l'arbitrage elle doit dans le délai prévu au paragraphe I) de l'article 10.05, soumettre le nom d'un arbitre à l'Employeur. L'Employeur peut alors accepter l'arbitre suggéré ou en proposer un autre. En cas de mésentente l'arbitre sera nommé selon la procédure prévue au Code du Travail.
- 10.07 L'Employeur et l'Association peuvent s'entendre par écrit, pour prolonger tout délai prévu à la présente procédure.

A.L.
[Signature]

- 10.08 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 10.09 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 10.10 La sentence de l'arbitre dans tous les cas, lie les parties.
- 10.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'Employeur et l'Association et chaque partie défrayera les frais des témoins qu'elle assignera.
- 10.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement de grief, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par les délégués syndicaux et/ou les officiers de l'Association (maximum 2) ou par tout représentant dûment mandaté, soit par procureurs ou autres personnes autorisées par l'Employeur ou l'Association.
Le ou les salariés et le représentant autorisé de l'Association ne perdront pas de salaire pour tenir la rencontre prévue au paragraphe 10.05 G), sauf s'il(s) fait (font) l'objet d'un congédiement ou d'une suspension.
- 10.13 Aucun grief ou aucun avis écrit, fait en vertu de présent titre, ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction, à moins qu'il n'observe pas les dispositions du présent article.
- 10.14 Les jours ouvrables ne comprennent pas les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus dans la présente convention collective.
- 10.15 Lorsqu'un salarié régulier se croit injustement congédié, il doit soumettre son grief directement à la deuxième étape de la procédure. La signature du représentant autorisé de l'Association est toujours requise. Il ne doit pas s'écouler plus de dix (10) jours ouvrables entre la date effective du congédiement et la soumission du grief à la deuxième étape de la procédure.
- 10.16 Les salariés surnuméraires n'auront pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE XI - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Aucun salarié ne sera réprimandé par écrit ou verbalement suspendu ou renvoyé autrement qu'en présence d'un délégué de l'Association ou d'un membre de l'exécutif, si le salarié le désire.
L'Association nommera des délégués dans chaque secteur, de sorte qu'au moins un (1) délégué ou un (1) membre de la direction de l'Association soit en devoir durant le fonctionnement des équipes de travail régulières.

G.H.
R

- 11.02 Quand l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, il établit par écrit les raisons pour lesquelles le salarié doit être discipliné. Il remet une copie de ce document au salarié concerné, une copie à l'Association, et une copie au Secrétaire-Archiviste.
- 11.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié sera retirée et effacée après douze (12) mois de son inscription.
- 11.04 Tout salarié peut consulter son dossier personnel une fois par année de convention. Pour ce faire, il doit adresser une demande écrite au Service Ressources Humaines. Le représentant autorisé de Service Ressources Humaines accordera cette consultation dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite, et ce pendant les heures habituelles de bureau.

ARTICLE XII - PIQUETAGE

- 12.01 Si, dans le cours normal de ses fonctions, un salarié est empêché de traverser une ligne de piquetage, il en avise son supérieur immédiat et discute avec lui des mesures à prendre pour accomplir son travail. Le salarié peut consulter son délégué syndical.

ARTICLE XIII - NON-DISCRIMINATION

- 13.01 Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés, pour des raisons de sexe, race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge.
- 13.02 Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Association.
- 13.03 L'Employeur et les salariés, dans leurs relations de travail entre eux, devront en tout temps employer un langage poli et décent.

ARTICLE XIV - PROMOTION

- 14.01 Tout salarié affecté à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation conservera son ancienneté pour une période de douze (12) mois. Jusqu'à l'échéance de ce délai, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste et le salarié peut demander d'être retourné à son ancien poste. Advenant que son poste ait été aboli, l'Employeur affecte le salarié à un poste similaire. A l'expiration du délai de douze (12) mois, le salarié perd son ancienneté.

O. h.
R

ARTICLE XV - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu d'un salarié régulier au service de l'Employeur. Elle se calcule à compter de la dernière date d'embauchage chez l'Employeur.
- 15.02 A) Tout salarié régulier bénéficie d'une période de probation de soixante (60) jours travaillés. Durant cette période un tel salarié ne peut avoir recours à la procédure de griefs. Après avoir complété sa période de probation, son ancienneté rétroagit à sa dernière date d'embauchage.
- B) Un salarié surnuméraire qui devient régulier, selon le paragraphe 15.13, bénéficie de la période prévue au paragraphe A). A la fin de cette période de probation, son ancienneté rétroagit de soixante (60) jours.
- 15.03 A) L'ancienneté des salariés réguliers à temps plein s'accumule en jours, en mois et en années.
- B) L'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel s'accumule en heures payées. Cette ancienneté est tenue sur une liste distincte de celle des salariés réguliers à temps plein.
- 15.04 A) Un salarié régulier à temps partiel peut exercer son ancienneté pour obtenir un poste de salarié régulier à temps plein selon les dispositions du paragraphe 15.13.
- B) Lorsque le salarié régulier à temps partiel devient régulier à temps plein son ancienneté est établie en divisant son total d'heures payées par 2,080. Dans le cas de salariés de bureau, le total d'heures est divisé par 1,950.
- 15.05 L'Employeur reconnaît quatre (4) groupes d'ancienneté à l'intérieur de l'unité d'accréditation:
1. Production (laboratoire Montréal)
 2. Centre de distribution (Anjou)
 3. Bureau (Anjou)
 4. Bureau (Montréal)
- 15.06 A) En cas de réduction de personnel, l'Employeur procède à la mise à pied des salariés selon l'ordre suivant:
1. Les surnuméraires
 2. Les salariés en probation (par ancienneté)
 3. Les salariés réguliers à temps partiel (par ancienneté)
 4. Les salariés réguliers à temps plein (par ancienneté)
- B) Le salarié régulier affecté par la mise à pied utilise son ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa division ou sa section (Anjou). S'il ne peut déplacer un salarié régulier dans sa division ou sa section (Anjou), il utilise son ancienneté pour déplacer un salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans son groupe d'ancienneté. Un salarié régulier affecté par un tel déplacement bénéficie des mêmes droits.

Q.L.
~~Q.L.~~

- 15.06 C) Dans tous les cas le salarié régulier utilisant son ancienneté doit pouvoir remplir les exigences du poste où il effectue son déplacement. Il bénéficie alors d'une période d'entraînement raisonnable, sauf pour les postes spécialisés.
- D) Compte-tenu de la nature des opérations, les parties reconnaissent qu'il est essentiel à l'entreprise d'utiliser les services de salariés à temps partiel. Lors de la réduction de personnel, le salarié régulier à temps plein peut être déplacé comme salarié à temps partiel, conformément aux paragraphes 15.06 A), B) et C). Il maintient alors les mêmes bénéfices au pro-rata des heures travaillées.
- 15.07 Les rappels au travail se font par ancienneté en autant que le salarié rappelé puisse remplir les exigences du poste offert. Il bénéficie alors d'une période d'entraînement raisonnable, sauf pour les postes spécialisés.
- 15.08 Les rappels s'effectuent par poste certifiée, expédiée à la dernière adresse apparaissant au registre de l'Employeur.
- 15.09 Tout salarié doit informer l'Employeur et l'Association de son adresse et de son numéro de téléphone ainsi que de tout changement subséquent.
- 15.10 Nonobstant l'article 15.06, un salarié régulier à temps plein mis à pied dans l'un ou l'autre des quatre (4) groupes d'ancienneté mentionnés à l'article 15.05, bénéficie d'une préférence d'emploi dans un des groupes connexes tel qu'énumérés ci-dessous:
1. Production - Centre de distribution
 2. Bureau (Anjou) - Bureau ("Montréal")
- seulement sur tout salarié ayant le statut de "salarié surnuméraire" et de "salarié régulier à temps partiel" et seule son ancienneté continue de s'accumuler. Le salarié régulier à temps plein doit alors se conformer aux dispositions de l'article 15.06 C).
- 15.11 A) L'Employeur affiche bien à la vue des salariés deux (2) listes d'ancienneté (temps plein - temps partiel) à tous les six (6) mois. Ces listes comprennent le nom et le prénom de l'employé, le numéro de l'employé, l'ancienneté, la division ou la section et le groupe de tous les salariés réguliers qui ont terminé leur période de probation.
- B) L'Employeur fait parvenir à l'Association une copie de ces listes, en y ajoutant le numéro d'assurance sociale et l'adresse de chaque salarié.
- 15.12 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:
1. Congédiement pour cause juste et raisonnable;
 2. Démission volontaire;
 3. Absence du travail pour cinq (5) jours ouvrables ou plus sans raison valable (la preuve incombe au salarié);
 4. Défaut de se présenter dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le rappel au travail après une mise à pied suite à une lettre par poste certifiée envoyée à sa dernière adresse connue et une copie sera envoyée à l'Association;
 5. Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois.

C.L.
RD

- 15.13 A) Lorsqu'un poste devient vacant et que l'Employeur décide de le combler, ou qu'un poste est nouvellement créé à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur affiche un avis pendant cinq (5) jours ouvrables, indiquant la nature du poste, les heures de travail, le salaire qu'y s'y rattache et les exigences.
- B) A la fin de la période d'affichage, l'Employeur considère les candidatures soumises de la façon suivante:
1. candidatures du groupe concerné;
 2. candidatures du groupe connexe;
 3. candidatures des autres groupes;
 4. recrutement à l'extérieur si besoin est.
- C) Le poste est accordé au salarié en tenant compte de son habilité et de sa compétence. Si l'habilité et la compétence sont égales entre deux (2) ou plusieurs candidats, l'ancienneté prime.
- D) L'Employeur remettra à l'Association une copie de la liste des candidats et les motifs qui ont déterminé son choix dans les cinq (5) jours qui suivent le choix du candidat.
- E) Le salarié choisi bénéficie d'une période d'essai d'au plus vingt (20) jours ouvrables. Pendant cette période le salarié peut être retourné à son ancien poste.
- Pour des postes particuliers, la période d'essai pourra être étendue jusqu'à un maximum de soixante (60) jours ouvrables.
- F) Pendant la période d'affichage et jusqu'à ce que le poste soit comblé de façon permanente, l'Employeur comble le poste par assignation.
- G) Un salarié peut mandater un délégué syndical pour poser sa candidature à sa place s'il est en vacances, maladie ou accident de travail.
- 15.14 Pour les salariés ayant commencé le même jour, le numéro d'employé détermine l'ordre d'ancienneté du salarié.
- 15.15 Si à cause d'un changement important dans les opérations de l'Employeur celui-ci se voit forcé de réduire le personnel de l'unité d'accréditation d'une façon permanente, l'Employeur en informe l'Association conformément aux dispositions de la Loi sur la Qualification Professionnelle de la Main-d'Oeuvre.

C.K.
②

ARTICLE XVI - ASSIGNATION

- 16.01 A) Lorsque les besoins opérationnels l'exigent et ce pour une période de huit (8) heures ou moins l'Employeur tient compte des règles suivantes:
1. L'Employeur assigne le salarié devenu disponible à du travail disponible dans sa division ou sa section (Anjou) et ensuite dans son groupe.
 2. S'il n'y a pas de travail disponible dans sa division ou sa section (Anjou) ou son groupe, l'Employeur affecte le salarié devenu disponible au poste détenu par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa division ou sa section (Anjou), s'il a l'ancienneté pour justifier un tel déplacement.
 3. Le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe "2" peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le groupe, s'il a l'ancienneté pour justifier un tel déplacement.
- B) Lorsqu'il y a une vacance de plus de huit (8) heures et de moins de quatre (4) semaines l'Employeur peut procéder pour combler une telle vacance par assignation. Dans un tel cas il tiendra compte de l'ancienneté compte-tenu des exigences des opérations.
- C) Dans tous les cas prévus aux sous-paragraphe A) et B) le salarié affecté à un autre poste doit être en mesure de remplir les exigences de cet autre poste et doit avoir un horaire de travail d'un intervalle de pas plus d'une heure avec celui du salarié qu'il déplace.
- 16.02 L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour assurer aux salariés les postes qu'ils occupent sur une base régulière. Cependant, certains besoins opérationnels ou certaines situations d'urgence exigent que l'Employeur affecte temporairement des salariés à des postes autres que les leurs. Si l'affectation est prévue pour une période inférieure à quatre (4) semaines, l'Employeur détermine qui est déplacé temporairement.
- 16.03 Nonobstant l'article 16.01 B) et 16.02, si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de salaire supérieur à son taux régulier de travail, il recevra ce taux supérieur de salaire à compter de la première heure si l'affectation dure quarante (40) heures consécutives et plus (37 1/2 heures pour les bureaux).
- 16.04 Lorsque les assignations comportent un taux de salaire supérieur (pour plus de quarante (40) heures) l'assignation est offerte au plus ancien salarié, s'il peut remplir les exigences du poste, selon les étapes suivantes:
1. Par équipe
 2. Par division (section Anjou)
 3. Par groupe
- L'application de ce paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'entraver l'efficacité générale des opérations.

G.L.
10

- 16.05 Nonobstant les articles 16.01, 16.02, 16.03 et 16.04, si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier du salarié prévaudra.
- 16.06 Lorsque l'assignation est prévue pour une période supérieure à quatre (4) semaines, elle fait l'objet d'un affichage selon les dispositions de l'article XV.
Le salarié bénéficie du salaire prévu pour le poste.
- 16.07 Des assignations temporaires peuvent être offertes aux salariés, indistinctement d'un groupe à un autre, pour des motifs tel que remplacement de vacances, maladie, etc.

ARTICLE XVII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.01 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 doit, de concert avec l'Association, discuter des moyens à prendre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE XVIII - RECLASSIFICATION

- 18.01 Lorsqu'un salarié, à cause d'une incapacité physique, devient incapable de maintenir les normes d'efficacité et/ou de sécurité au travail exigées par son poste, il peut demander, par écrit, à être reclassifié dans un autre poste pour lequel il est qualifié, s'il a plus de dix (10) années d'ancienneté.
- 18.02 Suite à une telle demande, l'Employeur accordera à ce salarié, s'il est qualifié, la priorité sur les postes qui pourraient faire l'objet d'un affichage, dans les cinq (5) semaines qui suivent immédiatement la demande écrite du salarié.
- 18.03 Si un tel salarié n'est pas qualifié ou si aucun poste ne fait l'objet d'un affichage dans le délai prévu, l'Employeur rencontrera l'Association pour tenter de trouver des arrangements satisfaisants.
- 18.04 Si les deux (2) parties ne peuvent trouver une solution satisfaisante, le nom d'un tel salarié sera porté sur une liste spéciale et l'article 18.02 s'appliquera pendant une période de douze (12) mois.
- 18.05 S'il est possible de réaffecter un tel salarié à un autre poste selon les paragraphes 18.02, 18.03 ou 18.04, son salaire ne sera pas diminué. Cependant, s'il est affecté à un poste de salaire inférieur, son salaire sera gelé jusqu'à ce que le salaire de son nouveau poste atteigne le sien.

Q.L.


ARTICLE XIX - PROTECTION DE L'EMPLOI

19.01 L'Employeur s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation un travail ou des travaux qui sont normalement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité d'accréditation.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans le cas de formation de salariés, au travail d'expérimentation, à la vérification interne, dans les cas d'urgence ne pouvant souffrir aucun délai et/ou dans le cas de tout autre travail de nature technique nécessitant l'intervention du personnel cadre.

19.02 L'Employeur s'engage à ne pas donner à sous-contrat un travail ou des travaux qui sont normalement exécutés par les salariés faisant partie de l'unité d'accréditation, si cela cause des mises à pied de salariés réguliers à temps plein et à temps partiel ou entraîne la mise à pied de salariés surnuméraires, le tout à moins d'entente contraire avec le syndicat.

Il est entendu que l'Employeur peut continuer de donner à sous-contrats le travail qui faisait l'objet de sous-contrats à la signature de la convention collective.

ARTICLE XX - EDUCATION - FORMATION

20.01 Lorsque l'Employeur introduira du nouvel équipement, il déterminera les besoins de formation des salariés et il en assumera les frais.

20.02 Tout salarié voulant suivre des cours relatifs à son travail, dans le but de se perfectionner, et ce avec l'approbation de l'Employeur, se verra rembourser la totalité de ses frais de cours et de ses livres par l'Employeur.

ARTICLE XXI - CONGE DE MATERNITE

21.01 La salariée enceinte qui a complété sa période de probation a droit à un congé de maternité sans solde après avoir donné un préavis écrit de trois (3) semaines.

21.02 Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

21.03 A) La durée du congé de maternité est de vingt (20) semaines consécutives et la salariée peut le répartir à son gré, avant et après la naissance.

B) Sur demande écrite, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire, sans solde, pouvant aller jusqu'à douze (12) mois.

B.L.
R

- 21.03 C) Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la salariée enceinte, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du début de son congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pour toute la durée recommandée par le certificat médical.
- 21.04 A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse de fournir le certificat, l'Employeur l'aviserá par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.
- 21.05 A) A la fin de son congé de maternité, la salariée réintègre son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ en congé de maternité.
- 21.05 B) Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour ou si l'Employeur a effectué des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait au réembauchage.
- 21.06 La salariée qui peut se prévaloir d'un congé de maternité a droit aux augmentations de salaires qui peuvent survenir pendant ce congé.
- 21.07 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité selon l'article XXI est présumée avoir démissionné.
- 21.08 La salariée doit prévenir l'Employeur, par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail après son congé de maternité.
- 21.09 A compter du 1er juin 1984 la salariée régulière enceinte qui a complété un (1) an d'ancienneté a droit à un congé de maternité payé de vingt (20) semaines. Les modalités de paiement de ce congé de maternité sont celles prévues à l'article 21.10.
- 21.10 A) La salariée régulière qui, suite à la présentation d'une demande de prestations de maternité en vertu d'un régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, pour chaque semaine où elle est éligible à recevoir de telles prestations de maternité, la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son taux brut de salaire hebdomadaire et son taux brut de prestations hebdomadaires.
- B) Dans les cas de salariées régulières à temps partiel, le taux brut de salaire hebdomadaire est obtenu en calculant la moyenne des salaires bruts hebdomadaires reçus au cours des treize (13) semaines précédant le départ en congé de maternité.

G.H.
B

- 21.10 C) La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage de maternité ou déclarée inadmissible, reçoit pendant une période de dix (10) semaines consécutives à compter du début de son congé de maternité, quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son taux brut de salaire hebdomadaire, à condition que l'exclusion ou l'inadmissibilité soit due au seul fait que la salariée ne se qualifie pas au niveau des minimums requis par la C.E.I.C.
- D) Les paragraphes 21.10 A), B) et C) entrent en vigueur au moment où la Commission d'Emploi et d'immigration Canada aura approuvé et enregistré le programme de prestations de chômage (de maternité). L'Employeur s'engage à enregistrer le programme de prestations supplémentaires de chômage (maternité), pour qu'il puisse entrer en vigueur le 1er juin 1984.
- 21.11 Une salariée régulière à temps plein ou à temps partiel ayant fait l'objet d'une mise à pied ne peut bénéficier des avantages monétaires prévus pour le congé de maternité aux paragraphes 21.09 et 21.10. Elle conserve cependant les autres avantages prévus par l'article 21.

ARTICLE XXII - MANDAT DE JURE

- 22.01 L'Employeur accorde un congé, sans perte de rémunération, à tout salarié pour la période de temps où il est tenu:
- A) D'être disponible pour la sélection d'un jury, ou
 - B) De faire partie d'un jury, ou
 - C) D'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure où il n'est pas lui-même "partie", sauf si autrement prévu à la présente convention collective.
- 22.02 Pour avoir droit à la rémunération prévue à l'article 22.01, le salarié doit:
- A) Aviser l'Employeur aussitôt qu'il est informé de sa ou de ses convocations, et
 - B) Fournir à l'Employeur une preuve de sa ou de ses convocations et présences à cette procédure, et
 - C) Remettre à l'Employeur toute somme d'argent à laquelle il a droit en tant que juré ou témoin.
- 22.03 Pendant le congé prévu à l'article 22.01, le salarié conserve tous les avantages prévus à la convention collective, comme s'il avait été au travail.

G.P.
R

ARTICLE XXIII - SOULIERS DE SECURITE ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 23.01 Les salariés qui seront requis par l'Employeur de porter des vêtements de sécurité devront se conformer aux directives pertinentes. L'Employeur défraie les coûts impliqués et s'occupe de l'achat de ces articles. Ces articles devront être de bonne qualité.

- 23.02 L'Employeur continue de fournir les vêtements de travail selon la politique déjà établie (surtouts, gants, etc.). L'Employeur est responsable de l'entretien de ces vêtements et de leur remplacement, au besoin.

- 23.03 Les salariés d'entrepôt qui ont à travailler au froid auront à leur disposition les vêtements appropriés à cette fin. L'Employeur est responsable de leur entretien et de leur remplacement, au besoin.

ARTICLE XXIV - CONGES SOCIAUX

- 24.01 A) Dans les cas de décès suivants, le salarié régulier a droit à un congé social:
 - a) de sept (7) jours consécutifs, dont celui des funérailles, s'il s'agit de son conjoint ou de son enfant;
 - b) de quatre (4) consécutifs, dont celui des funérailles, s'il s'agit de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur;
 - c) de deux (2) jours consécutifs, dont celui des funérailles, s'il s'agit de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru.
- B) Les congés sociaux prévus au paragraphe A) seront avec solde s'ils coïncident avec des journées cédulées de travail.

- 24.02 A l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son fils ou de sa fille, le salarié régulier a droit à un congé social de une (1) journée avec solde.

- 24.03 A) A l'occasion de la naissance de son fils ou de sa fille, le salarié régulier masculin a droit à un congé social de un (1) jour, avec solde.
- B) A l'occasion de l'adoption de son fils ou de sa fille, le salarié régulier a droit à un congé social de un (1) jour, avec solde.

- 24.04 A l'occasion de son mariage, le salarié régulier a préséance sur tout autre salarié pour le choix de ses vacances.

Gh.
A


ARTICLE XXV - CONGES DE MALADIE

- 25.01 Tout salarié régulier accumule deux tiers (2/3) de jour en congé de maladie par mois complet d'ancienneté.
- 25.02 Tout salarié ayant à son crédit des congés de maladie peut les utiliser pour maladie, pour accident ou pour toute autre raison valable, s'il a complété la période de probation prévue à l'article 15.02 A).
- 25.03 Sous réserve des dispositions prévues aux articles 25.06 et 25.07, les congés de maladie accumulés et non-utilisés deviennent monayables, au taux en vigueur lors du paiement, exclusivement:
- A) lorsque le salarié est mis à pied ou congédié après un (1) an d'ancienneté;
 - B) lors du départ du salarié après un (1) an d'ancienneté.
- 25.04 Tout salarié régulier ayant droit à un congé de maladie est rémunéré pour un montant équivalant aux heures cédulées utilisées pour le congé, au taux de salaire en vigueur au moment où le congé est utilisé.
- 25.05 Le salarié doit aviser son supérieur immédiat dès que possible avant son départ et à son retour de congé de maladie.
- 25.06 A) Le 31 octobre 1983, l'Employeur établira pour chaque salarié concerné par l'article 25.01, le total des jours de congés de maladie accumulés et non utilisés.
L'Employeur paiera à ces salariés tout jour ou partie de jour en excédent de huit (8) jours complets.
- B) Les jours de congés de maladie non-remboursés seront portés au crédit de la caisse des congés de maladie de ces salariés et seront transposés en heures, à raison de huit (8) heures par jour pour les salariés des groupes 1 et 2 et à raison de sept heures et demie pour les salariés des groupes 3 et 4.
- 25.07 A) A compter du 1er novembre 1983, tout salarié régulier accumule une (1) heure de congé de maladie pour chaque trente-deux (32) heures travaillées.
- B) A compter du 1er juin 1984, tout salarié régulier accumule une (1) heure de congé de maladie pour chaque vingt-neuf (29) heures travaillées.
- C) Le 31 octobre 1984, l'Employeur établira pour chaque salarié le total des heures de congé de maladie accumulées et non utilisées.
Il paiera à tout salarié l'excédent de soixante-dix (70) heures à sa caisse de crédits de congés de maladie aux taux en vigueur le 31 octobre 1984.
- D) A compter du 1er juin 1985, tout salarié régulier accumule une (1) heure de congé de maladie pour chaque vingt-cinq (25) heures travaillées.
- E) Le 31 octobre 1985, l'Employeur établira pour chaque salarié le total des heures de congé de maladie accumulées et non utilisées.
Il paiera à tout salarié l'excédent de quatre-vingts (80) heures à sa caisse de crédits de congés de maladie au taux en vigueur le 31 octobre 1985.

G. h
R

ARTICLE XXVI - CONGES STATUTAIRES

- 26.01 A) Pour tous les salariés réguliers, les jours suivants sont des congés statutaires chômés et payés:
- Jour de l'An (2 jours)
 - Pâques
 - Fête de Dollard
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël (2 jours)
- B) A compter de la signature de la convention collective, un (1) congé mobile est ajouté à la liste de congés prévus à l'article 26.01 A).
- A compter du 1er juin 1984 un deuxième congé mobile est ajouté à la liste des congés prévus au paragraphe 26.01 A).
- A compter du 1er juin 1985 un troisième congé mobile est ajouté à la liste des congés prévus au paragraphe 26.01 A).
- C) Le salarié doit aviser l'Employeur par écrit de son choix de dates pour utiliser les congés prévus au paragraphe B) un (1) mois à l'avance, sauf dans les cas d'urgence ou après entente avec son supérieur immédiat.
- 26.02 A) Les congés statutaires prévus à l'article 26.01 sont observés le jour où ils surviennent.
- B) Si un congé statutaire mentionné à l'article ci-avant survient un samedi ou un dimanche, l'Employeur et l'Association s'entendent pour en fixer le jour d'observance en tenant compte des législations applicables et des besoins opérationnels.
- 26.03 Si un congé statutaire survient pendant le congé annuel (vacances) d'un salarié, le congé statutaire est observé et le congé annuel est reporté à une date ultérieure, mais jamais plus tard que le 30 avril suivant.
- 26.04 A moins qu'une législation ne prévoit des conditions plus avantageuses, le salarié régulier sera rémunéré pour chaque congé statutaire s'il est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours. De plus, le salarié régulier doit être au travail les journées complètes de travail précédant et suivant immédiatement le jour d'observance d'un tel congé, sauf s'il bénéficie d'un autre congé prévu à la présente convention collective ou d'une absence temporaire justifiée.
- 26.05 A) Tout salarié éligible au paiement d'un congé statutaire, selon les dispositions de l'article 26.04, recevra un cinquième (1/5) de la moyenne de ses gains hebdomadaires pour chaque congé statutaire auquel il est éligible.

J. L.


- 26.05 B) Pour établir la moyenne de salaire hebdomadaire à payer, pour les congés survenant entre le 1er août et le 31 janvier, les vingt-six (26) semaines comprises approximativement entre le 1er janvier et le 30 juin qui précèdent sont utilisées.
- C) Pour établir la moyenne de salaire hebdomadaire à payer, pour les congés survenant entre le 1er février et le 31 juillet, les vingt-six (26) semaines comprises approximativement entre le 1er juillet et le 31 décembre qui précèdent sont utilisées.
- D) Si un salarié est absent pendant le jour d'observance d'un congé statutaire, pour maladie ou accident de travail, et qu'il reçoit des indemnités à cet effet, il ne recevra alors que la différence, le cas échéant, entre l'indemnité qu'il reçoit et le paiement prévu selon les dispositions des paragraphes A), B) et C) qui précèdent.
- 26.06 Aucun congé statutaire n'est payable à un salarié qui fait l'objet d'une mise-à-pied pour manque de travail, sauf si le jour d'observance d'un tel congé survient dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement celui de sa mise-à-pied.
- 26.07 A) Les congés mobiles prévus au paragraphe 26.01 B) doivent être observés selon les dispositions prévues au paragraphe 27.08 B).
- B) Les limites prévues au paragraphe 27.08 B) sont pour l'ensemble des congés annuels et des congés mobiles.
- C) Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et doivent être observés en temps non travaillé pendant l'année pour laquelle ils sont prévus.

ARTICLE XXVII - CONGES ANNUELS

- 27.01 Tout salarié a droit à un congé annuel (vacances) rémunéré, dont la durée est établie de la façon suivante:
- A) S'il a accumulé moins de un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence, il a droit à un (1) jour de congé pour chaque mois complet d'ancienneté, jusqu'à un maximum de dix (10) jours;
- B) S'il a accumulé un (1) an complet d'ancienneté à la fin de l'année de référence, il a droit à dix (10) jours de congé;
- C) S'il a accumulé quatre (4) années complètes d'ancienneté à la fin de l'année de référence, il a droit à quinze (15) jours de congé;
- D) S'il a accumulé huit (8) années complètes d'ancienneté à la fin de l'année de référence, il a droit à vingt (20) jours de congé;
- E) A compter du 1er juin 1984, le paragraphe C) qui précède doit se lire comme suit:
"S'il a accumulé trois (3) années complètes d'ancienneté à la fin de l'année de référence, il a droit à quinze (15) jours de congé;"
- 27.02 La date d'embauchage de chaque salarié détermine le nombre de semaines de congé annuel auquel un salarié a droit.
- 27.03 L'année de référence s'étend du 1er mai au 30 avril pour l'année qui suit immédiatement cette date.

OP
[Signature]

- 27.04 A) La rémunération des congés annuels est équivalente à deux pourcent (2%) des gains bruts accumulés pendant l'année de référence pour chaque semaine (5 jours) de congés annuels auxquels un salarié a droit.
- B) Cependant, si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou de maternité pendant l'année de référence, et que cette absence a pour effet de diminuer la rémunération de ses congés annuels, il a alors droit, le cas échéant, à la rémunération qu'il aurait obtenu, s'il n'avait pas été absent pour les motifs précités.
- C) Dans le cas des salariés réguliers à temps plein (40 heures par semaine pour les groupes 1 et 2 et 37 1/2 heures par semaine pour les groupes 3 et 4 l'Employeur effectuera le calcul suivant:
au moment où le salarié régulier à temps plein part en congé annuel son taux horaire régulier courant est multiplié par huit (8) (7 1/2 pour les salariés de bureau) et le produit obtenu est multiplié par le nombre de jours de congés annuels auxquels le salarié a droit.
Si la somme obtenue par le calcul prévu au présent paragraphe est supérieur à la rémunération prévue au paragraphe 27.04 A) le salarié régulier à temps plein touchera à titre d'indemnité de congé annuel la somme prévue au présent paragraphe au lieu de celle prévue au paragraphe 27.04 A).

27.05 La rémunération des congés annuels est versée au salarié le jeudi précédant son départ en congé annuel.

27.06 Les congés annuels ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. Tous les congés annuels (vacances) doivent être observés en temps non travaillé pendant l'année pour laquelle ils sont prévus.

27.07 Le système du choix des congés annuels (vacances) déjà en vigueur chez l'Employeur à la signature de la convention collective sera maintenu.

- 27.08 A) Les périodes de congés annuels sont accordés selon l'ancienneté et de la façon suivante:
1. Production "Montréal" - par division
 2. Entrepôt (Anjou) - par section
 3. Bureau (Anjou) - par service (par division pour le Service Finance)
 4. Bureau "Montréal" - par division
- B) Le nombre de salariés simultanément en congés annuels est limité en pourcentage au nombre de salariés selon la répartition de 27.08 A) d'après le tableau suivant:


G.R
①

GROUPE	%	DATES
1	0	les deux (2) semaines qui suivent les vacances de la construction
1	0	les deux (2) semaines qui suivent le congé de Noël
1	15	les trois (3) semaines qui suivent les deux (2) semaines suivant les vacances de la construction
1	20	autre temps
1	20	en tout temps pour les salariés travaillant dans les divisions suivantes: recherche, surintendance, agrandissements et approvisionnement (Ville St-Michel).
2	0	1er décembre au 31 décembre
2	20	1er janvier au 30 novembre
3	20	en tout temps
4	20	en tout temps

27.08 C) Un maximum de deux (2) semaines consécutives en congé annuel peut être choisi par un salarié régulier entre le 1er juin et le 30 septembre, selon les critères établis au paragraphe 27.08 B).

ARTICLE XXVIII - SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 28.01 Pour les salariés réguliers à temps plein, la semaine de travail sera normalement de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 28.02 Pour les salariés réguliers à temps partiel, la semaine de travail peut comporter jusqu'à quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.
- 28.03 Pour les salariés réguliers "de bureau" à temps plein, la semaine de travail sera normalement de trente-sept heures et demi (37 1/2), du lundi au vendredi inclusivement.
- 28.04 Les salariés affectés entre autres au gardiennage, à l'entretien, les commissionnaires et les employés du minute-lab ont une semaine de travail répartie de 00.01 heure le dimanche à 24.00 heures le samedi.
- 28.05 Un quart de travail fait partie de la journée où se situe le plus grand nombre d'heures travaillées.
- 28.06 A) Tout salarié dont le poste de travail débute après quatre heures (04.00h) et se termine avant vingt heures (20.00 h), a droit à une période de repas non rémunérée, d'une (1) heure ou de une demie-heure (1/2 h.) selon les exigences opérationnelles, qui se situe le plus près possible du milieu de son poste de travail.

G.L.


- 28.06 B) Tout salarié dont le poste de travail débute à partir de quinze heures (15.00 h.) et se termine avant neuf heures (09.00 h.) a droit à une période de repas rémunérée de une demie-heure (1/2) qui se situe le plus près possible du milieu de son poste de travail, si la durée du quart de travail est de cinq (5) heures et plus.
- C) Tout salarié régulier à temps partiel ou tout salarié surnuméraire a droit à une pause-repas de une demie-heure (1/2 h.) ou une (1) heure, selon le cas, si le total de ses heures quotidiennes travaillées dépasse cinq (5) heures.
- Cette pause-repas sera rémunérée si un tel salarié satisfait aux dispositions du paragraphe B).
- 28.07 A) Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée complète de travail. Chaque période de repos est prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- B) Tout salarié régulier à temps partiel ou tout salarié surnuméraire a droit à une pause-café rémunérée de quinze (15) minutes si le total de ses heures quotidiennes cédulées dépasse trois (3) heures ou à deux pauses-café rémunérées de quinze (15) minutes si le total de ses heures quotidiennes cédulées dépasse six (6) heures.

ARTICLE XXIX - SURTEMPS

- 29.01 A) Toute heure de travail requise par l'Employeur après neuf (9) heures de travail dans la même journée (minute-lab: 10 heures) est rémunérée au taux de temps et demi, et ce rétroactivement à compter du début de la neuvième heure.
- B) L'application du paragraphe A) ne peut avoir pour effet de priver un salarié de recevoir une rémunération à temps et demi s'il travaille plus de quarante-deux heures et demi (42 1/2) par semaine.
- C) Toute heure de travail supplémentaire, requise par l'Employeur, le dimanche ou le jour d'observance d'un congé statutaire sera rémunérée au taux de temps double, sauf si ces jours font partie de la cédule régulière du salarié.
- D) Tout salarié requis par l'Employeur d'effectuer du temps supplémentaire le samedi, sera rémunéré à raison de temps et demi à moins que le samedi ne fasse partie de sa cédule régulière de travail.
- 29.02 Un salarié "technicien", "spécialisé" ou des divisions "surintendance", qui est déjà occupé à réaliser un travail quelconque, a priorité pour effectuer du surtemps sur les autres salariés, lorsqu'il s'agit de terminer une tâche déjà commencée.
- 29.03 A) Le surtemps à effectuer est offert aux salariés par l'Employeur de la façon suivante:
1. type de fonction
 2. division (groupe "1" et "4") section (groupe "2") et service (groupe "3")

G.R.
B

toujours par ancienneté et sur une base volontaire, en autant que le salarié puisse remplir les exigences du poste où le temps supplémentaire est requis.

- B) Si l'Employeur ne peut obtenir suffisamment de main-d'oeuvre pour faire effectuer le surtemps requis après avoir appliqué les dispositions du paragraphe A) 1, il peut obliger les salariés à effectuer du surtemps selon l'ordre inverse d'ancienneté par fonction et ensuite selon l'ordre inverse d'ancienneté par division (section Anjou).

- 29.04
- A) Le surtemps est rémunéré en argent sur la paie du salarié pendant la semaine qui suit celle où le surtemps a été effectué.
 - B) Les salariés de bureau seulement peuvent choisir d'être rémunérés en temps compensatoire pour le surtemps qu'ils effectuent au lieu d'être rémunérés en argent. Dans ce cas, ils doivent en aviser leur supérieur immédiat au moment où ils sont requis d'effectuer du surtemps.
 - C) Un salarié de bureau ne peut accumuler plus de trente-sept heures et demi (37 1/2) en temps compensatoire.
 - D) Le temps compensatoire doit être écoulé, au plus tard, dans les six (6) mois qui suivent la date où il a été accumulé.
 - E) Le salarié de bureau qui désire écouler du temps compensatoire doit s'entendre avec son supérieur immédiat sur la date où il prendra son temps compensatoire. Le choix de date du salarié pour écouler son temps compensatoire ne sera pas refusé sans motif valable. Il est entendu qu'un salarié ne peut écouler son temps compensatoire si son choix de date a pour effet d'excéder les quotas prévus à 27.08 B).
 - F) Nonobstant l'article 29.04, paragraphes A) à C) inclusivement, le surtemps remis en temps compensatoire sera remis à taux et demi ou taux double, selon le cas.

- 29.05
- A) Tout salarié requis par l'Employeur d'effectuer du surtemps immédiatement après huit (8) heures de travail (7 1/2 heures pour les salariés de bureau), bénéficie d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes si la durée prévue du surtemps est d'au moins deux (2) heures. Cette période de repos peut être prise avant le début du surtemps. Une prime-repas de \$4.50 est versée au salarié après les deux premières heures de temps supplémentaire.
 - B) Si la durée du surtemps est effectivement de plus de deux (2) heures, et prévue pour au moins deux (2) heures additionnelles le salarié a droit à une période de repas rémunérée de une demi-heure (1/2).

- 29.06
- Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

0-4
RB

ARTICLE XXX - DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

- 30.01 S'il n'y a pas de travail disponible lorsqu'un salarié se présente à son poste selon sa cédule de travail et que l'Employeur n'a pu l'en aviser avant son départ de chez-lui, il recevra l'équivalent de trois (3) heures de salaire à son taux régulier s'il est retourné chez lui.

- 30.02 Il est entendu que, dans ces circonstances, l'Employeur peut choisir, au lieu de le retourner chez lui, d'affecter un tel salarié à un autre poste que le sien pour une durée déterminée par l'Employeur. Dans ce cas, le taux de salaire régulier d'un salarié ne sera ni diminué, ni augmenté.

- 30.03 Un salarié régulier, requis par l'Employeur de se présenter au travail après avoir quitté les lieux de travail, recevra le taux de salaire applicable pour toutes les heures travaillées. Le nombre d'heures payables ne sera jamais inférieur à trois (3) heures, sauf si ces heures précèdent ou suivent immédiatement sa cédule régulière de travail.

ARTICLE XXXI - ASSURANCE COLLECTIVE

- 31.01 Tout salarié régulier doit adhérer à l'assurance-collective lorsqu'il a complété trois (3) mois de service comme salarié régulier chez l'Employeur.

- 31.02 L'assurance-collective couvre les items suivants (reproduits ici à titre explicatif) et les primes sont partagées telle que décrites ci-après:
 - A) Assurance-vie (mort, accident, mutilation)
 - 2 fois le salaire annuel, arrondi au \$1,000.00 suivant (maximum \$125,000.00)
 - ° premier \$25,000.00 payé par l'Employeur
 - ° excédent payé par le salarié

 - B) Assurance-vie (personnes à charge)
 - conjoint : \$2,000.00
 - enfants non mariés (jusqu'à 21 ans) : \$1,000.00
 - ° payé à 100% à l'Employeur

 - C) Assurance chirurgicale-médicale
 - frais chirurgicaux-médicaux autorisés remboursés à 100%
 - chambre semi-privée
 - franchise \$25.00 (une fois par année)
 - ° prime partagée

G.R.
Ⓞ

- 31.02 D) Assurance-salaire
- 2/3 du salaire hebdomadaire brut (maximum de prestations: \$300.00)
 - durée maximum des prestations: 26 semaines (applicable dès le premier jour si hospitalisation ou accident et à compter du huitième jour dans les autres cas).
- ° payé à 100% par le salarié
- 31.03 Une copie de la police maîtresse sera remise à l'Association dès que disponible.
- 31.04 Les présentes modalités de l'assurance-collective (reproduites ici à titre explicatif) sont en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective et il revient à l'Employeur de choisir l'assureur.

ARTICLE XXXII - DUREE

- 32.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 mai 1986. Cependant les taux de salaires sont applicables dès le 1er juin 1983.
- 32.02 Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXXIII - DIVERS

- 33.01 A) L'Employeur aura la responsabilité de la rédaction de la présente convention collective (format de poche) et devra en avoir en nombre suffisant pour tous les salariés présents ou futurs. L'Employeur en fera parvenir vingt (20) copies à l'Association.
- B) Les frais impliqués par la production de ces formats de poche seront défrayés par l'Employeur.
- 33.02 L'Employeur s'assurera que des casiers de rangement soient disponibles en nombre suffisant pour permettre aux salariés de ranger leurs effets personnels pendant les heures de travail.
- 33.03 Les salariés peuvent utiliser les tableaux d'affichage pour y placer des messages personnels. Ils doivent d'abord obtenir l'autorisation du Service Ressources Humaines qui déterminera la possibilité d'afficher les messages et le cas échéant, la durée de leur affichage.
- 33.04 L'Employeur doit doter les lieux de travail d'une trousse de premiers soins conforme à la loi des établissements industriels et commerciaux, et en assurer une vérification périodique.

A.R
✍

ARTICLE XXXIV - AUTRES BENEFICES

- 34.01 A) Tout salarié régulier qui a complété un (1) an d'ancienneté au 1^{er} décembre a droit à un bonus équivalent à la moyenne de ses gains hebdomadaires réalisés au cours de la période des dix (10) semaines qui suivent immédiatement la semaine du 1^{er} septembre.
- B) Tout salarié régulier qui a complété entre six (6) et douze (12) mois d'ancienneté au 1^{er} décembre a droit à la moitié du bonus prévu au paragraphe A).
- C) Les bonus prévus aux paragraphes A) et B) sont versés aux salariés pendant la première quinzaine de décembre.
- 34.02 Lorsqu'un salarié se marie, et qu'il a accumulé un (1) an d'ancienneté, il reçoit un bonus de cinquante dollars (\$50.00). Ce bonus ne peut être réclamé qu'une fois par un salarié.
- 34.03 L'Employeur accorde un escompte aux salariés sur des produits de revente et des travaux de photofinition, pour leur utilisation personnelle et non commerciale.
- Le taux d'escompte sera uniforme pour tous les salariés à l'intérieur de l'entreprise. Si le taux d'escompte devait baisser, l'Employeur en avise l'Association un (1) mois à l'avance.
- 34.04 L'Employeur donne un bonus d'ancienneté (10 ans, 20 ans) au salarié régulier.

ARTICLE XXXV - CLASSIFICATION

- 35.01 La classification des postes compris dans l'unité d'accréditation est celle décrite au tableau "B", reproduit en annexe.

ARTICLE XXXVI - SALAIRES

- 36.01 Le salaire est versé le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail précédente. Les payes hebdomadaires sont remises aux salariés à leur lieu habituel de travail.
- 36.02 A) Au 1^{er} juin 1983, les salaires seront versés selon l'échelle des salaires du tableau "A".
- B) Au 1^{er} juin 1984, les salaires apparaissant au tableau "A", et en vigueur le 31 mai 1984, seront majorés d'un pourcentage équivalent au taux d'inflation de l'année précédente (soit du 1^{er} juin 1983 au 31 mai 1984), plus un pourcent (1%). L'indice des prix à la consommation servant de référence est celui publié par Statistique Canada (IPC 1971 = 100), indice de Montréal.

A.R
R

36.02 C) Au 1er juin 1985, les salaires, en vigueur le 31 mai 1985 seront majorés d'un pourcentage équivalent au taux d'inflation de l'année précédente (soit du 1er juin 1984 au 31 mai 1985), plus un pourcent (1%). L'indice des prix à la consommation servant de référence est celui publié par Statistique Canada (IPC 1971=100), indice de Montréal.

36.03 A) Tout salarié dont le quart de travail débute après quinze heures cinquante-neuf (15.59 h.) et se termine avant neuf heures (09.00 h.) a droit à une prime de quart de cinquante cents (0.50¢) l'heure, pour chaque heure travaillée pendant cette période.

B) La prime de quart prévue au paragraphe A) qui précède ne s'applique pas aux salariés d'entretien ménager, ni aux gardiens, ni aux salariés des minute-labs.

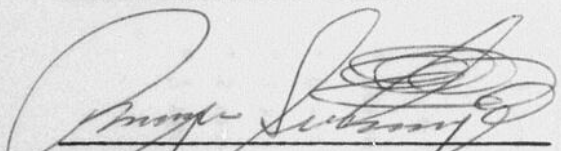
36.04 Tout salarié occupant une fonction de chef d'équipe recevra, en plus du salaire de sa classification selon le tableau "A":

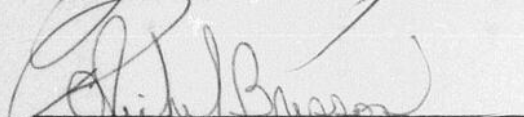
1. .75¢ l'heure pour toutes les heures effectuées à cette fonction à compter du 5 septembre 1983
2. .90¢ l'heure pour toutes les heures effectuées à cette fonction à compter du 1er juin 1984
3. \$1.00 l'heure pour toutes les heures effectuées à cette fonction à compter du 1er juin 1985

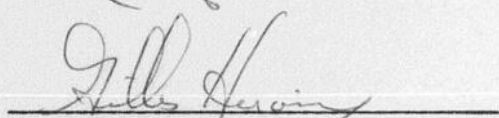
Handwritten initials and a circled mark.

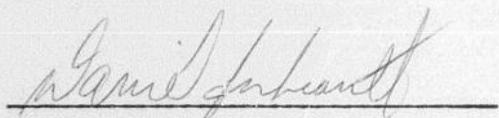
En foi de quoi cette convention collective est signée à Montréal ce trente-et-unième jour d'août 1983

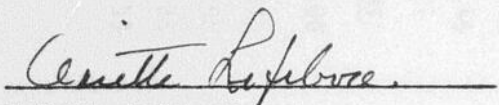
POUR LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM

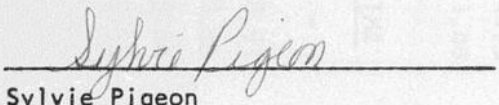

Roger St-Onge

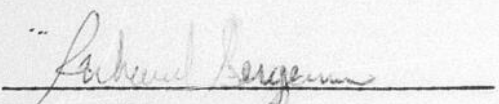

Michel Brisson

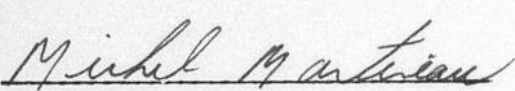

Gilles Héroux


Daniel Imbeau



Oriette Lefebvre


Sylvie Pigeon

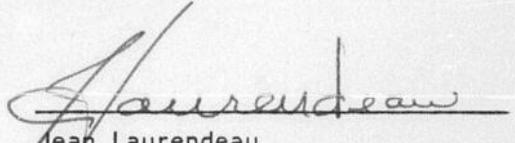

Richard Bergeron

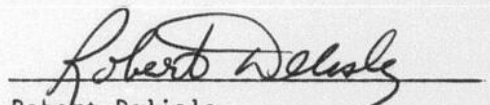

Michel Martineau

POUR DIRECT FILM INC.


Michel St-Denis


Pierre Lapointe



Jean Laurendeau


Robert Delisle

(environ 400 salariés)



TABLEAU "A" - SALAIRES

1.
Ch-

* Production et entrepôts

	<u>HC1</u>	<u>HC2</u>	<u>HC3</u>	<u>HC4</u>
° Surnuméraires	5.20	5.40	5.60	6.00
° 0 - 6 mois	6.26	6.42	6.60	7.05
° 6 - 12 mois	6.70	6.89	7.05	7.50
° 1 an	7.14	7.33	7.50	7.93
° 2 ans	7.58	7.77	7.93	8.38
° 3 ans et +	8.03	8.21	8.38	8.82

* Techniciens d'entretien

	<u>TE1</u>	<u>TE2</u>
° Surnuméraires	7.50	8.00
° 0 - 1 an	9.63	10.18
° 1 an	9.90	10.45
° 2 ans	10.18	10.73
° 3 ans et +	10.45	11.00

* Techniciens / Maintenance

	<u>TM1</u>	<u>TM2</u>
° Surnuméraires	6.00	-
° 0 - 1 an	7.70	8.53
° 1 an	7.98	8.80
° 2 ans	8.25	9.08
° 3 ans et +	8.53	9.35

* Machinistes

	<u>MA1</u>	<u>MA2</u>
° Surnuméraires	7.00	7.50
° 0 - 1 an	9.08	9.63
° 1 an	9.35	9.90
° 2 ans	9.63	10.18
° 3 ans et +	9.90	10.45

* Produits chimiques

	<u>CH1</u>	<u>CH2</u>
° Surnuméraires	6.00	-
° 0 - 1 an	7.98	10.18
° 1 an	8.25	10.45
° 2 ans	8.53	10.73
° 3 ans et +	8.80	11.00

* Contrôle de la qualité

	<u>CQ1</u>	<u>CQ2</u>
° Surnuméraires	6.00	-
° 0 - 1 an	7.98	10.18
° 1 an	8.25	10.45
° 2 ans	8.53	10.73
° 3 ans et +	8.80	11.00

° 0 - 1 an	-	10.18
° 1 an	8.25	10.45
° 2 ans	8.53	10.73
° 3 ans et +	8.80	11.00

* Entretien ménager

	<u>EN1</u>	<u>EN2</u>	
° Surnuméraires	-	-	
° Réguliers	7.25	7.65	(1/12/83: 8.25 et 8.65)

* Gardiennage

	<u>GA1</u>	
° Surnuméraires	6.41	
° 0 - 1 an	7.93	
° 1 an et +	8.38	

* Commissionnaires

	<u>CO1</u>	
° Surnuméraires	6.00	
° 0 - 1 an	7.15	
° 1 an	7.43	
° 2 ans	7.70	
° 3 ans et +	7.98	

* Minute-lab

	<u>ML1</u>	<u>ML2</u>
° Surnuméraires	5.40	-
° 0 - 6 mois	6.42	-
° 6 - 12 mois	6.89	-
° 0 - 1 an	-	10.18
° 1 an	7.33	10.45
° 2 ans	7.77	10.73
° 3 ans et +	8.21	11.00


SALARIES DE BUREAUX

	<u>HB1</u>	<u>HB2</u>	<u>HB3</u>	<u>HB4</u>	<u>HB5</u>	<u>HB6</u>	<u>HB7</u>	<u>HB8</u>	<u>HB9</u>	<u>HB0</u>
° Surnuméraires	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00
° Réguliers										
	BA1	249.70				BC1	313.50			
	BA2	255.20				BC2	321.20			
	BA3	259.60				BC3	327.80			
	BA4	264.00				BC4	335.50			
	BA5	269.50				BC5	343.20			
	BA6	273.90				BC6	349.80			
	BB1	280.50				BD1	357.50			
	BB2	286.00				BD2	365.20			
	BB3	292.60				BD3	371.80			
	BB4	297.00				BD4	378.40			
	BB5	301.40				BD5	383.90			
	BB6	306.90				BD6	392.70			


CLASSIFICATION

GROUPE 1 - PRODUCTION ("MONTREAL")

<u>Préparation</u>	(PRE)	<u>Classe</u>
° Préparation		HC2
<u>Traitement automatique</u>	(TAU)	
° Processeur continu négatif		HC4
° Processeur papier		HC3
° Collage		HC3
° Vérification couleur		HC3
° Vérification négatif		HC2
° Vidage de cassettes		HC2
° Répartition		HC2
° Assemblage		HC1
° Tirage automatique		HC1
<u>Traitement manuel</u>	(TMA)	
° Processeur intermittent		HC3
° Décrochage C-41		HC2
° Tirage manuel		HC2
° Collage semi-automatique		HC1
° Tirage semi-automatique		HC1
° Classage manuel		HC1
<u>Agrandissements</u>	(AGR)	
° Processeur agrandissements		HC3
° Poster couleur		HC3
° Correction		HC3
° Noir et blanc		HC3
° Copie		HC3
° Répartition agrandissements		HC2
° Montage		HC2
° Tirage manuel		HC2
° Collage manuel		HC1
° Vérification emballage		HC1

OK


<u>Traitement positif automatique</u>	(TPA)	
° Processeur continu positif		HC4
° Processeur continu ciné		HC4
° Collage		HC3
° Vérification positive (rouleaux)		HC2
° Montage positif		HC1
<u>Traitement positif manuel</u>	(TPM)	
° Processeur intermittent positif		HC3
° Décrochage		HC2
° Tirage positif		HC2
° Duplicata		HC2
° Montage positif		HC1
<u>Expédition</u>	(EXP)	
° Expédition / Facturation		HC2
<u>Poste</u>	(POS)	
° Dépouillage		HC2
° Expédition / Facturation		HC1
<u>Service Vidéo</u>	(VID)	
° Tirage vidéo		HC2
<u>Entrepôt / Laboratoire</u>	(ESM)	
° Réception / Entreposage		HC3
° Magasinier		HC2
<u>Techniciens d'équipement</u>	(TEQ)	
° Technicien - Niveau 1		TE1
° Technicien - Niveau 2		TE2


Q. h.


<u>Techniciens maintenance</u>	(TEM)	
° Technicien - Niveau 1		TM1
° Technicien - Niveau 2		TM2
<u>Machinistes</u>	(MAC)	
° Machiniste - Niveau 1		MA1
° Machiniste - Niveau 2		MA2
<u>Produits chimiques</u>	(PCH)	
° Aide-technicien		CH1
° Technicien		CH2
<u>Contrôle de la qualité</u>	(CQU)	
° Aide-technicien		CQ1
° Technicien		CQ2
<u>Entretien ménager</u>	(ENT)	
° Niveau 1 - (Travaux légers)		EN1
° Niveau 2 -		EN2
<u>Gardiennage</u>	(GAR)	
° Gardiens		GA1
<u>Commissionnaires</u>	(COM)	
° Commissionnaires		CO1
<u>Minute-lab</u>	(MIN)	
° Aide-technicien		ML1
° Technicien		ML2

a.l



GROUPE 2 - CENTRE DE DISTRIBUTION (ANJOU)

<u>Entrepôt Anjou</u>	(EAN)	<u>Classe</u>
° Conducteur / chariot élévateur		HC3
° Haut-entrepôt		HC3
° Réception des marchandises		HC3
° Expédition		HC2
° Conditionnement de produits		HC1
° Retours de produits		HC1
° Réparations		HC1

Q.A


GROUPE 3 - BUREAUX (ANJOU)

<u>Marketing</u>	(MKT)	<u>Classe</u>
° Graphiste		BC5
° Commis / Marketing		BB1
° Commis / Publicité		BA5
<u>Ventes</u>	(VEN)	
° Secrétaire / Ventes		BB5
° Commis / Communications		BB3
° Commis / Reprographie		BB1
° Commis / Ventes		HB5
<u>Finances</u>	(FIN)	
° Commis / Contrôle des inventaires (sr)		BD3
° Commis / Trésorerie (sr)		BC5
° Commis / Comptes à payer (sr)		BC3
° Commis / Contrôle des inventaires (inter)		BB5
° Commis / Trésorerie (inter)		BB5
° Commis / Comptes à payer (inter)		BB5
° Commis / Rémunération (inter)		BB5
° Commis / Comptabilité financière		BB3
° Commis / Caisse-recettes		BB1
° Commis / Comptes à payer (jr)		BB1
° Commis / Rémunération (jr)		BB1
° Commis / Balances de caisse		BB1
° Commis / Avantages sociaux		BA5

G.H.


Approvisionnement

(APP)

° Secrétaire / Approvisionnements	BC3
° Commis / Expédition (inter)	BC1
° Commis / Réception	BB5
° Commis / Achats	BB1
° Commis / Entrée des données (jr)	BB1
° Commis / Expédition (jr)	BA5
° Réceptionniste (Anjou)	BA5

Informatique


(INF)

° Commis / Entrée des données (inter)	BB3
° Commis / Entrée des données (jr)	BB1
° Commis / Entrée des données (spécial) <u>SURN</u>	HB10
° Commis / Entrée des données (spécial) <u>SURN</u>	HB5
° Commis / Entrée des données (spécial) <u>SURN</u>	HB3
° Commis / Entrée des données (spécial) <u>SURN</u>	HB1

Affaires légales

(ALG)

° Commis / Affaires légales	BC3
° Commis / Affaires légales (spécial) <u>SURN</u>	BB6

a.h.


GROUPE 4 - BUREAUX ("MONTREAL")

<u>Service aux clients</u>	(SAC)	<u>Classe</u>
° Commis / Mélanges (sr)		BC1
° Commis / Mélanges (inter)		BB5
° Commis / Information		BB5
° Secrétaire / Poste (inter)		BB3
° Secrétaire / Poste (jr)		BB1
° Commis / Retours magasins		BB1
° Réceptionniste (Ville St-Michel)		BA5
° Commis / Recherches Labo		BA1
° Commis / Dossiers recherches		BA1
° Commis / Photofinition non-réclamée		BA1
 <u>Secrétariat / Production</u>		
° Commis / Approvisionnements		BC3
° Commis / Aménagement		BC1
° Commis / Production		BB1
° Commis / Entrepôt (Ville St-Michel)		BB1
° Commis / Gestion de Production		BB1

O.K.
R

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17191-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-01-17		84-01-20				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Guilde des Salariés de Direct Film 170 est Boul. Dorchester suite 320 Montréal, Québec H2X 1N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Direct Film Inc. 10900 rue Colbert Ville d'Anjou, Québec H1J 2G6

Unité de négociation

Etablissements visés: 10900 rue Colbert Ville d'Anjou et 8487 -8495 et 8555 de la 8e Ave Ville St-Michel

ENTENTE: Modifications paragraphes 26.03 26.05

ENTENTE: Modifications paragraphes 25.07-25.08

Région	06-06	Activité	8939(10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Diette McMullen /ms *DM* Date: 84-02-17

Pour renseignements

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

RECHERCHE

les congés survenant entre le 1er août et le 31 janvier, les vingt-six (26) semaines comprises approximativement entre le 1er janvier et le 30 juin qui précèdent sont utilisées.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 22 décembre 1983.

Signée à ANJOU, ce 17^e jour de JANVIER 1984.

Pour la Guilde des salariés
de Direct Film
170 est, boul. Dorchester
suite 320
MONTREAL (QUEBEC)
H2X 1N5

Michel Martineau
Michel Martineau

Pour Direct Film Inc.
10,900 Colbert
ANJOU (QUEBEC)
H1J 2G6

Diette McMullen
Diette McMullen

(Environ 400 salariés)

84 JUN 20 13:49

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM (affiliée à l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Local 1999, Teamsters) ET DIRECT FILM INC.

L'Employeur et l'Association conviennent ce qui suit:

Le paragraphe 26.03 de la convention collective est remplacé par le paragraphe suivant:

"Si un congé statutaire coïncide avec un congé annuel (vacances) d'un salarié, le congé annuel est observé et le congé statutaire est:

- soit reporté à une date ultérieure, fixée par entente entre l'Employeur et le salarié, dans un délai maximal de deux (2) mois;
- soit payé suite à la demande écrite du salarié.

L'application du paragraphe 26.03 n'a pas pour effet d'occasionner le paiement de temps supplémentaire."

Le paragraphe 26.05 a) de la convention collective est remplacé par le paragraphe suivant:

26.05 a) Tout salarié régulier à temps plein éligible au paiement d'un congé statutaire, selon les dispositions de l'article 26.04, recevra l'équivalent de huit (8) heures (sept heures et demi (7 1/2) pour les salariés de bureau) multiplié par son taux horaire en vigueur lors du congé statutaire.

Le paragraphe 26.05 b) de la convention collective est modifié en ajoutant les paragraphes suivants:

26.05 b) i) Tout salarié régulier à temps partiel ou salarié surnuméraire éligible au paiement d'un congé statutaire, selon les dispositions de l'article 26.04, reçoit un cinquième (1/5) de la moyenne de ses gains hebdomadaires pour chaque congé statutaire auquel il est éligible.

26.05 b)ii) Pour établir la moyenne de salaire hebdomadaire à payer, pour les congés survenant entre le 1er août et le 31 janvier, les vingt-six (26) semaines comprises approximativement entre le 1er janvier et le 30 juin qui précèdent sont utilisées.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 22 décembre 1983.

Signée à ANJOU, ce 17^e jour de JANVIER 1984.

Pour la Guilde des salariés de Direct Film
170 est, boul. Dorchester
suite 320
MONTREAL (QUEBEC)
H2X 1N5

[Signature]
Michel Martineau

Pour Direct Film Inc.
10,900 Colbert
ANJOU (QUEBEC)
H1J 2G6

[Signature]
[Signature]

(Environ 400 salariés)

84 JAN 20 13:49
MONTREAL MESSAGING

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA GUILDE DES SALARIES DE DIRECT FILM
(affiliée à l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers
de diverses industries, Local 1999, Teamsters) ET DIRECT FILM INC.

L'Employeur et l'Association conviennent ce qui suit:

1. Le mot salarié au paragraphe 25.07 de la convention collective est remplacé par les termes "salarié régulier à temps partiel".
2. L'article 25 de la convention collective est modifié en ajoutant le paragraphe suivant:
 - 25.08 a) A compter du 1er janvier 1984, tout salarié régulier à temps plein accumule 5.34 heures (5.0 heures pour les employés de bureau) de congés de maladie par mois complet d'ancienneté.
 - b) A compter du 1er juin 1984, tout salarié régulier à temps plein accumule 6.0 heures (5.63 heures pour les employés de bureau) de congés de maladie par mois complet d'ancienneté.
 - c) Le 31 octobre 1984, l'Employeur établit pour chaque salarié régulier à temps plein, le total des heures de congés de maladie accumulées et non-utilisées. Il paie à tout salarié régulier à temps plein, l'excédent de 70 heures accumulées mais non-utilisées (65 heures pour les employés de bureau) à sa caisse de crédits de congés de maladie au taux en vigueur le 31 octobre 1984.
 - d) A compter du 1er juin 1985, tout salarié régulier à temps plein accumule 6.67 heures (6.25 heures pour les employés de bureau) de congés de maladie par mois complet d'ancienneté.
 - e) Le 31 octobre 1985, l'Employeur établit pour chaque salarié régulier à temps plein, le total des heures de congés de maladie accumulées et non-utilisées. Il paie à tout salarié régulier à temps plein, l'excédent de 80 heures accumulées mais non-utilisées (75 heures pour les employés de bureau) à sa caisse de congés de maladie au taux en vigueur le 31 octobre 1985.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 01 janvier 1984.

Signée à ANJOU, ce 17^e jour de JANVIER 1984.

Pour la Guilde des salariés
de Direct Film
170 est, boul. Dorchester
suite 320
MONTREAL (QUEBEC)
H2X 1N5

Michel Martineau
Michel Martineau

Pour Direct Film Inc.
10,900 Colbert
ANJOU (QUEBEC)
H1J 2G6

Darius
Darius

(Environ 400 salariés)

17
MONTREAL
MESSAGES
JAN 20 13:49