

09042-3

C.A.E. 6730 NO.CONV. 90423
AFFIL. 6 NB.EMPL. 28
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 83680 80
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M25373001
DATE ENR.850430

Curly

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

9042-3
CT. 86-02-M-198
DOSSIER: M-25373-01

CAS: MD-092-10-84

MONTREAL, le 19 février 1986

PRESIDENT

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Michel DENIS

THIBAUT FRERES (1980) LIMITEE
115, rue Gamble ouest
ROUYN (Québec)
J9X 2R5

REQUERANT

: et :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-SES DE
THIBAUT FRERES (1980) LTÉE (CSN)
20, rue Reilly
ROUYN (Québec)
J9X 3N9

INTIME

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail déposée au Bureau du commissaire général du travail le 10 octobre 1984 dans laquelle le requérant demandait au commissaire du travail de vérifier si l'intimé représentait encore la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité.

Le soussigné était saisi du dossier le 29 novembre 1984 et l'audition des parties fut prévue pour le 21 février 1985. Elle fut remise à la demande des parties au 6 mars 1985 puis au 29 mai 1985 et débuta finalement le 12 juin 1985 pour se terminer le 15 août 1985.

De la requête

Jean Lacourse et Réal Pépin, respectivement trésorier et président du Syndicat des travailleurs-ses de Thibault frères (1980) Ltée (CSN), ci-après désigné Syndicat, ont tous deux obtenu de la part de membres du syndicat

85 FEV 19 -9 53

des démissions et ils ont aussi personnellement démissionné dudit syndicat; monsieur Pépin a remis à monsieur Lacourse les démissions qu'il avait en sa possession et ce dernier les a remises à monsieur Gilles Mathieu, directeur du personnel du requérant.

Monsieur Mathieu a fait parvenir ces démissions à monsieur Pierre Cadieux, avocat et procureur du requérant, qui en a envoyé une copie avec une requête demandant la vérification du caractère représentatif de l'intimé et la révocation de son accréditation au Bureau du commissaire général du travail et à l'association accréditée.

Monsieur Jean Lacourse affirme que la majorité des salariés ne voulaient plus de syndicat et c'est pourquoi ils ont démissionné.

Il explique sa décision de remettre les démissions à monsieur Mathieu de la façon suivante: "c'était à monsieur Mathieu de débarrasser les employés du syndicat puisqu'ils n'en voulaient plus".

Johanne Fillion, employée du requérant et impliquée dans le mouvement de démission, dit que les employés démissionnaires auraient retenu les services d'un avocat s'ils en avaient eu les moyens.

Monsieur Réal Pépin déclare que les démissions ont été remises à l'employeur parce que monsieur Pratte, conseiller syndical de la CSN, leur avait mentionné qu'ils devaient les envoyer à la CSN et à l'employeur.

Concernant ces faits, le procureur de l'intimé a soutenu que l'employeur n'était pas partie intéressée pour demander la révocation de l'accréditation puisqu'il agissait au nom des salariés; conséquemment, il soutient que la présente requête n'est pas recevable.

De plus, selon sa prétention, il n'y a pas eu de démissions valablement signifiées au syndicat par les salariés visés par la requête puisque la signification a été faite par ledit procureur de l'intimé mandaté par l'employeur et non par les salariés.

Finalement, il allègue que nous sommes devant un cas de domination de l'employeur, au sens de l'article 12 du Code du travail, et qu'à ce titre, la requête et les démissions ne sont pas valables ni opposables à l'intimé.

Monsieur Michel Mathieu, Vice-président du requérant, déclare que monsieur Lacourse est venu le voir pour lui remettre les démissions, pour lui déclarer qu'il ignorait quoi faire avec celles-ci et lui demander de s'en occuper. Il dit les avoir remis au procureur de la compagnie.

De la qualité des démissions

L'intimé questionne la qualité de deux démissions. Dans le premier cas il s'agit de la démission de monsieur Réal Pépin.

Selon monsieur Yvon Bellerose, contrôleur de la compagnie, monsieur Pépin est un des rares employés à faire mettre tous ses achats sur le compte qu'il a avec la compagnie.

Par ailleurs, il soutient que la compagnie compense le temps supplémentaire fait par des employés en temps de congé ou en marchandises. Dans le cas de monsieur Pépin, ce dernier désirant que le temps supplémentaire soit compensé en crédit sur son compte, il a obtenu des crédits de huit cent quatre-vingt-dix dollars et quarante-cinq cents (890,45 \$) le 21 septembre 1984 et de 1 227, 84 \$ le 30 novembre 1984. Ces montants représentent entre 210 heures et 300 heures de travail selon qu'il est calculé à taux régulier ou à taux de surtemps.

Monsieur Bellerose déclare avoir vu monsieur Pépin travailler des heures ainsi compensées et dit que d'autres employés ont pu bénéficier de surtemps durant ces périodes.

Mentionnons que monsieur Pépin avait antérieurement déclaré qu'il n'avait pas eu d'escompte sur son compte. Cependant, le soussigné ne croit pas que le témoin comprenait le terme escompte au sens de crédit sur son compte pour tenir lieu du temps supplémentaire mais plutôt d'une réduction des montants portés dus à celui-ci.

Monsieur Alain Vivier déclare que son supérieur immédiat a accepté d'avancer sa période de repas pour qu'il rencontre monsieur Lacourse à qui il a remis sa démission. Selon monsieur Vivier, une fois la démission signée et le repas pris, monsieur Lacourse lui a dit que la compagnie paierait pour le repas; monsieur Lacourse a nié ce dernier fait.

Démissions non datées

Le procureur de l'intimé a soutenu que certaines démissions n'étaient pas datées et qu'elles devaient conséquemment être considérées comme nulles.

Après vérification sur les formules originales, une seule démission n'est pas datée, soit celle de monsieur Laurent Camirand.

Cas Lise Ducharme

Madame Ducharme a été congédiée le 25 juin 1981. Le 13 mai 1983, le commissaire du travail Guy Beaudry ordonnait sa réintégration au travail et le 21 décembre 1983 monsieur le juge Bernard Prud'Homme maintenait la décision du commissaire. L'Honorable Camille Bergeron de la Cour supérieure annulait les susdites décisions par jugement rendu le 25 février 1985. Ce jugement est présentement en appel. Madame Ducharme est toujours membre du syndicat.

Caractère représentatif

Le soussigné a fait la vérification du caractère représentatif.

Motifs de la décision de la requête

Le fait que monsieur Lacourse, trésorier du syndicat, ait reçu les démissions des membres de ce syndicat satisfait l'obligation qu'avaient ceux-ci de les signifier à leur syndicat puisque monsieur Lacourse était un des représentants dudit syndicat.

L'employeur a demandé la vérification du caractère représentatif et la révocation de l'accréditation du syndicat conformément à l'article 41 du Code du travail. Ce faisant, il agissait comme le révèle la requête en son nom propre et non au nom des salariés.

Que les salariés, et plus particulièrement messieurs Lacourse et Pépin et madame Fillion, aient laissé l'initiative de la requête en révocation à l'employeur dont ils connaissaient le sentiment à l'égard du syndicat plutôt que de

présenter eux-mêmes une telle requête ne fait pas perdre à l'employeur son droit de recourir à l'article précité.

Mentionnons aussi qu'aucune preuve de domination de l'employeur, au sens de l'article 12 du Code du travail, n'a été faite concernant le dépôt de ladite requête.

Des démissions

Il n'y a pas de preuve directe ou circonstancielle établissant l'ingérence de l'employeur dans les démissions.

Concernant monsieur Pépin, même s'il peut paraître surprenant qu'il ait fait en moyenne de 16 à 25 heures de travail supplémentaire par semaine, ces nombres ne sont pas irréalistes et aucune preuve à cet effet ne fut présentée. La méthode de rétribution de ces heures peut être illégale mais n'implique pas pour autant domination de l'employeur à l'égard de la démission.

Dans le cas de monsieur Vivier nous avons preuve contradictoire concernant le paiement du repas. Chose certaine, la démission de monsieur Vivier ne peut être viciée par ce fait puisque, selon son propre témoignage, ce n'est qu'après avoir signé sa démission que monsieur Lacourse lui a dit que la compagnie paierait le repas.

A propos de la démission non datée de monsieur Camirand, elle a été signée avant la date du dépôt de la requête et l'absence d'une date sur la démission n'est certainement pas un fait suffisant pour l'invalidier.

Du caractère représentatif

Même en ajoutant le nom de Lise Ducharme à la liste des salariés visés par l'accréditation et en ne tenant pas compte de la démission de monsieur Lacourse, puisqu'il se devait de la signifier à un autre représentant du syndicat que lui-même, l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par le Code.

Pour tous ces motifs, après étude de la preuve administrée,

le soussigné,

REVOQUE

l'accréditation accordée le 2 avril 1982
au Syndicat des travailleurs-ses de Thibault
Frères (1980) Ltée (CSN).

Le Commissaire du travail,

Michel Denis

MICHEL DENIS

PROCUREUR DU REQUERANT

Pierre Cadieux, avocat

PROCUREUR DE L'INTIME

Robert Guimond, avocat



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-SES
DE THIBAUT FRERES (1980)
LTEE (CSN)

Ci-après appelé «LE SYNDICAT»

ET : THIBAUT FRERES (1980) LTEE,

Ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

ARTICLE I - INTERPRETATION ET DEFINITIONS

- 1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et les termes qui suivent ont la signification ci-après donnée.
- 1.02 «CONVENTION»:
La présente convention collective de travail.
- 1.03 «EMPLOYEUR»:
Thibault Frères (1980) Limitée ou ses représentants autorisés.
- 1.04 «SYNDICAT»:
Le Syndicat des travailleurs-ses de Thibault Frères (1980) Ltée (CSN).
- 1.05 «RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES»:
L'employeur reconnaît par la présente le syndicat comme étant l'agent négociateur pour représenter les salariés de l'employeur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et en faveur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 2 avril 1982, à savoir:
- «Tous les salariés au sens du Code du travail.»
- «Etablissements visés»: 115, rue Gamble ouest
Rouyn (Québec)
- Entrepôt CNR Spur
(coin Gamble et 13e Avenue)
- 1.06 «SALARIE»:
Aux fins de la présente convention collective, ce mot désigne tout salarié ou tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.05.

1.07

«SALARIE REGULIER»:

Un salarié qui a acquis son droit à l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 9.02 et dont la semaine régulière de travail est définie à l'article 11.01 de la présente convention collective de travail.

1.08

«SALARIE A TEMPS PARTIEL»:

Un salarié, autre qu'un salarié régulier, qui travaille trente (30) heures ou moins par semaine et qui a acquis son droit à l'ancienneté.

Un tel salarié acquiert son droit à l'ancienneté après une période de probation de cinq cents (500) heures travaillées. Une fois acquis ce droit à l'ancienneté, l'ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié à temps partiel acquiert le statut de salarié régulier lorsque pendant vingt-cinq (25) semaines consécutives il a travaillé le nombre d'heures prévu à l'article 11.01 pour la semaine régulière de travail.

S'il acquiert le statut de salarié régulier, un salarié à temps partiel n'aura toutefois pas à compléter une nouvelle période de probation s'il en a déjà complété une comme salarié à temps partiel.

A l'exception du choix des vacances effectué en conformité avec les dispositions applicables de l'article 18 de la présente convention collective, les salariés à temps partiel ne peuvent opposer leur ancienneté à celle des salariés réguliers, l'ancienneté des salariés réguliers devant prévaloir en tout temps aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention collective.

A la condition qu'ils aient acquis le droit à l'ancienneté en conformité avec le présent article, les salariés à temps partiel sont mis à pied par ordre d'ancienneté départementale et rappelés au travail par ordre inverse d'ancienneté départementale à la condition de satisfaire aux exigences de la tâche.

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel se calcule en jours travaillés, le nombre de jours travaillés étant établi en calculant le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées proportionnellement au nombre d'heures de travail de la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 11.01 de la présente convention collective.

Lorsqu'un salarié à temps partiel acquiert son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions du présent article, son ancienneté est alors calculée conformément aux dispositions du paragraphe précédent rétroactivement à la date de son embauchage;

Lorsqu'un salarié à temps partiel acquiert le statut de salarié régulier en conformité avec les dispositions du présent article, il est réputé pour la période pendant laquelle il conservait le statut de salarié à temps partiel posséder une ancienneté égale au nombre de jours travaillés obtenu en calculant le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées proportionnellement au nombre d'heures de travail de la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 11.01.

1.09

«SALARIES SURNUMERAIRES (OCCASIONNELS OU TEMPORAIRES):

Un salarié qui est embauché sur une base temporaire pour combler une absence, pour remplacer un salarié régulier ou à temps partiel,

.../4

pour cause de surcroît de travail ou pendant la saison estivale (période du 15 avril au 30 octobre de chaque année).

L'employeur ne fractionnera pas en plusieurs tâches de salariés surnuméraires des périodes de travail équivalentes à la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 11.01 de la présente convention lorsqu'il pourra créer, sur une base permanente, des tâches à temps complet; il est toutefois entendu qu'il n'y aura pas de création de tâches à temps complet par la réunion de périodes confiées à des surnuméraires lorsque celles-ci ne totaliseront pas, d'une façon régulière, de semaine en semaine, une période complète équivalente à la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 11.01 de la présente convention collective.

Seules les dispositions suivantes de la présente convention collective s'appliquent aux salariés surnuméraires, ceux-ci n'étant sujets à aucune autre des dispositions de la présente convention collective:

- a) l'échelle salariale prévue en l'annexe «A»;
- b) l'article 11.05;
- c) l'article VIII;
- d) advenant qu'aucun salarié régulier ou à temps partiel n'ait postulé suite à un affichage effectué en vertu des dispositions applicables de l'article IX, les salariés surnuméraires peuvent postuler. Ils sont alors sujets au troisième paragraphe de l'article 9.09. L'employeur se réserve toutefois le droit d'octroyer l'occupation au candidat de son choix si plusieurs salariés surnuméraires postulent en vertu du présent paragraphe;

- c) le droit à la procédure de grief et d'arbitrage définie en l'article X de la présente convention collective, ce droit n'étant reconnu que pour les dispositions mentionnées dans les alinéas a), b), c) et d) du présent article.

1.10

«SALARIE EN PROBATION»:

Un salarié qui n'a pas acquis son droit à l'ancienneté conformément aux dispositions applicables de la présente convention collective. Ce salarié n'a pas le droit au recours à la procédure de grief advenant qu'il soit congédié avant qu'il ait acquis son droit à l'ancienneté.

1.11

«GRIEF»:

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

1.12

«JOUR»:

A moins de stipulation contraire, le mot «jour» lorsqu'utilisé dans la présente convention collective signifie jour de calendrier.

1.13

«JOUR OUVRABLE»:

A moins de stipulation contraire, les mots «jour ouvrable» lorsqu'utilisés dans la présente convention collective signifient du lundi au samedi inclusivement.

1.14

«INTERPRETATION»:

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait la substitution nécessaire lorsqu'il y a lieu.

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

Les titres des articles sont insérés uniquement pour faciliter les références et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de la présente convention collective.

ARTICLE II - BUT DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention a pour but :

- a) d'établir des rapports ordonnés entre les parties;
- b) d'établir de bonnes conditions de travail de même que des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des personnes régies par la présente convention collective;
- c) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

ARTICLE III - NON-DISCRIMINATION

3.01

Aux fins de l'application de la présente convention, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés, ni leurs représentants n'exerceront de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques.

ARTICLE IV - GREVE OU LOCK-OUT

4.01

L'employeur et le syndicat s'engagent, pendant la durée de la présente convention collective à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE V - DROIT DE LA DIRECTION

5.01

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion sous réserve des dispositions de la présente convention

collective. Ces droits de direction comprennent entre autres les droits suivants:

- a) diriger et administrer ses opérations;
- b) limiter, suspendre, cesser en partie ou en totalité ses opérations;
- c) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- d) juger des qualifications des salariés;
- e) embaucher ou congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
- f) innover, modifier, améliorer les méthodes et les facilités de travail;
- g) choisir les marchandises à vendre.

5.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'employeur prise en vertu du présent article et relative aux dispositions contenues à la présente convention collective sera soumise à la procédure de grief et d'arbitrage prévue en l'article X de la présente convention collective.

ARTICLE VI - AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Les avis du syndicat et ceux des instances auxquelles il est affilié signés par un officier sont affichés sur deux (2) tableaux désignés à cette fin. Il est convenu que ces avis doivent être acceptés au préalable par l'employeur (ou ses représentants) qui ne peut refuser sans motif valable et qui peut y apposer ses initiales. L'employeur fournit ces deux (2) tableaux dont la localisation est déterminée conjointement.

ARTICLE VII - ACTIVITES SYNDICALES

7.01 A la signature de la convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux.

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués et représentants dans les dix (10) jours de leur élection.

Le syndicat communiquera immédiatement à l'employeur tout changement survenant à la liste de ses délégués et de ses représentants.

- 7.02 Advenant qu'un représentant de l'extérieur désire rencontrer l'employeur au nom du syndicat, il verra à aviser l'employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. Une telle rencontre ne devra pas nuire aux opérations normales de l'entreprise opérée par l'employeur.
- 7.03 L'employeur peut accorder des congés sans solde aux fins de permettre à des salariés désignés par le syndicat de participer à des activités syndicales officielles telles que des congrès, des journées d'étude, des cours organisés par le syndicat ou par des instances auxquelles il est affilié.
- 7.04 Aux fins d'obtenir un tel congé sans solde, les salariés concernés devront au préalable avoir obtenu la permission de l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et l'employeur ne devra pas refuser sans raison valable.
- 7.05 Le nombre de salariés ainsi délégués pour participer à des activités syndicales officielles ne devra en aucun cas excéder un nombre de deux (2) salariés en même temps; le nombre total de jours de congé sans solde utilisés par des salariés afin de participer à des activités syndicales officielles ne devra pas excéder, pour l'ensemble des salariés bénéficiant de tels congés, le nombre de vingt (20) jours ouvrables par année d'application de la présente convention collective.

- 7.06 Advenant qu'il soit accordé en même temps des congés sans solde à deux (2) salariés afin de leur permettre de participer à des activités syndicales officielles suivant les conditions ci-haut décrites, ces deux (2) salariés devront être des salariés faisant partie de départements différents, ces départements étant définis à l'article 9.04 de la présente convention collective. Ces deux (2) salariés pourront toutefois être des salariés faisant partie du magasin si le congé sans solde qui leur est accordé survient à l'extérieur de la saison estivale, soit la période entre le 15 avril et le 30 octobre de chaque année.
- 7.07 Pour fins de négociation, l'employeur reconnaît que le syndicat a le droit de nommer deux (2) salariés travaillant dans l'entreprise pour représenter les salariés auprès de l'employeur. Sauf s'ils font partie du magasin, ces salariés devront toutefois faire partie de départements différents, ces départements étant définis à l'article 9.04 de la présente convention collective.
- 7.08 Un salarié, pour pouvoir être désigné par le syndicat aux fins de participer aux négociations, devra au préalable avoir acquis son ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE VIII - SECURITE SYNDICALE

- 8.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit être membre du syndicat et doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion syndicale pour la durée de la convention. Tout nouveau salarié qui deviendra assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30)

jours de son embauchage et demeurer membre pour la durée de la présente convention. Tout salarié qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion est sujet à être congédié sans autre cause.

- 8.02 L'employeur consentira à déduire à chaque paie, des gains de chacun des salariés, une somme déterminée par le syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 8.03 Le syndicat avise par écrit l'employeur du montant de la cotisation mensuelle et/ou du droit d'initiation à prélever sur le salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue et/ou du droit d'initiation doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 8.04 Les sommes déduites seront remises au syndicat avant le 15^e jour du mois suivant chaque période de deux (2) paies mais dans un délai n'excédant pas dix (10) jours à compter de la fin de la période de deux (2) paies pour laquelle la remise est effectuée. Les sommes ainsi remises seront accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur aura fait le prélèvement, indiquant le nom et l'adresse du salarié, son salaire et le montant de la cotisation payée pour la période concernée.

ARTICLE IX - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié est égale au nombre de jours travaillés pour l'employeur.
- 9.02 Le salarié, pour acquérir son droit à l'ancienneté et son statut de salarié régulier, doit

avoir complété une période de probation de soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de cent vingt (120) jours de calendrier. A compter du moment où le salarié acquiert ainsi son droit à l'ancienneté, son ancienneté est alors calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

La présente disposition ne s'applique pas au salarié à temps partiel qui acquiert son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions prévues à l'article 1.08.

9.03

Au 1er janvier de chaque année, une liste d'ancienneté est envoyée au syndicat et copie est affichée sur le tableau d'affichage. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- le nom du salarié;
- la date d'embauchage;
- le département;
- sa fonction.

9.04

Aux fins de l'application de l'article IX de la présente convention, les parties conviennent et reconnaissent l'existence de trois (3) départements distincts:

- a) Magasin (situé au 115, rue Gamble ouest à Rouyn): vente, commis de ferronnerie, étiquetage, étalage de la marchandise, service aux clients, caisse, réception et expédition;
- b) bureau: comptabilité et travail de bureau;
- c) Entrepôt (situé au C.N.R. Spur à Noranda): hangar, livraison, préparation, chargement et déchargement de la marchandise, chauffeurs et livreurs, service aux clients et vente.

- 9.05 Les parties conviennent et reconnaissent qu'il relèvera de l'employeur d'attribuer à l'un ou l'autre des trois (3) départements décrits au paragraphe précédent une nouvelle opération, une nouvelle fonction ou une nouvelle tâche.
- 9.06 Dans les cas d'occupation vacante et de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage en apposant leur signature sur l'avis d'affichage. L'avis d'affichage indique l'occupation, le département et le salaire correspondant.
- Il est convenu que, pendant cette période d'affichage, l'employeur peut combler l'occupation faisant l'objet dudit affichage par un salarié de son choix.
- 9.07 Lorsque l'employeur décide d'une occupation vacante ou d'une nouvelle occupation, il doit combler le poste dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage. L'employeur accorde un essai maximum de trois (3) mois au postulant choisi pour qu'il puisse se familiariser avec cette fonction. En tout temps durant cette période d'essai, l'employeur, s'il n'est pas satisfait du rendement du salarié, peut le retourner à son ancienne occupation. Egalement en tout temps durant cette période d'essai, le salarié, s'il n'est pas satisfait, peut retourner à son ancienne occupation.
- 9.08 Advenant qu'aucun salarié n'ait postulé par écrit conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur peut, à son choix, offrir et octroyer le poste faisant l'objet de l'avis d'affichage à un salarié de son choix ou encore recruter et embaucher un nouveau salarié.

9.09

Dans le cas d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, l'ancienneté départementale prévaut si le salarié est qualifié. Advenant qu'aucun salarié du département concerné ne postule, l'ancienneté générale prévaudra si le salarié est qualifié.

Dans le cas de mise à pied, de rappel et de rétrogradation, l'ancienneté départementale prévaut si le salarié est qualifié.

Aux fins de la présente convention, un salarié est qualifié lorsqu'il possède les qualifications lui permettant de remplir les exigences normales de l'occupation concernée.

9.10

Promotion à l'extérieur de l'unité de négociation:

Dans le cas de promotion à l'extérieur de l'unité de négociation, l'employeur n'est pas tenu à l'affichage d'un avis et affecte un salarié de son choix. Advenant une telle promotion, le salarié continue d'accumuler son ancienneté durant une période de trois (3) mois de calendrier. Pendant cette période, si le salarié n'est pas satisfait de son nouveau poste, il est de son plein droit de retourner à son ancien poste avec tous les droits et avantages que lui reconnaît la présente convention. Pendant cette période, si l'employeur n'est pas satisfait du salarié à son nouveau poste, il doit le retourner à son ancien poste avec tous les droits et avantages que lui reconnaît la présente convention. Après ladite période de trois (3) mois de calendrier, le salarié concerné n'est plus assujéti à cet article de même qu'à la convention.

9.11

Transfert temporaire:

L'employeur, selon les besoins, peut assigner temporairement un salarié régulier à des fonctions autres que celle qu'il exerce normalement. Advenant un tel transfert temporaire, le salarié régulier ne subira aucune baisse de salaire.

Advenant que le salaire de la nouvelle fonction ainsi assignée temporairement soit supérieur au salaire du salarié régulier, il recevra alors le salaire attaché à ladite fonction pendant la durée du transfert temporaire. Un tel transfert temporaire ne pourra excéder soixante (60) jours ouvrables.

9.12

Les salariés doivent avertir immédiatement l'employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, l'employeur ne pourra être tenu responsable du fait qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.

9.13

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son lien d'emploi est rompu dans les circonstances suivantes:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) lorsqu'il est absent de son travail pour plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, sauf en cas de force majeure;
- d) lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant trois (3) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel et douze (12) mois dans le cas d'un salarié régulier;
- e) s'il est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie autre qu'accident de travail contracté à l'entreprise pour une période excédant douze (12) mois;
- f) s'il néglige, après une mise à pied, de se rapporter à son lieu de travail dans les trois (3) jours qui suivent la réception d'une lettre recommandée adressée à la dernière adresse fournie à l'employeur, sauf dans les cas de force majeure hors du contrôle du salarié.

ARTICLE X - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 10.01 Première étape:
Tout grief doit être soumis dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement l'événement qui donne naissance au grief ou dans les dix (10) jours de la connaissance qu'en a le salarié à la condition toutefois dans ce dernier cas que le grief soit logé au plus tard dans les trois (3) mois à compter de l'événement qui lui donne naissance.
- 10.02 Le grief est soumis par écrit en première étape au supérieur immédiat du salarié qui doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 10.03 Deuxième étape:
Si la réponse n'est pas donnée dans le délai prescrit à l'article 10.02 ou si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il doit soumettre son grief en deuxième étape au responsable du personnel. Ce grief doit être soumis par écrit à la deuxième étape dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai qu'avait le supérieur immédiat pour donner sa réponse ou, advenant une telle réponse, dans les cinq (5) jours de la réception de cette réponse.
- 10.04 Le responsable du personnel doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de la réception par lui du grief à la deuxième étape.
- 10.05 Troisième étape:
Si la réponse n'est pas donnée dans le délai prescrit à l'article 10.04 ou si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il doit soumettre son grief par écrit à l'arbitrage dans les cinq (5) jours de la réponse du responsable du personnel ou dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai qu'avait le responsable du personnel pour donner sa réponse.

- 10.06 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 10.07 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les articles de la présente convention, ni pour modifier quelque partie que ce soit ou ajouter quoi que ce soit à ladite convention. L'arbitre devra rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours suivant la dernière audition.
- 10.08 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10.09 Les parties conviennent que, pour la durée de la présente convention collective, l'une ou l'autre des personnes dont les noms suivent agira comme arbitre, le tout selon leur disponibilité:
- 10.10 Si aucune des personnes mentionnées dans l'article précédent ne peut agir dans les soixante (60) jours qui suivent, le syndicat et l'employeur s'entendront sur un substitut; à défaut d'entente, le syndicat ou l'employeur pourra demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de désigner un arbitre.
- 10.11 Les séances d'audition auront lieu à Rouyn-Noranda.
- 10.12 Le montant des honoraires de l'arbitre ou frais d'arbitrage est à la charge de l'employeur et du syndicat sur une base de cinquante pourcent (50%) chacun.

ARTICLE XI - HORAIRES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures. Ces heures de travail seront réparties en cinq (5) jours ouvrables mais cédulées sur un total de six (6) jours ouvrables.

Des horaires de travail seront préparés de façon à ce que chaque salarié ait un (1) samedi libre sur trois (3).

11.02 Les horaires pourront être rotatifs afin de permettre à l'entreprise de répondre au téléphone et de recevoir les clients pendant l'heure du dîner et du souper.

11.03 Les horaires de travail seront établis et cédulés par l'employeur parmi les heures suivantes:

- Du lundi au mercredi:
entre 8:00 a.m. et 6:00 p.m.;
- Le jeudi et le vendredi:
entre 8:00 a.m. et 9:00 p.m.;
- Le samedi:
entre 8:00 a.m. et 5:00 p.m..

- 11.04 Tous les salariés ont droit à une période non payée d'une (1) heure pour les repas, selon la cédule préparée par l'employeur pour répondre aux besoins de l'entreprise; l'employeur organisera ses cédules de travail de façon à ce que le salarié ait au moins deux (2) heures de travail consécutives. Les repas du midi sont pris entre 11:30 et 14:00 et ceux du soir entre 16:30 et 19:30.
- 11.05 Tout travail effectué à la demande de l'employeur au-delà de la semaine régulière de travail sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré sur une base hebdomadaire au taux et demi du taux horaire régulier du salarié.
- 11.06 Tout temps supplémentaire sera requis par ordre d'ancienneté départementale et à tour de rôle autant que possible suivant la disponibilité des salariés concernés; tout salarié requis d'exécuter du temps supplémentaire doit s'y conformer par préférence d'ancienneté.
- 11.07 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double du salaire horaire régulier.
- 11.08 Tout travail effectué un jour de fête chômé et payé est rémunéré au taux double du salaire horaire régulier.

ARTICLE XII - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 12.01 L'employeur convient d'accorder aux salariés réguliers les fêtes suivantes:
- le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - le Lundi de Pâques;
 - la Fête Nationale;
 - la Confédération;
 - la Fête du Travail;
 - l'Action de Grâce;

- la Veille de Noël: 1/2 journée, soit 4 hres;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- le premier lundi d'août;
- la Veille du Jour de l'An: 1/2 journée, soit 4 hres.

12.02

Si une ou des fêtes chômées et payées mentionnées ci-haut tombe un samedi ou un dimanche, elle sera, après entente entre l'employeur et le salarié, reportée à une date ultérieure ou bien elle sera payée.

12.03

Cinq (5) congés mobiles sans solde par année pourront être pris par chaque salarié après entente avec l'employeur et à la condition que ces congés mobiles ne soient pas pris durant la saison estivale, soit la période entre le 15 avril et le 30 octobre de chaque année.

Ces congés mobiles sans solde pourront toutefois être pris durant la période estivale en cas d'hospitalisation du conjoint ou de l'enfant du salarié. Le salarié devra fournir, à la demande de l'employeur, la preuve du fait justifiant un tel congé sans solde pris durant la saison estivale.

12.04

Pour avoir droit au paiement des fêtes chômées et payées mentionnées à l'article 12.01, le salarié régulier doit avoir acquis son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 9.02 et être au travail la veille et le lendemain de la fête, sauf pour les cas de force majeure et d'absence avec l'autorisation de l'employeur.

12.05

Le salarié à temps partiel a droit au paiement des fêtes chômées et payées mentionnées à l'article 12.01; ce paiement est calculé au prorata des heures de travail effectivement travaillées par le salarié à temps partiel la semaine précédant la fête proportionnellement au nombre d'heures de travail de la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 11.01 de la présente convention collective.

Pour avoir droit au paiement décrit au paragraphe précédent, le salarié à temps partiel doit avoir acquis son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 1.08 et être au travail le dernier jour cédulé antérieurement au congé et le premier jour cédulé postérieurement au congé, sauf pour les cas de force majeure et d'absence avec l'autorisation de l'employeur.

- 12.06 Si un ou plusieurs jours chômés et payés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, il a le droit de recevoir le nombre équivalent de jours additionnels de congés qui sont ajoutés consécutivement à sa période de vacances pour remplacer ce ou ces jours chômés.

ARTICLE XIII - REPAS A L'EXTERIEUR

- 13.01 Le salarié appelé à prendre des repas à l'extérieur de son domicile, à la demande de l'employeur, recevra le remboursement du coût du repas sur approbation de la facture par le supérieur immédiat.

ARTICLE XIV - SALAIRES

- 14.01 Le salaire sera payable une (1) fois par deux (2) semaines en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur au plus tard le jeudi midi de la semaine suivante.

- 14.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- les nom et prénom du salarié;
- la date de la période de paie;
- le taux de salaire;
- le temps supplémentaire;
- les déductions effectuées;
- le montant net payé.

Pour fins d'impôt, l'employeur doit mentionner sur les états de la rémunération T-4 et TP-4 le montant versé par le salarié en cotisations syndicales.

14.03 Les salariés sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée aux quinze (15) minutes près pour le compte de l'employeur conformément aux taux mentionnés à l'Annexe «A» qui fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XV - CONGES SPECIAUX

15.01 Tout salarié régulier a droit aux congés suivants sans perte de salaire:

- a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours dont celui des funérailles;
- b) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours dont celui des funérailles;
- c) à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père et de sa belle-mère: un (1) jour, soit celui des funérailles;
- d) à l'occasion du mariage du salarié: un (1) jour, soit celui du mariage.

15.02 Un salarié régulier a droit aux congés énumérés à l'article 15.01 à la condition qu'il ait acquis son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 9.02 de la présente convention.

15.03 Ces jours de congé ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances. En plus, un salarié devra fournir, à la demande de l'employeur, la preuve du fait justifiant le congé et il devra prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible avant de prendre ledit congé.

15.04 Le salarié régulier qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé la différence entre huit (8) heures de paie, à son taux horaire de base, et le montant de l'indemnité reçu pourvu que le salarié fournisse à l'employeur une preuve de convocation et du montant reçu.

15.05 Un salarié à temps partiel a droit aux congés suivants sans perte de salaire :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, du conjoint, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: un (1) jour. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion mais sans salaire;
- b) à l'occasion de son mariage: un (1) jour;
- c) à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants: un (1) jour sans salaire, soit celui du mariage;
- d) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours sans salaire.

15.06 Un salarié à temps partiel a droit aux congés énumérés à l'article 15.05 à la condition qu'il ait acquis son droit à l'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 1.08 de la présente convention.

ARTICLE XVI - SANTE ET SECURITE

16.01 Chaque salarié régulier a droit pour chaque année d'application de la présente convention collective à trois (3) jours d'absence payés pour cause de maladie. Ces jours d'absence ne s'accumulent pas.

L'employeur a le droit d'exiger d'un salarié qu'il fournisse toute preuve ou certificat médical justifiant son absence pour cause de maladie.

- 16.02 L'employeur mettra à la disposition des salariés un plan d'assurance-groupe facultatif pour lequel l'employeur acquittera cinquante pourcent (50%) du coût de la prime et le salarié y adhérant acquittera cinquante pourcent (50%) du coût de la prime.
- 16.03 Un salarié aura le droit de refuser d'exécuter un travail dans le cadre et dans les limites prévus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 16.04 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur peut l'obliger à porter un équipement de sécurité. Mais cela doit être considéré comme une mesure temporaire et l'employeur doit viser à éliminer le danger à la source.
- 16.05 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur, aux frais de ce dernier, au bureau du médecin ou à l'hôpital si cela est nécessaire. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.
- 16.06 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident.
- 16.07 L'employeur convient de payer cent pourcent (100%) du coût d'achat des gants qu'il fournit aux salariés de l'entrepôt qui en ont besoin pour exécuter leur travail.

ARTICLE XVII - CONGES DE MATERNITE

- 17.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accumulé vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 17.03 et 17.04 de la présente convention.
- 17.02 La salariée enceinte a droit à un congé maternité sans solde de dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.
- 17.03 La salariée doit aviser son employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ.
- 17.04 Si la salariée ne présente pas l'avis prévu à la section 17.03, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé maternité.
- 17.05 La salariée peut reprendre son travail entre la sixième et la douzième semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.
- 17.06 Si la salariée veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 17.07 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la salariée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé maternité pour cause de maladie.

- 17.08 A la fin du congé maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.
- 17.09 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- 17.10 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous ses droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 17.11 L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé sans solde. Ce congé n'est pas imputable à sa caisse de congé de maladie et s'ajoute au congé prévu à l'article 17.02.
- 17.12 La salariée exposée aux radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus en raison de son travail a droit à un congé sans solde du début jusqu'au troisième mois de la grossesse. Ce congé n'est pas imputable à sa caisse de congé maladie et s'ajoute au congé prévu à la section 17.01.
- 17.13 La salariée a droit de prolonger son congé maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à neuf (9) mois. Durant cette prolongation, la salariée conserve son ancienneté et ses avantages.

- 17.14 A la fin du congé sans solde prévu à l'article 17.13, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier.
- 17.15 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 17.16 La salariée doit aviser l'employeur au moins un (1) mois avant la date où elle doit reprendre son travail.
- 17.17 Les dispositions du présent article sauf celles qui ont trait à la grossesse s'appliquent au/à la salariée, en cas d'adoption. La durée du congé sans solde est alors de douze (12) semaines.
- 17.18 L'employeur doit de son propre chef déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement en présentant un certificat médical qui atteste que ses conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

ARTICLE XVIII - VACANCES

- 18.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit suivant l'ancienneté du salarié telle que calculée en vertu des dispositions applicables de la convention collective.
- 18.02 Un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté chez l'employeur a droit comme vacances payées au minimum prévu par l'ordonnance numéro 3 de la Commission des normes du travail de la province de Québec.

- 18.03 Un salarié qui, à la date anniversaire de son embauchage, a accumulé une (1) année de service a droit à deux (2) semaines calendrier de vacances. La paie de vacances est calculée à raison de quatre pourcent (4%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) derniers mois précédant le 31 décembre de chaque année.
- 18.04 Tout salarié qui, à la date anniversaire de son embauchage, a accumulé sept (7) années de service, a droit à trois (3) semaines calendrier de vacances. La paie de vacances est calculée à raison de six pourcent (6%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre de chaque année.
- 18.05 Tout salarié qui, à la date anniversaire de son embauchage, a accumulé douze (12) années de service, a droit à quatre (4) semaines calendrier de vacances. La paie de vacances est calculée à raison de huit pourcent (8%) des gains de l'employé accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 31 décembre de chaque année.
- 18.06 Tous les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances ne pourront prendre plus de deux (2) semaines entre le 15 avril et le 30 septembre de chaque année.
- 18.07 Le choix de la date de prise des vacances s'effectue par ordre d'ancienneté départementale à la condition toutefois que dans un département donné, jamais plus d'un seul employé ne soit en vacances en même temps.
- 18.08 Nonobstant ce qui précède, une semaine de vacances devra être prise en juillet, advenant le cas où l'entreprise soit fermée complètement pendant les vacances des travailleurs de la construction.

- 18.09 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.

ARTICLE XIX - CONGES SANS SOLDE

- 19.01 L'employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande à la condition toutefois que cette demande soit soumise au moins quinze (15) jours à l'avance et qu'un tel congé soit autorisé par l'employeur et ne nuise pas aux opérations normales de l'entreprise.

ARTICLE XX - MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 Tout avis disciplinaire doit l'être par écrit, remis au salarié concerné avec copie au syndicat.
- 20.02 Toute plainte ou avis inscrit au dossier du salarié ne peut être invoqué après douze (12) mois de la commission du fait reproché sauf s'il y a eu commission d'une infraction similaire avant l'expiration de ce délai.
- 20.03 Toute signature du salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé-réception de sa part.

ARTICLE XXI - CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

- 21.01 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ayant pour effet d'obliger le recyclage d'un salarié à la suite de modifications dans l'exercice de ses tâches, l'employeur fournit au salarié affecté par un tel changement un programme de formation pour lui permettre de s'adapter à un tel changement.

21.02

A l'occasion d'un changement technique ou technologique occasionnant des mises à pied, l'employeur donne au syndicat et au salarié affecté par la mise à pied un préavis de trente (30) jours de calendrier précédant ladite mise à pied. Dans une telle éventualité, cette mise à pied devra se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE XXII - GENERALITES

22.01

Copie de la convention est fournie à tout salarié et le coût d'impression de ces copies est défrayé sur une base de cinquante pourcent - cinquante pourcent (50% - 50%) par l'employeur et par le syndicat.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

23.01

La présente convention prend effet à compter de sa signature pour une durée de deux (2) ans.

LES PARTIES ONT SIGNE A ROUYN, ce 13 jour

de ~~novembre~~ ^{DECEMBRE} 1982.

Handwritten notes:
1/2 RP
H RP
H RP

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Louis Allard

Michel Mathieu

Dorothée Zucchi

RP Bureau

Rosalinde Laquiere

Raymond Fortin

THIBAUT FRERES (1980) LIMITEE

ANNEXE «A»

CLASSES D'EMPLOI:

| | <u>1er nov. 1982</u> | | <u>1er nov. 1983</u> | | <u>1er mai 1984</u> | |
|---|----------------------|--------|----------------------|--------|---------------------|--------|
| | Min. | Max. | Min. | Max. | Min. | Max. |
| 1. Hommes d'entrepôt et livreurs: | \$5.50 | \$8.00 | \$5.70 | \$8.20 | \$5.90 | \$8.40 |
| augmentation statutaire (note 1) | \$0.60 | | \$0.20 | | \$0.20 | |
| augmentations de \$0.20 par six (6) mois d'ancienneté (note 2) | | | | | | |
| 2. Employés de bureau: | \$4.50 | \$7.00 | \$4.67 | \$7.17 | \$4.84 | \$7.34 |
| augmentation statutaire (note 1) | \$0.50 | | \$0.17 | | \$0.17 | |
| augmentations de \$0.17 par six (6) mois d'ancienneté (note 2) | | | | | | |
| 3. Employés du magasin: | \$4.50 | \$8.75 | \$4.70 | \$8.95 | \$4.90 | \$9.15 |
| augmentation statutaire (note 1) | \$0.60 | | \$0.20 | | \$0.20 | |
| augmentations de \$0.22 par six (6) mois d'ancienneté (note 2) | | | | | | |
| 4. Caissières - vendeuses: | \$4.50 | \$7.00 | \$4.67 | \$7.17 | \$4.84 | \$7.34 |
| augmentation statutaire (note 1) | \$0.50 | | \$0.17 | | \$0.17 | |
| augmentations de \$0.17 par six (6) mois d'ancienneté (note 2) | | | | | | |

- Notes: 1. L'augmentation à la signature de la convention s'applique aux salariés ayant à cette date un an et plus d'ancienneté, cette ancienneté étant calculée conformément aux articles 9.01 et 1.08 de la convention collective.
2. Les augmentations par ancienneté seront allouées aux salariés ayant accumulé six (6) mois d'ancienneté en conformité avec les dispositions contenues aux articles 9.01 et 1.08 de la convention collective. Les salariés à temps partiel obtiendront cinquante pourcent (50%) du montant prévu à titre d'augmentation par six (6) mois d'ancienneté. La première augmentation due à titre d'ancienneté sera allouée six (6) mois après la signature de la présente convention.

5. Lors d'un engagement initial, l'employeur pourra payer un salaire supérieur au minimum de la classe si l'employé possède une expérience pertinente au travail à être effectué sans toutefois dépasser le maximum de la classe et en tenant compte des taux payés aux salariés faisant déjà partie de cette classe d'emploi.
4. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, une indemnité forfaitaire de six cents dollars (\$600.00) sera versée à chaque salarié régulier qui était à l'emploi de l'employeur en date du 2 avril 1982 et qui est toujours à son emploi à la date de la signature de la présente convention. Une semblable indemnité forfaitaire de trois cents dollars (\$300.00) sera versée dans le même délai à chaque salarié à temps partiel qui était à l'emploi de l'employeur en date du 2 avril 1982 et qui est toujours à son emploi à la date de la signature de la présente convention collective. Il est entendu que cette indemnité n'est pas intégrée à l'échelle salariale contenue en la présente annexe «A» faisant partie de la convention collective.