



DÉPÔT

Dépôt N°:

02480-2
81 04 182

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3024-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-02-27	81-03-09		81-03-01	83-02-28	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Association des employés de bureau de Mueller Limited. Att: Lise Pelletier. 2444 boul. Labelle, R.R. 3, St-Jérôme, P.Q. J7E 5E5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Mueller Limited 230 rue Castonguay ouest, St-Jérôme, P. Qué. J7Y 2J7

Unité de négociation

ENTRE:

Tous les employés de bureau, salariés au sens du code du travail.

MUELLER LIMITED
230 rue Castonguay Ouest
St-Jérôme, Qué.

Région	Activité	Affiliation
06-09	2940 (5)	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

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat figurent comme suit: MUELLER LITEE, ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU DE MUELLER LITEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 81-04-16

Pour renseignements

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

'81 MAR -9 15 51

CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MUELLER LIMITED
230 rue Castonguay Ouest
St-Jérôme, Qué.

ci-après désignée la "Compagnie"

ET:

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
BUREAU DE MUELLER LIMITED

ci-après désignée l'"Association"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, la Compagnie reconnaît l'Association des Employés de Bureau de Mueller Limited comme l'agent négociateur pour l'unité de négociation suivante: "Tous les employés de bureau à l'exception de ceux exclus par le Code du Travail, mais à l'exclusion des concierges, des contremaîtres, des superviseurs, des vendeurs et des officiers exécutifs de la Compagnie.
- 1.02 L'Employeur reconnaît l'Association comme étant l'agent négociateur pour ce qui concerne les salariés dont la classification paraît en l'annexe "A" de la présente convention.
- 1.03 L'Association pourra se servir de la procédure de grief commençant à l'étape numéro 2, étape du Comité Exécutif concernant une tâche nouvelle en vue de déterminer si cette tâche doit être incluse dans l'unité de négociation. A défaut d'entente entre les parties, le cas sera référé à la Commission des Relations de Travail pour décision.
- 1.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail qui normalement relève de l'unité de négociation sauf dans les cas où des circonstances imprévues exigent une action immédiate. Cependant l'Association reconnaît que les superviseurs de bureau ont le double rôle d'effectuer des tâches de supervision, cléricales ou opérationnelles.
- 1.05 Les occupations (poste de travail) comprises dans cette unité de négociation sont énumérées à l'annexe "A" ci-attachée et aucun employé ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de paie.
- 1.06 Définition: "Employé": L'expression "employé, salarié permanent" veut dire toute personne ayant complété sa période de probation tel que défini à l'article 15 "Ancienneté".
- a) L'expression "Employé, salarié à l'essai" veut dire toute personne qui n'a pas complété sa période de probation tel que défini à l'article 15 "Ancienneté".

ARTICLE 2 - BUT ET COOPERATION

- 2.01 But: Le but de la présente convention est de promouvoir la bonne entente et l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, les employés et l'Association.
- 2.02 Pour définir clairement les heures de travail, les taux de salaire et autres conditions d'emploi et prévoir une procédure pour le règlement équitable et amical des différends et ainsi favoriser, dans l'intérêt conjoint, un climat de coopération dans les relations entre la Compagnie, ses employés et l'Association et ainsi faciliter l'opération efficace du bureau.
- 2.03 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail ou de contre-grève pendant la durée de cette convention pour quelque raison que ce soit.
- 2.04 Tableau d'affichage: La Compagnie fournira un tableau d'affichage où l'Association pourra afficher ses avis. Tels avis devront être signés par un représentant responsable de l'Association et être approuvés au préalable par le contrôleur avant d'être affichés.
- 2.05 L'Association reconnaît la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à la connaissance des employés de la Compagnie au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet.
- 2.06 Dans les cas où le personnel non régi par cette convention utilise une langue autre que la langue maternelle de l'employé, il est entendu que l'employé ne doit souffrir, de ce fait, aucun préjudice dans l'exercice de ses fonctions.
- 2.07 Il est convenu que toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS MUTUELS

- 3.01 Droits de la Compagnie: L'Association reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports sauf quand le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention ou par entente mutuelle entre l'Association et la Compagnie.
- 3.02 Droits de l'Association: La Compagnie reconnaît l'Association comme l'agent négociateur exclusif relativement aux salaires et autres conditions de travail stipulées dans la présente convention et ce, pour tous les employés couverts par cette convention.
- 3.03 Discrimination: La Compagnie et l'Association conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, religion, couleur, origine nationale ou langue par leurs représentants.

ARTICLE 4 - SECURITE DE L'ASSOCIATION

- 4.01 Tout salarié de la Compagnie au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent adhérer à l'Association.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre de l'Association à condition qu'il ait complété trente (30) jours de travail.
- 4.03 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant trente (30) jours d'emploi, la cotisation syndicale fixée par l'Association et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues au trésorier de l'Association. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 4.04 La Compagnie convient de déduire une (1) fois par mois du salaire des employés:
- a) La cotisation régulière fixée par l'Association.
 - b) La Compagnie ne sera pas tenue de mettre fin à l'emploi d'un membre expulsé ou suspendu de l'Association.
- 4.05 L'Association convient de faire signer une carte d'adhésion et d'autorisation à tout nouvel employé.
- 4.06 L'Association informera la Compagnie par écrit de la cotisation syndicale fixée par résolution.
- 4.07 L'employé engagé temporairement par la Compagnie devra payer sa cotisation à l'Association.
- S'il est engagé par une Agence, la Compagnie paiera la cotisation de cet employé à l'Association.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION DE L'ASSOCIATION

- 5.01 La Compagnie reconnaît aux personnes désignées par l'Association le droit de s'occuper des affaires de l'Association durant les heures de travail comme prévu aux clauses de cet article.
- 5.02 Les représentants autorisés de l'Association dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir obtenu la permission qui ne sera pas refusée de façon déraisonnable, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de la négociation de la convention collective, de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes et d'audition de griefs.
- 5.03 Comités et délégués: La Compagnie convient de reconnaître comme représentants officiels de l'Association, les comités et délégués suivants:
- a) Un comité exécutif de l'Association composé d'un maximum de trois (3) membres. Le comité exécutif de l'Association rencontrera la Compagnie à la demande de l'une ou l'autre des parties.
 - b) Un comité de négociation et de conciliation de deux (2) membres.
- 5.04 Les membres de comités devront pour être reconnus par la Compagnie être des employés de la Compagnie avec ancienneté. L'Association avisera la Compagnie par écrit de tout changement d'officiers devant être reconnus en vertu de cette clause.
- 5.05 Lors des rencontres de comité avec la Compagnie, si l'Association requiert les services d'un représentant extérieur, la Compagnie s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans le bureau comme représentant officiel de l'Association.

ARTICLE 6 - PLAINTES ET PROCEDURE DE GRIEF

- 6.01 Le mot "grief" signifie toute demande non satisfaite à la première étape "verbale" en rapport avec les salaires, heures de travail, conditions de travail ou discipline, incluant les matières d'interprétation, d'application.
- 6.02 Les griefs seront présentés durant les heures de travail.
- 6.03 Toute entente conclue entre la Compagnie et le Comité Exécutif à n'importe quelle étape de la procédure de grief sera finale et liera la Compagnie, l'Association et les employés concernés.
- 6.04 a) Première étape: Un employé accompagné, s'il le désire, d'un membre du Comité Exécutif doit discuter de vive voix d'une plainte ou d'une requête avec son supérieur immédiat.
- Si la plainte ou la requête n'est pas réglée dans les deux (2) jours ouvrables suivants, on peut passer alors par écrit à la deuxième étape.
- b) Deuxième étape: Si dans les cinq (5) jours ouvrables, la décision du supérieur ne règle pas la plainte ou la requête, l'employé accompagné d'un membre du Comité Exécutif présentera par écrit la plainte ou la requête au contrôleur. Le contrôleur aura cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit.
- c) Troisième étape: Si la décision du contrôleur ne règle pas le grief, un représentant de l'Association présentera dans les cinq (5) jours ouvrables suivants le grief au Directeur de l'usine. La direction rencontrera le Comité Exécutif dans les sept (7) jours ouvrables suivants. Suite à la rencontre, la Compagnie rendra une décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre. Les limites de temps ci-haut mentionnées pourront être prolongées pour une période déterminée après entente entre les parties.
- 6.05 a) Un grief concernant l'interprétation, l'administration et la prétendue violation de la convention ou concernant un groupe d'employés ou l'Association dans son ensemble peut être présenté par écrit à la troisième étape.
- b) On ne se servira pas de ce droit pour contourner la procédure normale de grief.
- 6.06 Discipline: Tout congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief. L'Association recevra, aussitôt que possible, une copie de tout avertissement, suspension ou congédiement.

- 6.07 Un membre de l'Exécutif de l'Association sera normalement présent lorsqu'un employé sera avisé qu'une mesure disciplinaire a été prise contre lui. Si une mesure disciplinaire fait l'objet d'un grief, celui-ci devra être présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa naissance, à la deuxième étape.
- 6.08 Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement écrit ou d'un avis de suspension et pourvu que l'employé ne reçoive pas un avis pour infraction similaire, l'avertissement ou la suspension sera rayé de son dossier.
- 6.09 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 6.10 Les parties s'entendent pour éviter tout délai inutile dans la procédure de grief.
- 6.11 Si la Compagnie ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 6, le grief pourra de ce fait être référé à l'étape suivante.
- 6.12 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Tout grief qui n'aura pas été réglé à la procédure de grief pourra dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la décision de la Compagnie à l'article 6.04 c) être soumis à l'arbitrage.
- 7.02 Dans les dix (10) jours suivants, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'ils ne peuvent s'entendre, l'une des parties pourra avoir recours au Ministère du Travail qui en nommera un d'office.
- 7.03 L'arbitre aura autorité pour décider l'arbitrabilité d'un cas qui lui est présenté, mais il n'aura pas juridiction pour changer, modifier, ou ignorer les dispositions de cette convention collective.
- 7.04 L'arbitre entendra et déterminera le cas qui lui est soumis et rendra sa décision qui sera finale et liera les parties et l'employé concerné.
- 7.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties aux présentes.
- 7.06 A partir de la troisième étape de la procédure de grief, incluant l'arbitrage, l'Association et l'arbitre pourront avoir recours à l'employé ou aux employés concernés et à tout témoin nécessaire.
- 7.07 L'arbitre a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il aura également le pouvoir d'ordonner le réembauchage de l'employé et le remboursement en tout ou en partie du salaire perdu en tenant compte toutefois du salaire que l'employé aura reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 8 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine régulière de travail pour tous les employés couverts par cette convention sera:
- a) De trente-six heures et demi (36 $\frac{1}{2}$) par semaine, réparties en équipes de sept heures et demi (7 $\frac{1}{2}$) par jour, du Lundi au Jeudi inclusivement, et le Vendredi de six heures et demi (6 $\frac{1}{2}$) par jour, de la façon suivante:
 - b) Pour l'équipe régulière de jour, du Lundi au Jeudi inclusivement de 8:30 à midi (12:00) et de 13:00 à 17:00.
 - c) Le Vendredi de 8:30 à midi (12:00) et de 13:00 à 16:00.
 - d) La période de repas sera de 12:00 (midi) à 13:00. Cependant l'employé gardant le bureau pendant la période de repas prendra sa période de repas de 13:00 à 14:00.
 - e) Il est entendu que pour la durée de la convention il n'y aura pas d'autre équipe que l'équipe de jour.
- 8.02 Les dispositions de la clause 8.01 ne constituent pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou une garantie de jours de travail par semaine. La Compagnie ne réduira pas la semaine de travail pour éviter des mises à pied, sauf s'il y a entente mutuelle entre la Compagnie et l'Association.
- 8.03 Présence au bureau: Un employé qui se présente au bureau à l'heure régulière de travail, et n'ayant pas été averti au préalable de ne pas se présenter, sera garanti d'un minimum de 50% de sa paie régulière de salaire, qu'il aurait normalement reçu pour cette journée de travail, à la condition d'accepter d'accomplir toute tâche cléricale qui pourrait lui être assignée dans le bureau.
- 8.04 Tout travail accompli un Samedi, un Dimanche ou un jour férié se fera normalement aux mêmes heures que celles établies à 8.01 pour les journées régulières de travail.
- 8.05 Les employés bénéficieront d'une période de détente de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi dans un local approprié à cette fin.
- 8.06 Changement: Les heures de travail prévues dans la présente convention pourront être changées après entente mutuelle.
- 8.07 Dans le cas du Commis d'usine seulement, les heures de travail seront les mêmes que celles prévues dans l'usine pour l'équipe de jour.

- 8.08 Il est entendu que les modifications apportées aux heures de travail dans l'usine ne le privent aucunement de tous les droits et avantages énoncés dans la présente convention.
- 8.09 Le Commis d'usine relève directement du Contrôleur bien qu'il puisse accomplir certaines tâches dans l'usine.
- 8.10 Normalement, un employé engagé temporairement travaillera un nombre d'heures hebdomadaires qui n'est pas supérieur aux heures normales cédulées à ce moment.

ARTICLE 9 - CONGES STATUTAIRES

- 9.01 Tous les employés régis par la présente convention ayant complété leur période de probation seront payés leurs heures régulières de travail pour le jour d'observance des fêtes suivantes, à leur taux horaire régulier, y compris toute prime s'il y a lieu, même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de fêtes:
- 9.02 CONGES STATUTAIRES:
- | | |
|------------------|------------------|
| Jour de l'An | Confédération |
| 2 Janvier | Fête du Travail |
| Vendredi Saint | Action de Grâces |
| Lundi de Pâques | 24 Décembre |
| Fête de Dollard | Noël |
| St-Jean Baptiste | 31 Décembre |
- 9.03 Si le congé survient un Samedi ou un Dimanche, il est reporté normalement au Lundi suivant.
- 9.04 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales, à l'occasion d'un événement spécial, est chômée et payée, le jour même de la fête si les parties sont d'accord, ou à une autre date déterminée par elles.
- 9.05 Lorsqu'un des congés statutaires énumérés à 9.02 tombe dans la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances.
- 9.06 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors normalement au jour indiqué dans la proclamation.
- 9.07 L'employé absent par maladie ou accident depuis moins d'un (1) mois aura droit aux congés payés s'il a de l'ancienneté. L'employé ayant de l'ancienneté qui a été mis à pied dans les sept (7) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête, aura droit aux congés payés. L'employé rappelé au travail par suite de mise à pied dans les sept (7) jours suivant la fête ou la journée ouvrable précédant la fête aura droit aux congés payés.

ARTICLE 10 - VACANCES ANNUELLES

- 10.01 Les employés auront droit à des vacances annuelles basées sur la période d'ancienneté complétée au 30 Avril de chaque année.
- 10.02 La paie de vacances sera calculée sur le salaire brut reçu entre le 1er Mai et le 30 Avril de l'année précédente. La paie de vacances sera distribuée aux employés avant leur départ pour telle vacance.
- 10.03 Dans le cas d'un employé ayant accumulé plus de vingt-deux (22) jours ouvrables d'absence, entre le 1er Mai et le 30 Avril de l'année précédente, la clause suivante s'applique:
- a) Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er Mai de l'année en cours.
 - b) Un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er Mai de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er Mai de l'année en cours.
 - c) Un employé qui a cinq (5) ans de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er Mai de l'année en cours.
 - d) Un employé qui a quinze (15) ans de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit pour cent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er Mai de l'année en cours.
- 10.04 Dans le cas d'un employé ayant accumulé moins de vingt-deux (22) jours ouvrables d'absence, entre le 1er Mai et le 30 Avril de l'année précédente, la clause suivante s'applique:
- a) Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er Mai de l'année en cours.

- b) Un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er Mai de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente deux (2) semaines de paie régulière.
- c) Un employé qui a cinq (5) ans de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente trois (3) semaines de paie régulière.
- d) Un employé qui a quinze (15) ans de service le 1er Mai de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente quatre (4) semaines de paie régulière.

10.05 A la fin de son emploi, l'employé recevra sa paie de vacances annuelles basée sur le pourcentage des salaires reçus pour le travail accompli durant la période entre la date d'entrée ou le 30 Avril de l'année précédente laquelle des deux dates est plus ancienne, et la date de terminaison de l'emploi, en autant qu'il n'ait pas pris ses vacances.

10.06 Dans le cas de la fermeture de l'usine entre le 1er Juillet et le 31 Août de chaque année contractuelle, la majorité des employés de bureau devront prendre leurs vacances durant cette période. La partie patronale déterminera le nombre d'employés requis pour faire fonctionner le bureau durant cette période. Une cédule sera établie pour les personnes requises, en tenant compte des nécessités de la bonne marche du bureau et prenant en considération l'ordre d'ancienneté des employés. Telle cédule devra normalement être finalisée deux (2) mois avant la date de fermeture de l'usine pour vacances. La Compagnie sera attentive à toute demande pouvant émaner d'un employé relativement à ses vacances pouvant être prises à l'extérieur de la période énoncée dans ce paragraphe, en autant que les objectifs de bonne marche du bureau soient maintenus.

10.07 Il est entendu que les vacances ne seront pas cumulatives et qu'il n'y aura aucun paiement de salaire au lieu de vacances.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours ouvrables:
- a) Décès: A l'occasion du décès du conjoint de l'employé, un congé payé de cinq (5) jours ouvrables, à partir du jour du décès.
 - b) Décès: A l'occasion du décès d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables intervenant entre le décès et le jour des funérailles inclusivement.
 - c) Décès: A l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur: un (1) jour ouvrable intervenant entre le décès et le jour des funérailles inclusivement.
 - d) A l'occasion de l'obtention de sa citoyenneté canadienne, le salarié a droit à une (1) journée ouvrable de congé.
 - e) Juré - Témoin: Le salarié appelé à se présenter comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de traitement et la Compagnie maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé, moins les indemnités perçues à ce titre; il est entendu que l'employé n'aura à faire aucun remboursement dans ce cas.
- 11.02 Le superviseur immédiat peut accorder une absence autorisée sans perte de salaire pour des motifs jugés valables à un employé qui en fait la demande; sous réserve que la décision d'accorder telle absence est laissée à la discrétion de la Compagnie.
- 11.03 Congés de Maladie:
- a) Les jours de maladie prévus à cette convention ne doivent sous aucun prétexte être interprétés comme étant des jours additionnels de congé payés en plus des congés prévus à l'article 9.02 de cette convention, mais ces jours ou parties de jour de maladie payés doivent être des jours que l'employé aurait autrement perdus à cause d'une maladie légitime qui l'aurait autrement privé de son salaire régulier.
 - b) Il est expressément entendu qu'un employé ne peut pas recevoir en même temps des prestations d'assurances ou lorsque tels jours coïncident avec des fêtes payées.
 - c) Ces journées de maladie payées sont non monnayables et non cumulatives et seront calculées d'année en année selon l'anniversaire de la convention. Les congés de maladie seront disponibles selon le tableau suivant:

11.03

Ancienneté au.....

suite

0 - 3 mois	0 jour
3 - 6 mois	3 jours durant l'année
6 - 12 mois	5 jours durant l'année
Plus de 12 mois	8 jours durant l'année
Plus de 5 ans	10 jours durant l'année

ARTICLE 12 - SERVICES MEDICAUX

12.01 Tout examen médical nécessité par l'employeur devrait normalement s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais raisonnables encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 13 - HYGIENE ET SECURITE

- 13.01 La Compagnie doit utiliser tous les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. La Compagnie et l'Association coopèrent à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail favorisant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

ARTICLE 14 - SECURITE SOCIALE

14.01 Dans le cas où un employé est accidenté au travail, celui-ci sera payé sur la base de son taux horaire régulier pour le temps perdu lorsqu'il se fait soigner et transporter.

a) Si après traitement, il ne lui est pas permis de retourner au travail, il sera payé pour le reste de sa journée normale et la Compagnie s'occupera du transport approprié au cas de l'employé.

14.02 Assurances:

Les bénéficiaires prévus par le présent plan d'assurance-groupe (S.S.Q.) seront maintenus en vigueur pendant la durée de la convention, la Compagnie payant 75% des primes et l'employé 25%.

L'employé consent à donner à la Compagnie la part du rabais (5/12 - cinq douzièmes) qui revient aux employés selon les termes de la Loi de l'Assurance Chômage.

14.03 Le comité exécutif pourra avoir une copie de la police maîtresse.

14.04 Fonds de Pension:

Les employés sont admissibles au fonds de Pension déjà en vigueur dans le bureau, sujet aux changements pouvant être édictés par le Bureau Chef de la Compagnie. Les employés seront éligibles au fonds de Pension après avoir complété soixante (60) jours de travail.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 a) L'ancienneté d'un salarié est déterminé par la durée de son emploi au service de la Compagnie depuis sa dernière date d'embauchage.
- b) Les nouveaux salariés seront considérés comme étant en période de probation sans droit à l'ancienneté pendant leurs premiers quarante (40) jours travaillés au service de la Compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de quarante (40) jours travaillés.
- c) Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés en période de probation sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement auxquels cas les salariés à l'essai n'ont pas recours à la procédure de grief.
- 15.02 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son emploi avec la Compagnie:
- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement pour cause.
- c) Absence pour quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans raison valable.
- d) Après avoir été mis à pied pour une période s'étendant au-delà de la limite spécifiée ci-bas:
1. Employés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, limite douze (12) mois.
 2. Employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, limite vingt-quatre (24) mois.
- e) Défaut de retourner au travail au terme d'un congé avec permission.
- 15.03 Pour les fins d'application de la présente convention, les absences prévues par la présente convention, ou autrement autorisées par la Compagnie ne constituent pas une interruption de service.
- 15.04 La Compagnie s'engage à fournir à l'Association avant la signature des présentes la liste indiquant l'ordre d'ancienneté de chaque salarié. Cette liste fait partie intégrante de la convention et la Compagnie avisera l'Association de tous changements à ladite liste au fur et à mesure qu'ils se produiront.

MOUVEMENT DU PERSONNEL

- 15.05 Si un poste devient vacant ou est nouvellement créé, il sera affiché par la Compagnie pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
- 15.06 L'affichage doit contenir les renseignements suivants:
- Titre du poste
 - Salaire
 - Heures de travail
 - Brève description des tâches
- 15.07 a) Tout salarié désirant se porter candidat à un poste affiché peut le faire en signant le poste affiché.
- b) Un membre de l'exécutif peut signer au nom d'un employé absent au moment de l'affichage du poste.
- 15.08 Tout poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui se sont portés candidats pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié bénéficiera d'une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables pour l'aider dans ses nouvelles fonctions.
- 15.09 Lorsqu'un employé remplace temporairement un autre, il est rémunéré selon la classification la plus avantageuse, après une journée de travail.
- 15.10 Dans tous les cas de mise à pied, les employés qui n'ont pas acquis d'ancienneté seront les premiers à être mis à pied suivis de ceux qui ont le moins d'ancienneté, c'est-à-dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté sera le dernier à être mis à pied à condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche de bureau concernée. Tel mise à pied s'effectuera par transfert à une tâche à salaire égal ou par rétrogradation à une tâche à salaire inférieur.
- a) L'Association convient que le travail de bureau est d'une nature spéciale et que les employés doivent normalement être polyvalents.
 - b) Tout employé déplacé à l'occasion de mise à pied tel que stipulé ci-haut, sera replacé à l'occasion de réembauchage dans l'ordre de son droit d'ancienneté; de plus tout rappel au travail sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise à pied, c'est-à-dire le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé.
 - c) Dans les cas de mise à pied, tel que stipulé dans cette clause, la Compagnie accepte d'en informer par écrit l'employé intéressé et l'Association une (1) semaine au moins avant la date de la mise à pied.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Le travail en temps supplémentaire sera fait sur une base volontaire, sauf en cas d'urgence, il sera assigné à la personne qui fait normalement la tâche.
- 16.02 Tout employé qui travaille en plus de ses heures régulières de sa journée régulière sera payé de la façon suivante:
- a) Recevra temps et demi pour les premières quatre (4) heures travaillées et temps double pour tout travail fait en surplus de ces heures.
 - b) Recevra pour les heures de la journée régulière le Samedi (6.5 heures) temps et demi et temps double pour tout travail fait en surplus de ces heures, et temps double pour tout travail accompli le Dimanche.
 - c) Tout travail effectué un jour de congé reconnu payé prévu à l'article 9, sera payé de la façon suivante au choix:
 - 1. Temps double en plus du paiement du congé, si l'employé est éligible.
 - 2. Temps double, mais le congé payé sera reporté à une date ultérieure au choix de l'employé.

ARTICLE 17 - VERSEMENT DES SALAIRES

- 17.01 Tout salarié régi par les présentes est payé, par chèque, le Jeudi avant-midi de chaque semaine selon le mode actuel, ou le Mercredi si le Jeudi est un jour férié.
- 17.02 Le talon de chèque fait état de la date et de la période de paie, du montant brut, des déductions faites, du montant net payé.

ARTICLE 18 - DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1 Mars 1981 au 28 Février 1983.

A moins d'être spécifié autrement, les dispositions de cette convention collective sont effectives à partir du 1 Mars 1981.

18.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie ou négocier une nouvelle convention.

18.03 Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58.1 du Code du Travail selon le premier des événements à survenir.

18.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 18.02 les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant la réception de l'avis afin de commencer les négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à St-Jérôme, Province de Québec, de 27e jour de Février 1981.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU
DE MUELLER, LIMITED

Alain Bisson
Lise Pelletier

MUELLER, LIMITED

Jean-Claude Fournier
Baudrias

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>POSTE</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
RIOPEL, Alain	Commis d'Usine	15/09/74
FILION, Louise	Commis à la Paie	23/05/75
MAINVILLE, Nicole	Réceptioniste et Commis à l'Inventaire	22/09/75
ALARIE, Diane	Secrétaire-Administrative	26/01/77
PELLETIER, Lise	Commis Comptable	29/09/79

LETTRE D'ENTENTE

Dans le cas où un employé serait malade pour une période excédant huit (8) jours ouvrables et que la S.S.Q. lui donnerait des prestations pour une maladie reconnue par l'Assurance, La Compagnie consent à verser à l'employé la balance de sa banque de journées de maladie tel que stipulé à l'article 11.05 si effectivement telle balance existe, pour combler partiellement ses jours d'attente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à St-Jérôme, Province de Québec, ce 27e jour de Février 1981.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU
DE MUELLER, LIMITED

Alain Giosel
Lise Pelletier

MUELLER, LIMITED

Jean-Claude Fournier
J. Boudrias

ANNEXE "A"

<u>POSTE</u>	<u>SIGNATURE</u> <u>01/03/81</u>	<u>01/03/82</u>
COMMIS D'USINE	282.00	306.50
SECRETAIRE-ADMINISTRATIVE	272.00	296.50
COMMIS SENIOR AUX VENTES INTERNES	272.00	296.50
COMMIS COMPTABLE	272.00	296.50
COMMIS A LA PAIE	241.00	263,50
RECEPTIONISTE & COMMIS A L'INVENTAIRE	226.00	248.50
COMMIS JUNIOR AUX VENTES INTERNES	217.00	217.00

LETTRE D'ENTENTE (suite à l'Annexe "A")

Dans le cas de l'engagement d'un nouvel employé seulement, son salaire de début sera en fonction du prix compétitif du marché mais cet employé devra être payé au niveau de sa classification après six (6) mois d'emploi continu avec la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à St-Jérôme, Province de Québec, ce 27e jour de Février 1981.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BUREAU
DE MUELLER, LIMITED

Alain Bisson
Rosé Pelletier

MUELLER, LIMITED

Jean-Claude Fournier
J. Baudrin
