

NOM

NO

07630-7

C.A.E. 5799 NO.CONV. 76307
AFFIL. 7 NB.EMPL. 6
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 94190.20
PERS.VIS. 7 NO.ACC. 021480001
DATE ENR.840228

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

076307

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	Q 21480-01
Date	Signature 83-06-01	Reception 83-08-29	Durée	Du 83-06-01	Au 85-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective
						6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 F.T.Q. 1183 de la Canardière Québec, Qc G1J 2C3 Att: M. Aimé Cohier	<input type="checkbox"/> Déposant Maurice Imbeault Vidange 1462, 41^{ème} Avenue Ville de La Baie, Qc G8B 1N9

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	5799-07	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

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 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1

Convention Collective de Travail

Intervenue entre:

Maurice Imbeault
1462,4 ième avenue
Secteur Port Alfred
Ville de la Baie
Québec, P.Q. G7B 1N8

Et

L'Union des employés de service
Local 298, F.T.Q.
2212, rue Perrier
Jonquière, P.Q.
C.P. G7X 9C9

ci-après appelé "L'Union"
Partie de seconde part.

Q21480-01

B. C. G. T.
QUÉBEC

'83 AOU 29 13:24

Article 1 Définition

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 "Employeur": Maurice Imbeault.
- 1.02 "L'Union": L'Union des employés de service, Local 298, F.T.Q., 2212, rue Perrier, Jonquière.
- 1.03 "Employé": Tout employé au sens du Code du Travail et à l'emploi de l'employeur.
- 1.04 "Employé probationnaire": Un employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention, et qui n'a pas encore complété sa période de soixante (60) jours de travail au service de l'employeur.

Cet employé est assujéti à la présente convention, mais ne peut recourir à la procédure de grief, en cas de congédiement, et n'a pas droit aux bénéfices marginaux qu'après avoir complété sa période d'essai. Il ne peut, durant sa période d'essai acquérir de l'ancienneté. Un employé probationnaire qui a été mis à pied, faute de travail, et qui est réembauché par l'

Article 1.04 (suite)

employeur moins de six (6) mois après sa mise à pied, peut comptabiliser les jours ainsi travaillés avant sa mise à pied dans le calcul de sa période d'essai de soixante (60) jours.

1.05 "Employé régulier": Un employé qui exécute un travail assujéti à la présente convention et, qui a complété sa période d'essai.

1.06 "Employé à temps partiel": Un employé qui exécute régulièrement un travail assujéti à la présente convention collective selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heure inférieur à la semaine normale de travail.

Un tel employé régulier, a droit à tous les bénéfices de la présente convention, ceux-ci étant cependant proportionnels à ses heures de travail.

Article 2

But:

La présente convention collective a pour but:

- 2.01 De promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et l'Union, représentant les employés assujettis à cette convention.
- 2.02 D'établir certaines règles régissant les relations entre employés et l'employeur.
- 2.03 De faciliter la solution des problèmes relevant de la juridiction de chacune des parties, lesquels problèmes pourraient survenir de temps à autres .
- 2.04 De promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.
- 2.05 D'encourager le meilleur rendement au travail possible et la protection de l'équipement et la propriété.
- 2.06 De favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte et différent pouvant survenir entre l'employeur et l'Union, pendant la durée de la présente convention.

Article 3 Reconnaissance

- 3.01 L'employeur reconnaît l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier collectivement pour le compte de tous les employés.
- 3.02 Subordonnement aux termes de la présente convention collective, L'Union reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 3.03 Aucune entente n'est valide si elle est contraire aux clauses de la présente convention, à moins d'avoir reçu l'approbation écrite de l'Union.

Article 4 Droits acquis

4.01 Les employés qui, à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire, ou prime supérieure à ceux prévus à cette convention, continuent d'en bénéficier pendant sa durée et doivent recevoir additionnellement toutes les augmentations de salaires telles que prévues à la convention.

4.02 Les contremaîtres et personnes-cadres n'accomplissent pas de travail fait par les employés couverts par le certificat d'accréditation, sauf en cas d'urgence ou pour l'entraînement de nouveaux employés.

Cet article ne s'applique pas au propriétaire qui peut accomplir tout travail.

Article 5 Affichage

5.01 L'employeur consent à ce que l'Union affiche sur les tableaux d'affichage, là où il sera possible ou autres méthodes de communication, les avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales et sociales.

Article 6

Régime syndical

6.01

- a) Tous les employés régis par la présente convention, comme condition de maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membres en règle de l'Union.
- b) Tout nouvel employé, doit devenir et demeurer membre en règle de l'Union comme condition de maintien de son emploi et doit payer la cotisation syndicale telle que mentionnée par l'Union des employés de service, Local 298, F.T.Q. dès sa date d'entrée chez l'employeur.

6.02

Tout nouvel employé doit, comme condition d'attribution d'emploi, remplir la formule apparaissant à l'annexe "B" énonçant ses noms, prénoms, adresse, code postal, numéro d'assurance-sociale, numéro de téléphone, catégorie, date de naissance, nom de l'employeur, endroit de travail, la date d'entrée et l'employé doit la signer.

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'Union dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.

6.03

Une ou plusieurs fois par mois, et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque employé, selon un mode à être déterminé entre l'Union et l'employeur en tenant compte des processus administratifs de ce dernier, la cotisation syndicale fixée par l'Union.

Le quinzième (15^e) jour du mois suivant celui de leur rétention, l'employeur remet au trésorier de l'Union, en les postant au siège social de cette dernière, à 1665, rue Rachel est, Montréal, P.Q. C.P. H2J 2K6, les cotisations ainsi retenues de même qu'un état détaillé précisant le nom des employés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

6.04

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail l'employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie aucune retenue en application du paragraphe 6.03.

- 6.04 (suite) Cependant, dès le retour au travail de cet employé, l'employeur, conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.03, doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'Union et retenir l'équivalent des sommes nonperçues durant la période d'absence de l'employé.
- 6.05 L'employeur remet à l'Union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les employés visés par l'accréditation.
- Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, prénom, adresse, date d'entrée, classification, salaire, numéro de téléphone, numéro d'assurance-sociale.
- 6.06 L'Union convient de faire connaître par écrit à l'employeur, les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de l'employeur.

- 6.07 L'employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent, sur le T4 et TP4 de chaque employé.
- 6.08 L'employeur ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

Article 7

Liberté d'action

7.01

Sur demande de l'union formulée au moins dix (10) jours à l'avance, l'employeur autorise un maximum d'un (1) délégué de l'Union, à s'absenter pour assister aux congrès, réunions d'exécutifs, journées d'étude ou autres raisons valables sans rémunération.

7.02

Un employé qui se porte candidat à une fonction publique, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article, n'affecte pas le statut d'un employé, lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée.

7.03

L'employeur accepte de mettre à la disposition de l'Union un local pour fin de rencontre des employés à la condition que les dispositions matérielles le permettent.

- 7.04 Les délégués ne quittent pas leur travail régulier sans avoir obtenu la permission, au préalable de leur supérieur immédiat.
- 7.05 Les représentants de l'Union peuvent rencontrer l'employeur sur rendez-vous, durant les heures de travail.
- 7.06 L'employé qui est appelé à agir comme jury se voit accorder la différence entre le montant perçu de la Cour et son salaire normal de la journée.
- 7.07 L'employé qui est appelé à agir comme témoin dans une cause civile se voit accordé la différence entre le montant perçu de la Cour et son salaire normal de la journée.
- 7.08 Un employé qui suit des cours d'éducation syndicale donnés par le syndicat devra être payé par l'employeur, et par la suite l'employeur sera remboursé par le syndicat.

Article 8

Ancienneté

- 8.01 Oui, un employé régulier peut acquérir de l'ancienneté. Il commence à en acquérir à compter de son soixante et unième (61) jour de travail au service de l'employeur, tel que comptabilisé conformément au paragraphe 1.04, et il possède à ce jour un crédit de soixante et un (61) jours d'ancienneté.
- 8.02 L'ancienneté est déterminée en année, mois et jours de service chez l'employeur. Si plusieurs employés sont engagés la même journée, l'ancienneté sera déterminée en mois, jours et heures de service chez l'employeur.

Article 9

Perte d'ancienneté

9.01

Un employé perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi,
- b) s'il est démis de ses fonctions pour cause et non réinstallé,
- c) s'il est absent pour cause de maladie durant plus de douze (12) mois, à moins que ce ne soit une maladie industrielle ou un accident de travail,
- d) s'il est promu à un emploi non assujéti à la présente convention collective et qu'il déclare, après soixante (60) jours de travail à l'essai dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'employeur remet copie à l'Union, accepter cette promotion,
- e) après une mise à pied dépassant huit (8) mois,
- f) si après une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les quarante-huit (48) heures après avoir été dûment rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, à moins d'une raison valable,

9.01 (suite) g) si l'employé s'absente du travail pendant une période de trois (3) jours consécutifs sans donner l'avis ou sans raison valable.

Article 10

Mise à pied

- 10.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à abolir, lesdites mises à pied sont faites dans l'ordre inverse de l'ancienneté pourvu que les salariés restants soient qualifiés pour remplir les fonctions.
- 10.02 Lors du réembauchage, le dernier employé mis à pied est le premier réembauché et ainsi de suite, mais seulement si l'employé concerné possède les qualifications requises pour occuper le poste vacant et pourvu que l'employé concerné se présente au travail dans les quarante-huit (48) heures de son rappel signifié par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 10.03 Tout employé régulier qui a eu au moins un (1) an de service chez l'employeur a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant son licenciement ou sa mise à pied temporaire. Copie du préavis est adressée au syndicat, 2212, rue Perrier, Jonquière, P.Q.
C.P. G7X 9C9

Article 11

Poste vacant

Poste nouvellement créé et promotion

11.01

Dans le cas de poste vacant, de poste nouvellement créé ou de promotion l'employeur doit afficher pendant une période de dix (10) jours ouvrables, là où la possibilité le permet, ou aviser l'employé par mémo distribué en même temps que la paie. Tous les employés intéressés à ce poste doivent en aviser par écrit l'employeur dans les quinze (15) jours de l'avis. Les employés réguliers malades ou en vacances seront avertis par l'expédition d'une copie de l'avis par la poste recommandée à leur dernière adresse connue.

11.02

Après la terminaison de l'affichage, l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications pour le travail à effectuer se voit accordé ce poste.

11.03

Pendant la période d'affichage et d'attribution du poste, l'employeur peut le combler par l'employé de son choix.

11.04

L'employé à qui est accordé le nouveau poste bénéficie d'une période de soixante (60) jours d'essai; pendant cette période, s'il ne répond pas aux exigences de l'employeur ou s'il le désire, l'employé retourne à son ancien poste.

Article 12

Transfert

12.01

Si un employé est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, cet employé est payé au taux de salaire le plus élevé dans cette fonction pour ces heures.

12.02

S'il devient nécessaire de transférer temporairement un employé de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire de l'employé est payé.

12.03

Advenant le cas cependant où un employé est transféré à une classification moins payée de préférence à une mise à pied faute de travail, ledit employé est rémunéré au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel il est transféré.

Article 13

Période de repos

13.01

Un employé qui effectue au moins quatre (4) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec paie.

Un employé qui effectue au moins sept (7) heures de travail dans une journée a droit à une période de repos supplémentaire de même durée avec paie.

Article 14 Procédure de règlement de grief

14.01 Définition du grief: désaccord, mécontente ou litige relevant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ou de l'une de ses clauses.

14.02 S'il survient un grief, les parties conviennent qu'elles le régleront selon la procédure suivante:

1^{ière} étape: au supérieur immédiat:

Par écrit, au supérieur immédiat dans les trente (30) jours ouvrables de l'évènement donnant lieu au grief ou de la date où l'employé en a pris connaissance, le grief est soumis par le délégué syndical ou l'agent d'affaires, avec ou sans l'employé intéressé, pourvu que le grief relatif à une mesure disciplinaire soit signé par l'employé concerné. Le supérieur immédiat doit remettre au délégué syndical ou à l'agent d'affaires, sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. L'employeur avise l'Union du nom du supérieur immédiat et de tout changement.

14.02 2 ième étape

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réponse du directeur général de la compagnie ou de l'Expiration de son délai pour répondre, l'Union peut porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure décrite ci-après.

14.03 Le grief est entendu par un arbitre unique choisi par les parties dans le plus bref délai possible.

14.04 A défaut d'entente l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer d'office un arbitre à même la liste fournie par le Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.

14.05 Une copie de la demande de nomination d'arbitre faite au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre doit être remise en main propre à l'employeur ou envoyée par courrier recommandé.

Article 15

Arbitrage

- 15.01 La partie requérant l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit, de son intention de procéder dans les délais prévus à cette convention.
- 15.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 15.03 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un employé dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective.
- 15.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.
- 15.05 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les plus brefs délais elle est exécutoire et lie les parties.

15.06

Tout délai relatif à la procédure de griefs
ou à l'arbitrage peut être extensionné par
une entente écrite entre les parties.

Article 16

Mesure disciplianire

- 16.01 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas l'ancienneté d'un employé tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitre n'est pas rendue.
- 16.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les mesures qu'il juge à propos; cependant tout employé qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief, et s'il y lieu, à l'arbitrage, selon la procédure établie à l'article 14.
- 16.03 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après douze (12) mois de la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée.

Article 17

Congé de maternité

17.01

En cas de maternité, l'employée enceinte obtient sur demande un congé spécial sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste, et lui donne droit après la naissance de son enfant ou une fausse-couche de reprendre ce poste qu'elle détenait.

17.02

Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui commande. Elle doit cependant quitter son poste au plus tard au début du septième (7^e) mois de la grossesse. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- b) l'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixantième (60^e) jour suivant l'accouchement ou la fausse-couche de son enfant et elle présente un certificat du médecin

17.02 (suite) traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Dans tous les cas, c'est le médecin qui doit déterminer la date de son retour au travail.

- c) si le poste qu'elle détenait lors de son départ a été aboli, l'employée peut occuper un autre poste, par son ancienneté, pourvu qu'elle ait les aptitudes pour remplir la fonction.

17.03

A son retour en fonction, l'employée qui s'est prévalu d'un congé en vertu de cet article, conserve et accumule ses droits d'ancienneté ainsi que les droits qu'elle détenait au moment de son départ.

Article 18

Congé d'étude

18.01

L'employeur peut accorder un congé sans solde, pour perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:

- a) les études poursuivies devront être dans le domaine du choix de l'employé,
- b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées,
- c) un tel congé ne doit pas excéder six (6) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties,

Article 19

Représentant d'atelier

19.01

Les fonctions du représentant d'atelier sont de recevoir les plaintes et les griefs et de les soumettre à l'Union en accord avec l'article concerné de la présente convention.

19.02

L'employeur est avisé par écrit du nom du représentant d'atelier et de tout changement qui pourrait survenir.

Article 20

Congés sociaux

20.01

Un employé peut, à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant habitant sous le même toit, s'absenter sans perte de salaire pour cinq (5) jours à compter de la date du décès.

20.02

- a) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant n'habitant pas sous le même toit, un employé a droit de s'absenter pour une période de quatre (4) jours à compter de la date du décès.
- b) Dans le cas du décès de son frère, sa soeur, le salarié peut s'absenter sans perte de salaire pour au plus deux (2) jours à compter de la date du décès au jour des funérailles inclusivement.
- c) Dans le cas du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire, le jour des funérailles à la condition qu'il y assiste.

20.03

Un employé a droit de s'absenter pour une durée d'une (1) journée, sans perte de

- 20.03 (suite) salaire, lors de l'adoption ou de la naissance d'un enfant. S'il ne s'est pas ainsi absenté lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, il peut le faire lors du baptême de celui-ci.
- 20.04 Un employé qui s'absente conformément à l'un des paragraphes précédents reçoit à titre de salaire le montant qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, incluant les primes auxquelles il aurait eu droit s'il avait été présent au travail et avait travaillé le nombre d'heures de travail qui lui sont habituellement programmées, pour cette période d'absence, durant sa semaine normale de travail. Il ne peut pour cette période d'absence, recevoir le taux de rémunération prévu pour le travail exécuté en temps supplémentaire.
- 20.05 Dans tous les cas visés à l'article 22.02 a) b) et c), si l'événement a lieu à plus de deux-cents (200) kilomètres de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à une (1) journée de congé additionnelle.

Article 21

Jours fériés chômés et payés

21.01

Tout employé bénéficie annuellement de dix (10) jours de fêtes chômés et payés dans les cas suivants:

- 1) le Jour de l'An
- 2) le lendemain du Jour de l'An
- 3) le lundi de Pâques
- 4) la St-Jean-Baptiste
- 5) la Confédération
- 6) la Fête du Travail
- 7) le Jour de Noël
- 8) le lendemain de Noël
- 9) l'anniversaire de naissance de l'employé
- 10) un congé mobile pris après entente entre l'employeur et l'employé.

Toute fête obligatoirement chômée et payée au sens des lois fédérales et provinciales ou municipales, non prévue dans la liste qui précède, est également accordée à l'employé.

21.02

Tous ces congés peuvent être changés par entente mutuelle entre les parties.

21.03

Pour avoir droit à la paie de ces jours de fêtes, un employé doit avoir acquis de l'ancienneté et doit avoir travaillé les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement ce jour de fête, sauf dans les cas où:

- a) il a obtenu à l'avance la permission de s'absenter,
- b) il a été mis à pied dans les trois (3) jours précédant immédiatement la fête,
- c) il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours. En ce cas, l'employé doit produire un certificat médical sur demande de l'employeur.

21.04

S'il advient qu'un employé soit obligé de travailler durant ces jours de fêtes, l'employeur paie à cet employé qui doit travailler taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé plus en compensation de la perte de ce jour férié, une journée de travail au taux de salaire horaire à cet employé, sous réserve de l'article 21.02

21.05

A l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit diminuer d'autant d'heures qu'il y en

- 21.05 (suite) a dans une journée régulière de travail, pour fin de calcul du temps supplémentaire.
- 21.06 Si l'un de ces jours de fêtes tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche non ouvrable, les employés ne perdent pas ce jour de fête et reçoivent en compensation une (1) journée additionnelle.
- 21.07 Lorsqu'un employé s'est engagé à travailler à l'occasion d'un jour férié et chômé et qu'il ne se présente pas au travail ce jour là il perd son droit à la fête, à toute rémunération pour ce jour férié et à l'application en son cas des paragraphes 21.05, et 21.06 à moins qu'il en avertisse son employeur quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'impossibilité de ce faire.

Article 22.01 Vacances annuelles

- 22.01 Les vacances annuelles sont accordées à chaque employé comme un bénéficiaire.
- 22.02 La période de vacances allouée par l'employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.
- 22.03 Un employé qui a moins de douze (12) mois de service à l'emploi de l'employeur a droit à un(1) jour de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'au maximum de deux (2) semaines de vacances.
- 22.04 Un employé qui a un (1) an de service à l'emploi de l'employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances.
- 22.05 Un employé qui a cinq (5) ans de service à l'emploi de l'employeur a droit à trois (3) semaines de vacances.

- 22.06 La paie de vacances est versée à un employé, au moyen d'un chèque séparé ou par dépôt bancaire trois (3) jours avant son départ en vacances.
- 22.07 Tout jour férié et chômé survenant pendant les jours de vacances d'un employé est porté à l'actif de cet employé s'il avait pû, n'étant pas en vacances, bénéficiaire de ce jour férié et chômé.
- Cet employé reçoit alors le crédit d'un jour supplémentaire de vacances ou le paiement d'une journée de travail à son taux de salaire.
- 22.08 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.
- 22.09 Les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre à moins d'entente mutuelle entre les parties.

Article 23

Ordre des départs en vacances

23.01

Chaque année, entre le 1er avril et le 15 avril, l'employé doit aviser l'employeur de la période durant laquelle il désire utiliser ses jours de vacances.

23.02

L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le 1er mai de chaque année.

23.02

L'ordre des départs en vacances s'établit d'après l'ancienneté en autant qu'ils n'affectent pas l'exécution des travaux.

Article 24

Absences pour activités syndicales

- 24.01 Des absences sans salaires sont accordées pour un maximum de vingt (20) jours par année, aux membres de l'exécutif de l'Union dûment mandatés afin de leur permettre d'assister aux réunions, et aux conférences de l'Union, ou lorsque les affaires de l'Union nécessitent leur présence, toutefois une seule absence sera permise à la fois.
- 24.02 L'Union doit au moins dix (10) jours à l'avance présenter par écrit à l'employeur une demande à cet effet.
- 24.03 L'absence prévue au paragraphe 24.01 ne constitue pas un bris de service pour fin de calcul de l'ancienneté lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

Article 25

Protection en cas de maladie

- 25.01 Tout employé a droit à une demie ($\frac{1}{2}$) journée ouvrable par mois de perte de temps à cause de maladie. Ces congés sont accumulables jusqu'à un maximum de douze (12) jours. L'excédent de douze (12) jours, s'il y a lieu est payable le 31 décembre de l'année ou au départ de l'employé au taux alors en vigueur.
- 25.02 L'employé qui est malade est payé à partir de sa première journée de maladie.
- 25.03 L'employé doit de plus fournir sur demande de l'employeur un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours demandés en vertu d'un congé maladie.
- 23.04 Sur demande l'employeur fait passer un examen médical devant un médecin choisi par lui et le syndicat à tout employé dont la capacité d'effectuer le travail est incertaine. Le résultat de l'examen détermine si oui ou non l'employé concerné est apte à accomplir le travail. Les coûts inhérents à cet examen, s'il y a lieu sont à la charge

23.04 (suite) de l'employeur, l'employeur n'utilise pas le présent article de façon discriminatoire.

23.05 Le régime d'assurance collective actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la convention. Le paiement de la prime est payé à part égale entre l'employeur et les employés.

Article 26

Repas

26.01

L'employé qui effectue six (6) heures de travail en temps supplémentaire sans bénéficier d'une période pour prendre son repas a droit à une demie-heure ($\frac{1}{2}$) sans perte de salaire pour manger.

Article 27

Paieement du salaire

27.01

Le salaire est payé en entier en espèce, par dépôt bancaire ou par chèque payable au pair, autant que possible le mercredi et au plus tard le jeudi de chaque semaine.

27.02

Bulletin de paie

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur un bulletin de paie distinct:

Le nom de l'employeur,
Le nom et prénom de l'employé,
L'emploi occupé par l'employé,
La date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement,
Le nombre d'heures normales,
Le nombre d'heures majorées de cinquante (50%),
Le taux horaire de l'employé,
Le montant du salaire brut,
La nature et le montant des retenues opérées,
Le montant du salaire versé à l'employé.

Article 28

Accident de travail

- 28.01 L'employeur s'engage à régir ses employés selon les dispositions de la "Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail".
- 28.02 L'employeur convient d'entretenir sa machinerie selon les normes établies par le Ministère du Transport pour qu'elle soit le plus sécuritaire possible selon la Loi des véhicules moteurs du Québec.

Article 29

Heures de travail

- 29.01 La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) ou cinq (5) jours de huit (8) à dix (10) heures, excluant le temps des repas.
- 29.02 L'employé bénéficie d'une (1) heure sans solde pour son repas au milieu de sa journée de travail.
- 29.03 Pour fin de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00.01 heure au samedi 24.00 heure.
- 29.04 Tout employé a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine, chacun de ces jours signifiant une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- L'employé peut, si possible utiliser ces deux (2) jours de façon continue.
- 29.05 La journée de travail commencera à six (6.00) heure de l'avant-midi ou selon toute entente à l'intérieur entre l'employeur et le syndicat.

Article 30

Temps supplémentaire

- 30.01 Tout travail exécuté par un employé, à la demande de l'employeur, au-delà de la journée, et la semaine normale de travail, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et doit être rémunéré comme tel.
- 30.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa semaine régulière de travail.
- 30.03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties aussi équitablement que possible, entre les employés affectés à la tâche ou à la fonction sur laquelle le surtemps est requis.
- 30.04 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail. S'il refuse, l'employeur le répartit aux autres employés aptes à faire ce travail.

Article 31

Rappel au travail

31.01

Lorsqu'un employé est appelé au travail sans avoir été averti préalablement qu'il aurait du temps supplémentaire, il a droit d'être rémunéré à taux et demi (1½) pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux régulier.

31.02

Tout employé régulier appelé au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on avait pas besoin de ses services doit recevoir une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal pour ledit appel.

Article 32

Les annexes "A", "B", et "C" de la présente convention collective en font partie intégrante.

Article 33

Durée

33.01

La présente convention collective prendra effet au moment de sa signature, sauf les salaires qui seront rétroactifs au 1er juin 1983, et se terminera le 31 mai 1985.

33.02

Pendant les négociations concernant le renouvellement de cette convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat ou de l'expiration des délais légaux, la présente convention continue de s'appliquer.

Signée à Jonquière, ce... / ...ième jour de juin 1983.

Maurice Imbeault:

Par: Maurice Imbeault

Par: [Signature]

L'Union:

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Réal Martin, représentant

ANNEXE "A"

Salaire

Le 1er juin 1983

Chauffeurs: 8.20 \$ 1'heure

Journaliers: 7.45 \$ 1'heure

Le 1er juin 1984

Chauffeurs: 8.60 \$ 1'heure

Journaliers: 7.85 \$ 1'heure

ANNEXE "B"

Régime applicable
aux nouveaux employés

0 à six (6) mois: 80% du salaire de l'annexe A.

Six (6) à douze (12) mois 90% du salaire de l'annexe A.

Douze (12) mois et plus: le salaire de l'annexe A.

Ancienneté:

Gilles Boily: 14 mars 1977

Rémi Tremblay: 13 juin 1977

Rosaire Tremblay: 1er octobre 1978

Christian Grenon: 1er octobre 1979

Jacques Lemieux: 28 décembre 1981

Dany Desgagné: 21 août 1982.

Annexe "C"

Condition d'attribution d'emploi.

Je soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union des employés de service, Local 298, F.T.Q. et autorise ladite Union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les statuts et règlements de l'Union susmentionnée, j'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma première paie après cette date les cotisations syndicales déterminées par l'Union, et lui demande de remettre à l'Union les sommes d'argent ainsi déduites.

Nom de famille

Prénom

Adresse

Ville

Code postal

No. ass. soc.

Téléphone

Occupation

Date de naissance

Nom de l'employeur

Endroit de travail

Annexe "C" (suite)

Date

Signature.

Il incombe à l'employeur de transmettre sans délai, au bureau régional de l'Union, 2212, rue Perrier, Jonquière, P.Q. Code Postal G7X 9C9, dès le début de l'emploi du nouvel employé, la formule susmentionnée.