

NOM

NO

06796-7

C.A.E. 2860 NO.CONV. 67967
AFFIL. 12 NB.EMPL. 22
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 55550 62
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M19550005
DATE ENR.850226



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 1 9 3

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

06796-7

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-19550-05
Date	Signature 84-11-05	Réception 84-11-08	Durée	Du 84-10-30	Au 87-10-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Guilde des employés de bureau de Dominion Blueline 1000 rue de Sérigny ste 515 Longueuil, Québec J4K 5B1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dominion Blueline Inc. Att: Claude Bélanger 230 rue Foch St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 3B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-02</u> Activité <u>2740(5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

1
 2
 3
 4
 5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	84-11-30

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

003(113)

RECHERCHE

5 nov. 11

ms

CB

el

19550-05



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

(ci-après appelé "la compagnie"
ou "l'employeur")

ET : LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

(ci-après appelé "La Guilde")

5 nov. 84
M.B.
L

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - BUT GENERAL
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE
ARTICLE 3 - SECURITE D'ASSOCIATION
ARTICLE 4 - TABLEAUX D'AFFICHAGE
ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE
ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
ARTICLE 7 - ARBITRAGE
ARTICLE 8 - REPRESENTANTS DE LA GUILDE
ARTICLE 9 - ANCIENNETE
ARTICLE 10 - AFFICHAGE
ARTICLE 11 - COMITE DE SECURITE
ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES
ARTICLE 14 - VACANCES
ARTICLE 15 - CONGE SANS SOLDE
ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX ET SPECIAUX
ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE
ARTICLE 18 - GREVE ET LOCK-OUT
ARTICLE 19 - REGIME DE PAIE
ARTICLE 20 - SALAIRES
ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES
ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ARTICLE 23 - DUREE
ANNEXE "A"
LETTRES D'ENTENTE (2)

md.
l/
B

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

- 1.01 Cette convention a pour but de maintenir des relations cordiales avec l'employeur, de définir des conditions de travail et de prévoir un système pour le règlement méthodique des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît La Guilde comme le seul agent négociateur et mandataire de ses employés dans l'unité de négociation.
- 2.02 a) Les employés de la compagnie qui sont régis par cette convention sont tous les salariés concernés par la décision du Commissaire du Travail monsieur Alfred Robindaine, datée du 19 juin, 1981 et visant:
- "Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, sauf:
- .- le gérant des services administratifs,
 - .- la secrétaire particulière du président,
 - .- le commissionnaire (chauffeur privé),
 - .- les vendeurs,
 - .- les gardiens,
 - .- la secrétaire du gérant du personnel,
 - .- le chef comptable."
- b) Il est entendu que la secrétaire du vice-président aux finances et la secrétaire du vice-président à la production ne sont pas couvertes par cette convention collective de travail.
- 2.03 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail ou tâche normale exécutée par les employés régis par cette convention, sauf:
- a.- en cas d'absence temporaire,
 - b.- en cas d'instruction pour fins d'entraînement,

md
4
B

- 2.03 (suite) c.- en cas d'urgence pourvu que l'employé concerné ne perde pas la possibilité de faire du temps supplémentaire,
d.- en cas de tout travail de vérification interne ou externe en comptabilité.

Si la compagnie contrevient à la présente clause, celle-ci compensera au taux applicable, l'employé qualifié qui normalement fait ce travail, ou à défaut, un employé qui peut faire ce travail, ou à défaut, La Guilde si la compagnie a fait défaut d'employer un employé qui aurait dû faire ce travail.

ARTICLE 3 - SECURITE D'ASSOCIATION

- 3.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective à l'emploi de la compagnie devra devenir et demeurer membre en règle de La Guilde pour la durée de ladite convention comme condition du maintien de son emploi.
- 3.02 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir membre de La Guilde lors de sa date d'entrée et le demeurer pendant la durée la présente convention.
- 3.03 Nonobstant les dispositions des articles 3.01 et 3.02, un employé expulsé de La Guilde gardera son emploi mais devra néanmoins, comme condition d'emploi, autoriser la compagnie par écrit à déduire sur son salaire un montant équivalent à la cotisation d'association.
- 3.04 La compagnie convient de retenir les cotisations d'association sur la paie de chaque employé. Cette retenue s'effectuera chaque semaine sur la paie.
- 3.05 Cette retenue déduite par la compagnie doit être remise par la compagnie à La Guilde, au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois. Chaque remise sera accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des employés et le montant déduit.

ms.
e/
B

3.06 La compagnie fournira mensuellement à La Guilde, une liste des nouveaux employés engagés dans le mois précédent.

ARTICLE 4 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

4.01 La compagnie permettra à La Guilde de se servir des tableaux fournis par la compagnie.

Les avis suivants seront affichés:

- a.- avis d'élection, mise en nomination et résultats des élections de La Guilde,
- b.- avis des assemblées de La Guilde,
- c.- tout autre avis d'association autorisé au préalable par un officier autorisé par la compagnie, autorisation qui ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE

5.01 Le droit de gérer et de diriger, comme elle l'entend, le cours de ses opérations relève uniquement de la compagnie, sujet aux seules restrictions de la présente convention.

Sans limiter ce qui précède, ces droits de gérer incluent le droit de:

- a.- maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacités,
- b.- engager, classifier, promouvoir, permuter mettre à pied les employés,
- c.- cédule et assigner le travail,
- d.- suspendre ou congédier les employés pour juste cause,
- e.- créer ou éliminer des tâches ou classifications sans cependant recréer une même tâche à une classe inférieure en changeant simplement la description. Advenant une contestation de La Guilde, il reviendra à la compagnie d'assumer le fardeau de la preuve

md
e/ *B*

- 5.02 A la signature de la présente convention collective, l'employeur affichera le nom des personnes agissant à titre de supérieurs immédiats et cette liste sera tenue à date par la suite.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 6.02 Dans les cas où un employé prétend qu'il a été lésé dans ses droits ou que la compagnie a violé une clause spécifique de cette convention, un grief est soumis pour règlement de la façon suivante:
- 6.03 Première étape: Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit, au supérieur immédiat concerné par l'employé, accompagné s'il le désire, d'un membre du comité de grief ou le grief peut être présenté par La Guilde. Le supérieur immédiat doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- Deuxième étape: Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le grief sera référé par écrit, par l'employé ou par le comité de grief au directeur du personnel ou son délégué dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Celui-ci doit répondre par écrit, à l'employé et au comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.04 Si La Guilde trouve que la décision du directeur du personnel n'est pas satisfaisante, celle-ci devra le référer à l'arbitrage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du directeur, conformément à la procédure prévue ci-après au titre sept (7).

ms
e
B

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du directeur, La Guilde ou l'employé avisera par écrit l'employeur de sa décision de porter le grief à l'arbitrage, par un avis écrit au directeur du personnel ou à toute autre personne désignée à cette fin par la compagnie.
- 7.02 Les griefs sont déférés à un arbitre unique. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre unique, une des parties à l'arbitrage devra demander, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier, au Ministère du Travail, de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article impliquera que le grief sera réputé prescrit et abandonné par la partie qui l'aura soumis.
- Lorsqu'il y a un grief pour congédiement et qu'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre dans le délai spécifié au paragraphe précédent, la partie qui le désire pourra demander de procéder en vertu du service d'arbitrage accéléré.
- 7.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties. L'arbitre n'aura pas de juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit, l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause ou enfin de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention.
- 7.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties à l'arbitrage.
- 7.05 Pour fins de calculer les délais dans les procédures d'arbitrage et de griefs, les jours ouvrables n'incluent pas le samedi ni le dimanche ni les jours fériés.
- 7.06 Le grief sera considéré comme abandonné si l'employé ou La Guilde fait défaut de procéder à chaque étape de la procédure de grief ou d'arbitrage dans les délais prévus, ces délais pouvant toutefois être prolongés d'un commun accord.

ms B
e

7.07 Sans restreindre les pouvoirs de l'arbitre dans certaines circonstances, dans les cas de suspension ou de congédiement, se basant sur la prépondérance de la preuve, l'arbitre peut, soit maintenir la mesure disciplinaire, soit en pouvant ordonner une juste compensation, décréter une mesure moindre ou la casser totalement.

ARTICLE 8 - REPRESENTANT DE LA GUILDE

8.01 La compagnie convient de reconnaître un comité de grief de trois (3) membres. La Guilde informera la compagnie, dès la signature de la convention, du nom de chacun des membres du comité de grief.

8.02 Les employés peuvent se prévaloir de l'aide d'un conseiller d'association lors de la présentation d'un grief à la deuxième (2e) étape.

8.03 Les officiers de La Guilde auront le privilège d'être libérés de leurs tâches habituelles, sans perte de salaire en temps régulier, dans les cas suivants:

- a.- pour rencontrer le supérieur du service dont ils font partie pour discuter des points d'application de la convention collective,
- b.- pour présenter un grief ou en discuter. Ceci s'applique aux membres du comité de grief uniquement.

Dans tous les cas, ils devront obtenir la permission de leur supérieur, permission qui ne sera pas raisonnablement refusée ni retardée au-delà d'une demi-journée.

8.04 a) L'employeur fera parvenir copie à La Guilde de chaque avertissement écrit, donné à un employé ainsi que de toute mesure disciplinaire.

b) Les mesures disciplinaires ne resteront pas plus de six (6) mois au dossier de l'employé.

8.05 La compagnie mettra à la disposition de La Guilde un endroit déterminé et fournira également un pupitre, deux (2) chaises et une (1) filière à clef.

ms. B
e

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Pour fins d'interprétation de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à une tâche couverte par le certificat d'accréditation en date du 19 juin, 1981 dans l'entreprise, quelque soit l'établissement d'où il provient dans la province de Québec.
- 9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de cinquante (50) jours ouvrables au service de la compagnie. Cette période de probation pourra être allongée d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par entente écrite entre les parties incluant le salarié.
- A l'expiration de cette période d'essai, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- Durant cette période d'essai, le salarié est assujetti aux dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de grief, dans le cas de mesure disciplinaire, mise-à-pied, transfert et rétrogradation.
- 9.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, la compagnie fournira une liste complète de tous les employés visés par cette convention en y spécifiant le nom, la ou les fonctions, la date d'entrée et le département.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a.- s'il quitte volontairement la compagnie,
 - b.- s'il est congédié pour juste cause,
 - c.- s'il néglige de se présenter au travail, sans raison acceptable, à la suite d'un congé sans solde, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de son congé,
 - d.- s'il est mis à pied pour un manque de travail pour une période de douze (12) mois consécutifs,

md. *B*
E

- 9.04 (suite) e.- si alors que mis à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis de rappel au travail donné par la compagnie, à sa dernière adresse connue,
- f.- si un salarié travaille ailleurs sans autorisation écrite de la compagnie, alors qu'il est en permission d'absence prévue par la présente convention.

9.05 Dans les cas de promotion, transfert et démotion, les trois (3) facteurs suivants seront pris en considération:

- .- l'habileté à faire le travail,
- .- la compétence,
- .- l'ancienneté

Lorsque de l'avis de la compagnie, les deux (2) premiers facteurs sont relativement égaux, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la priorité, Dans le cas de grief sur l'application du présent article, la compagnie assumera le fardeau de la preuve.

9.06 Dans le cas de mise-à-pied, l'employé sujet à mise-à-pied sera le plus jeune dans la classification concerné. Celui-ci pourra déplacer un autre employé en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche de l'employé déplacé sans entraînement préalable.

9.07 La compagnie rappellera au travail les employés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail; le fardeau de la preuve étant assumé par la compagnie dans le cas de grief sur les qualifications.

9.08 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et continuera de s'accumuler dans le cas d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

9.09 Au retour d'un accident de travail, l'employé reprendra le poste qu'il occupait auparavant, s'il peut remplir les exigences normales de cette tâche; sinon la compagnie et La Guilde tenteront de le reclasser à un poste disponible compatible avec ses capacités.

mb. B
e

- 9.10 Un employé qui refuse une promotion, aura droit de postuler pour toute autre promotion offerte ultérieurement. Il ne pourra toutefois, après avoir refusé cette promotion, contester la promotion de l'employé qui a été promu à sa place.
- 9.11 Lors de mises-à-pied, les quatre (4) membres de l'exécutif de La Guilde bénéficient d'une ancienneté préférentielle pourvu qu'ils puissent accomplir le travail disponible.
- 9.12 La compagnie donnera un préavis de mise-à-pied d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de sept (7) jours ouvrables dans le cas des employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté.
- 9.13 Tout employé transféré à un poste non inclus dans l'unité de négociation conserve son ancienneté durant une période de douze (12) mois de calendrier à partir de ce transfert.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE

- 10.01 Si la compagnie veut combler une vacance ou un poste de classification existante, celle-ci affichera un avis de vacance sur tableau pendant sept (7) jours ouvrables.
- 10.02 Tout employé peut présenter son application sur une feuille fournie à cette fin pendant le délai. La compagnie peut combler temporairement cette vacance à sa discrétion pendant la période d'affichage.
- 10.03 La compagnie doit nommer le candidat choisi dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage et le candidat jouira d'une période d'essai d'au plus de vingt (20) jours ouvrables.
- 10.04 La compagnie considèrera les candidats en suivant le principe établi à l'article 9.06. Si aucun candidat n'est qualifié, la compagnie considèrera les candidats de l'extérieur.

md.
E
B

ARTICLE 11 - COMITE DE SECURITE

- 11.01 La compagnie et La Guilde conviennent de respecter la loi respectivement aux fonctionnements des comités de sécurité.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine ordinaire de travail sera de trente-sept heures et demie (37-1/2). La journée ordinaire de travail sera de sept heures et demie (7-1/2).
- 12.02 Une période de vingt (20) minutes sera allouée pour la pause-café. Une période de dix (10) minutes entre 10 h et 10 h 20 le matin et une autre période de dix (10) minutes entre 15 h et 15 h 20 l'après-midi.
- 12.03 Tout travail autorisé exécuté au-delà de trente-sept heures et demie (37-1/2) est considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) ou encore si l'employé le préfère, lui est remis en temps et demi, en temps ou en argent, à une date déterminée après entente entre l'employeur et l'employé.
- La coutume voulant que le temps supplémentaire exécuté après les heures de travail soit remis en temps, se continuera durant la durée de cette convention collective.
- 12.04 Tout travail effectué le samedi ou le dimanche jusqu'au lundi matin au début du quart régulier habituel, est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) ou encore si l'employé le préfère, lui est remis à temps double à une date déterminée après entente entre l'employeur et l'employé.
- 12.05 La Guilde et la compagnie pourront s'entendre par écrit, sur un horaire différent pour la période estivale.
- 12.06 Il est entendu que l'employeur pourra, à sa discrétion, éliminer les périodes de repos mentionnées à l'article 12.02 pour les placer avant ou après les heures régulières de travail, après entente avec La Guilde.

ms. B
E

- 12.07 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire. Par contre, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la tâche où le temps supplémentaire est exigé, devra faire le temps supplémentaire jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7-1/2) par semaine.
- 12.08 Après neuf (9) heures consécutives de travail, dont deux (2) de temps supplémentaire, l'employé aura droit à cinq dollars (\$5.00) pour son repas et pour chaque quatre (4) heures additionnelles et continues de travail à cette période plus haut décrite, l'employé aura également droit au même montant pour un autre repas.

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Les treize (13) jours fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés:

- .- Jour de l'an
- .- Lendemain du Jour de l'An
- .- Vendredi Saint
- .- Fête de la Reine
- .- Saint-Jean Baptiste
- .- Confédération
- .- Fête du Travail
- .- Action de Grâces
- .- Veille de Noël
- .- Jour de Noël
- .- Lendemain du Jour de Noël
- .- Veille du Jour de l'An
- .- Journée mobile

- 13.02 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, avec entente avec La Guilde, ou le jour proclamé jour de fête par les autorités compétentes.

ms. *B*
l

13.03 Pour avoir droit à la rémunération à l'article 13.01, un employé devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédant le congé et la journée suivant ledit congé à moins qu'une permission d'absence, ou qu'une absence permise en vertu de la présente convention n'ait été accordée par la compagnie.

13.04 Le travail effectué un des jours fériés énumérés à l'article 13.01 est rémunéré à temps double en plus du jour payé. Si l'employé préfère que le temps supplémentaire lui soit remis en temps double, la date de remise sera sujette à entente entre l'employeur et l'employé.

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01 Tout employé couvert par la présente convention aura droit aux indemnités de vacances suivantes:

- a) Un employé qui sera absent plus de trois (3) mois durant l'année précédant les vacances, recevra 4%, 6%, 8% ou 10% de son salaire brut gagné y incluant primes et temps supplémentaire, pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.
- b) Un employé qui sera absent moins de trois (3) mois durant l'année précédant les vacances, ne recevra pas moins de 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances, selon ses années de service, y incluant primes et temps supplémentaire, pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.
- c) Une employée qui sera absente moins de quatre (4) mois pour cause de grossesse durant l'année précédant les vacances, ne recevra pas moins de 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances, y incluant primes et temps supplémentaire pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.

- 14.02
- a) Tout employé couvert par la présente convention collective aura droit chaque semaine de vacances accordée à deux pour cent (2%) des gains gagnés dans l'année précédente, incluant le surtemps et la prime.
 - b) Tout nouvel employé, après la signature de la présente convention collective, ayant moins d'un (1) an de service, sera régi par la Commission des Normes du Travail.

Ind. B
E

- 14.03 Un employé ayant complété un (1) an de service au 30 avril de l'année précédant les vacances, aura droit à deux (2) semaines de vacances.
- 14.04 Un employé ayant complété quatre (4) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.05 Un employé ayant complété douze (12) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.06 Un employé ayant complété vingt-deux (22) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 14.07 Un employé ayant complété trois (3) années de service au 30 avril 1986, aura droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.08 Un employé ayant complété onze (11) années de service au 30 avril 1986, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.09 Un employé ayant complété dix (10) années de service au 30 avril 1987, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.10 La compagnie détermine avant le 15 février de l'année en cours, la période de fermeture annuelle de dix (10) jours ouvrables consécutifs par avis à tel effet. Sur l'avis, elle détermine les postes qui devront continuer à opérer durant cette fermeture. Les employés assignés aux fonctions concernées, devront prendre leurs vacances après la période de fermeture, à une période qu'ils indiqueront et que la direction ne pourra refuser si la préférence indiquée par l'employé est raisonnable.
- Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, prendront cette période supplémentaire de vacances à une période qu'ils indiqueront et que la direction ne pourra refuser si la préférence indiquée par l'employé est raisonnable. En cas de conflit, entre préférence, l'ancienneté prévaudra.

ms.
AB
E

- 14.11 Les employés qui laissent ou qui sont renvoyés de la compagnie, auront droit à toutes leurs vacances avec paies.
- 14.12 Les dimanches et les jours fériés payés, mentionnés dans cette convention, ne devront pas être compris comme faisant partie de la période de vacances.
- 14.13 La paye de vacances ne sera pas payée au temps d'une mise-à-pied; elle le sera à la date cédulée pour les vacances.
- 14.14 Un employé recevra son salaire de vacances le jour de la paye précédant immédiatement ses vacances, par chèque séparé.
- 14.15 Comme les vacances ont été introduites pour procurer une occasion de repos et de récréation, tout employé qui travaille une année complète, ne lui sera alloué aucun paiement en remplacement de ses vacances.
- 14.16 Les vacances sont cédulées entre le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 15 - CONGE SANS SOLDE

- 15.01 a) A l'exception des congés de maternité prévus à la section VI de la Loi et Règlements sur les Normes du Travail, l'employé désirant un congé sans solde en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat. Ce congé ne pourra dépasser vingt (20) jours ouvrables et la permission ne pourra être déraisonnablement refusée.
- Un congé sans solde d'une durée excédant vingt (20) jours ouvrables, tel que plus haut stipulé, peut être accordé par la compagnie, à sa discrétion et par écrit, dont copie est adressée à La Guilde.
- 15.02 Tout congé accordé en vertu de l'article 15.01 (a) et (b) sera accordé par écrit et devra être employé aux fins auxquelles il est accordé.
- 15.03 Un employé qui est empêché de retourner à son travail à l'expiration d'un congé sans solde de plus de cinq (5) jours ouvrables, doit en avertir son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la fin de son congé pour faciliter la préparation de la cédule de travail.

ms. B
e/

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX ET SPECIAUX

- 16.01 La compagnie accordera un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire régulier lors du décès du conjoint légitime ou du conjoint de fait et des enfants. Pour fins d'interprétation de la convention collective, le mot "conjoint", l'homme ou la femme, est défini dans la loi des Normes du Travail de la province de Québec, chapitre 1, paragraphe 3, sous paragraphes (a), (b), (i), (ii).
- 16.02 La compagnie accordera un congé de trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire régulier lors du décès des personnes suivantes: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère. Ces journées ouvrables pourront être situées entre le jour du décès et des funérailles ou le jour suivant pour besoin familial ou trajet. Il est toutefois entendu que le maximum n'excèdera pas trois (3) jours.
- 16.03 La compagnie accordera un congé d'une (1) journée ouvrable sans perte de salaire régulier lors du décès des personnes suivantes: beau-frère, belle-soeur par alliance, grand-père, grand-mère et grand-père et grand-mère du conjoint. Cette journée ouvrable est située la journée des funérailles. Si l'employé doit parcourir une distance de plus de deux cents (200) kilomètres aller-retour, cette journée ouvrable pourra être prise le jour précédant ou le jour suivant les funérailles.
- 16.04 La compagnie accordera la permission nécessaire à tout employé appelé à servir comme juré, comme témoin, comme défendeur ou comme demandeur. Pour chaque jour ouvrable où cet employé est tenu de se présenter en Cour, la compagnie paiera la différence entre son salaire horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière et son allocation de juré, de témoin, de défendeur ou de demandeur. L'employé devra fournir une preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.
- 16.05 L'employé aura droit à un congé d'une (1) journée rémunérée au taux régulier, le jour de la naissance de son enfant ou le jour où la garde légale d'un enfant qu'il adopte lui est confiée, ou la veille ou le lendemain, s'il était cédulé pour travailler cette journée et à la condition d'en aviser préalablement son supérieur immédiat. La pratique actuelle est maintenue relativement aux permissions d'absences autorisées personnelles.

mb B
L

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE

- 17.01 Un employé absent pour cause de maladie recevra la différence entre ce qu'alloue l'assurance-groupe et son plein salaire, pour la période mentionnée au plan d'assurance-groupe.
- 17.02 Ce montant lui sera versé à son retour au travail.
- 17.03 Un employé dont la maladie excède la période mentionnée au paragraphe 17.01, continuera de recevoir son plein salaire jusqu'à concurrence de ses années de service.
- 17.04 En cas de grossesse, l'employeur se conformera aux Normes du Travail du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 18 - GREVES ET LOCK-OUT

- 18.01 Il n'y aura aucun lock-out par la compagnie et aucune interruption ou obstacle au travail, arrêt de travail, grève sur le tas, ou ralentissement par les employés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 19 - REGIME DE PAIE

- 19.01 a) L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle relativement aux paies versées aux employés le mercredi de chaque semaine.
- b) Les employés seront payés onze (11) jours de calendrier après la semaine travaillée.
- 19.02 Chaque employé doit s'assurer que la compagnie possède son adresse exacte et son numéro de téléphone. De plus, les employés aviseront promptement la compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de respecter le présent article, la compagnie ne sera pas responsable si un appel au travail ou un avis de rappel au travail n'est pas de ce fait, donné à cet employé.

ms. *B*
l

ARTICLE 20 - SALAIRES

- 20.01 Les salaires sont indiqués à l'annexe "A".
- 20.02 Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de cette convention, le taux de cette nouvelle occupation sera d'abord discuté avec La Guilde. A défaut d'entente, il sera établi par la compagnie d'après la structure de salaire apparaissant à l'annexe "A" et si La Guilde n'est pas satisfaite, elle pourra procéder à un grief. En cas de pareil grief, la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES

- 21.01 La direction de la compagnie ne refusera pas de rencontrer les dirigeants de La Guilde pour discuter des conditions de travail des employés.
- 21.02 Pendant la négociation d'une convention ultérieure, les conditions de travail prévues à la présente convention demeureront en vigueur pendant les délais prévus par la loi.
- 21.03 La présente convention sera publiée sous forme de brochure et une copie sera fournie à chaque employé par la compagnie et trente (30) copies seront remises à La Guilde.
- 21.04 La compagnie convient de maintenir le présent régime d'assurance collective en vigueur pour la durée de la présente convention collective et d'en payer soixante-et-quinze pour cent (75%) à compter du 1er janvier, 1985.
- 21.05 La compagnie convient de maintenir le présent régime de fonds de pension en vigueur pour la durée de la présente convention collective et d'en payer la partie dont elle est actuellement responsable.

ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 22.01 Dans l'éventualité de changements technologiques, la compagnie convient d'en aviser La Guilde dans un délai de deux (2) mois et de rencontrer les représentants de La Guilde pour expliquer l'implication de tels changements.

md. B
e

22.02

Dans l'éventualité de fermeture de poste découlant d'un changement technologique, la compagnie convient d'en aviser La Guilde dans un délai de deux (2) mois.

En pareil cas, les parties conviennent de coopérer suivant les exigences de la loi enfin de former un comité pour le recyclage et le reclassement des salariés affectés et de considérer les possibilités de maintenir un emploi dans une autre occupation avec la compagnie.

22.03

Tout salarié touché par une fermeture, qui ne peut être recyclé ou reclassé, ou dont on ne pourrait maintenir l'emploi tel que prévu plus haut, aura droit à une indemnité équivalente à:

- a.- une (1) journée par année de service pour les employés de moins de dix (10) ans de service,
- b.- une (1) semaine par année de service pour les employés ayant dix (10) ans et plus de service.

Cette indemnité sera payée à l'employé, à sa demande, se celui-ci ne désire pas être recyclé ou reclassé.

ARTICLE 23 - DUREE

23.01

Cette convention sera en vigueur du 30 octobre, 1984 au 29 octobre, 1987, à moins de modification par entente mutuelle entre les parties aux présentes. Une ou l'autre des parties qui désire amender, modifier, mettre fin ou renouveler cette convention, doit en aviser l'autre par écrit de son intention entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour avant le dernier jour prévu à cette convention.

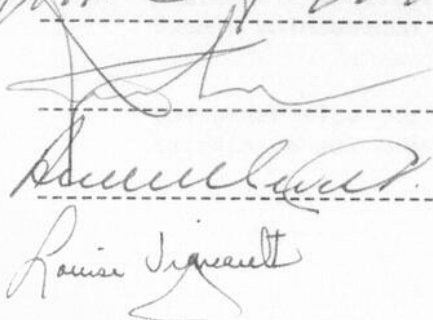
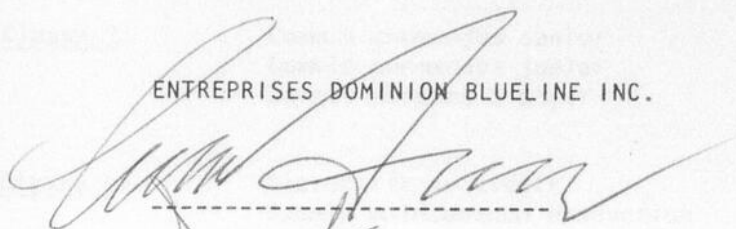
23.02

Sauf le montant forfaitaire prévu, les clauses de la présente convention entreront en vigueur à compter de la signature de cette convention.



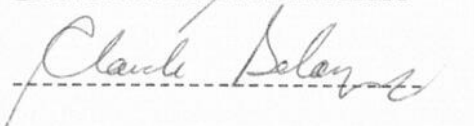
ms. B
E

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
CE 5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ANNEXE "A"

		<u>SALAIRES</u>	
		<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
<u>Classe_1:</u>	Commis courrier Commis polyvalent		\$290.00
<u>Classe_2:</u>	Secrétaire à la clientèle Téléphoniste-réceptionniste	\$290.00	\$305.00
<u>Classe_3:</u>	Commis commandes senior Commis commandes junior Commis comptes à payer	\$305.00	\$325.00
<u>Classe_4:</u>	Secrétaire au crédit Commis maintenance production	\$325.00	\$340.00
<u>Classe_5:</u>	Opérateur(rice) du système Secrétaire aux achats	\$340.00	\$360.00
<u>Classe_6:</u>	-----	\$360.00	\$380.00
<u>Classe_7:</u>	Comptable intermédiaire Préposé(e) aux commandes Agent de recouvrement	\$380.00	\$395.00
<u>Classe_8:</u>	Acheteur Préposé(e) aux méthodes Contrôle des inventaires Commis prix de revient Superviseur à la clientèle Comptable général paie Programmeur-analyste	\$395.00	\$555.00

A partir du 30 octobre 1985, une augmentation générale de 5% sera accordée à chaque employé.

A partir du 30 octobre 1986, une augmentation générale de 6% sera accordée à chaque employé.

mt
B
ly

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.


ET

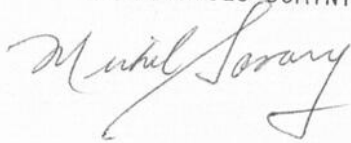
LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

L'employeur s'engage à verser pa chaque employé couvert par cette convention collective de travail, un boni de cent vingt-cinq dollars (\$125.00).

Ce montant sera remis la semaine précédant la fête de Noël à chaque année de convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE CE
5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984


ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ms. *B*
e

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

ET

LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

L'employeur s'engage à verser à chaque employé couvert
par cette convention collective de travail, un montant
de trois cent soixante-et-quinze dollars (\$375.00)

Ce montant forfaitaire sera versé le mois suivant la
signature de la présente convention collective de
travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
CE 5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984



ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ms. *B*
g/.

NOM

NO

06796-7

C.A.E. 2860 NO.CONV. 67967
AFFIL. 12 NB.EMPL. 22
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 55550 62
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M19550005
DATE ENR.850226



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 1 9 3

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

06796-7

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-19550-05
Date	Signature 84-11-05	Réception 84-11-08	Durée	Du 84-10-30	Au 87-10-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Guilde des employés de bureau de Dominion Blueline 1000 rue de Sérigny ste 515 Longueuil, Québec J4K 5B1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dominion Blueline Inc. Att: Claude Bélanger 230 rue Foch St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 3B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-02</u> Activité <u>2740(5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Céline Carette/ms** *cc*
 Date: **84-11-30**

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

003(113)

RECHERCHE

5 nov. 11

ms

cc

19550-05



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

(ci-après appelé "la compagnie"
ou "l'employeur")

ET : LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

(ci-après appelé "La Guilde")

5 nov. 84
Mtd
B
L

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - BUT GENERAL
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE
ARTICLE 3 - SECURITE D'ASSOCIATION
ARTICLE 4 - TABLEAUX D'AFFICHAGE
ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE
ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS
ARTICLE 7 - ARBITRAGE
ARTICLE 8 - REPRESENTANTS DE LA GUILDE
ARTICLE 9 - ANCIENNETE
ARTICLE 10 - AFFICHAGE
ARTICLE 11 - COMITE DE SECURITE
ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES
ARTICLE 14 - VACANCES
ARTICLE 15 - CONGE SANS SOLDE
ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX ET SPECIAUX
ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE
ARTICLE 18 - GREVE ET LOCK-OUT
ARTICLE 19 - REGIME DE PAIE
ARTICLE 20 - SALAIRES
ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES
ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ARTICLE 23 - DUREE
ANNEXE "A"
LETTRES D'ENTENTE (2)

md.
l/
B

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

- 1.01 Cette convention a pour but de maintenir des relations cordiales avec l'employeur, de définir des conditions de travail et de prévoir un système pour le règlement méthodique des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît La Guilde comme le seul agent négociateur et mandataire de ses employés dans l'unité de négociation.
- 2.02 a) Les employés de la compagnie qui sont régis par cette convention sont tous les salariés concernés par la décision du Commissaire du Travail monsieur Alfred Robindaine, datée du 19 juin, 1981 et visant:
- "Tous les employés de bureau salariés au sens du Code du Travail, sauf:
- .- le gérant des services administratifs,
 - .- la secrétaire particulière du président,
 - .- le commissionnaire (chauffeur privé),
 - .- les vendeurs,
 - .- les gardiens,
 - .- la secrétaire du gérant du personnel,
 - .- le chef comptable."
- b) Il est entendu que la secrétaire du vice-président aux finances et la secrétaire du vice-président à la production ne sont pas couvertes par cette convention collective de travail.
- 2.03 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail ou tâche normale exécutée par les employés régis par cette convention, sauf:
- a.- en cas d'absence temporaire,
 - b.- en cas d'instruction pour fins d'entraînement,

md
4
B

- 2.03 (suite) c.- en cas d'urgence pourvu que l'employé concerné ne perde pas la possibilité de faire du temps supplémentaire,
d.- en cas de tout travail de vérification interne ou externe en comptabilité.

Si la compagnie contrevient à la présente clause, celle-ci compensera au taux applicable, l'employé qualifié qui normalement fait ce travail, ou à défaut, un employé qui peut faire ce travail, ou à défaut, La Guilde si la compagnie a fait défaut d'employer un employé qui aurait dû faire ce travail.

ARTICLE 3 - SECURITE D'ASSOCIATION

- 3.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective à l'emploi de la compagnie devra devenir et demeurer membre en règle de La Guilde pour la durée de ladite convention comme condition du maintien de son emploi.
- 3.02 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir membre de La Guilde lors de sa date d'entrée et le demeurer pendant la durée la présente convention.
- 3.03 Nonobstant les dispositions des articles 3.01 et 3.02, un employé expulsé de La Guilde gardera son emploi mais devra néanmoins, comme condition d'emploi, autoriser la compagnie par écrit à déduire sur son salaire un montant équivalent à la cotisation d'association.
- 3.04 La compagnie convient de retenir les cotisations d'association sur la paie de chaque employé. Cette retenue s'effectuera chaque semaine sur la paie.
- 3.05 Cette retenue déduite par la compagnie doit être remise par la compagnie à La Guilde, au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois. Chaque remise sera accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des employés et le montant déduit.

ms.
e/
B

3.06 La compagnie fournira mensuellement à La Guilde, une liste des nouveaux employés engagés dans le mois précédent.

ARTICLE 4 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

4.01 La compagnie permettra à La Guilde de se servir des tableaux fournis par la compagnie.

Les avis suivants seront affichés:

- a.- avis d'élection, mise en nomination et résultats des élections de La Guilde,
- b.- avis des assemblées de La Guilde,
- c.- tout autre avis d'association autorisé au préalable par un officier autorisé par la compagnie, autorisation qui ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE

5.01 Le droit de gérer et de diriger, comme elle l'entend, le cours de ses opérations relève uniquement de la compagnie, sujet aux seules restrictions de la présente convention.

Sans limiter ce qui précède, ces droits de gérer incluent le droit de:

- a.- maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacités,
- b.- engager, classifier, promouvoir, permuter mettre à pied les employés,
- c.- cédule et assigner le travail,
- d.- suspendre ou congédier les employés pour juste cause,
- e.- créer ou éliminer des tâches ou classifications sans cependant recréer une même tâche à une classe inférieure en changeant simplement la description. Advenant une contestation de La Guilde, il reviendra à la compagnie d'assumer le fardeau de la preuve

md
e/ *B*

- 5.02 A la signature de la présente convention collective, l'employeur affichera le nom des personnes agissant à titre de supérieurs immédiats et cette liste sera tenue à date par la suite.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 6.02 Dans les cas où un employé prétend qu'il a été lésé dans ses droits ou que la compagnie a violé une clause spécifique de cette convention, un grief est soumis pour règlement de la façon suivante:
- 6.03 Première étape: Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit, au supérieur immédiat concerné par l'employé, accompagné s'il le désire, d'un membre du comité de grief ou le grief peut être présenté par La Guilde. Le supérieur immédiat doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- Deuxième étape: Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le grief sera référé par écrit, par l'employé ou par le comité de grief au directeur du personnel ou son délégué dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Celui-ci doit répondre par écrit, à l'employé et au comité de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 6.04 Si La Guilde trouve que la décision du directeur du personnel n'est pas satisfaisante, celle-ci devra le référer à l'arbitrage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du directeur, conformément à la procédure prévue ci-après au titre sept (7).

ms
e
B

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du directeur, La Guilde ou l'employé avisera par écrit l'employeur de sa décision de porter le grief à l'arbitrage, par un avis écrit au directeur du personnel ou à toute autre personne désignée à cette fin par la compagnie.
- 7.02 Les griefs sont déférés à un arbitre unique. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre unique, une des parties à l'arbitrage devra demander, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier, au Ministère du Travail, de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article impliquera que le grief sera réputé prescrit et abandonné par la partie qui l'aura soumis.
- Lorsqu'il y a un grief pour congédiement et qu'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre dans le délai spécifié au paragraphe précédent, la partie qui le désire pourra demander de procéder en vertu du service d'arbitrage accéléré.
- 7.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties. L'arbitre n'aura pas de juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit, l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause ou enfin de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention.
- 7.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties à l'arbitrage.
- 7.05 Pour fins de calculer les délais dans les procédures d'arbitrage et de griefs, les jours ouvrables n'incluent pas le samedi ni le dimanche ni les jours fériés.
- 7.06 Le grief sera considéré comme abandonné si l'employé ou La Guilde fait défaut de procéder à chaque étape de la procédure de grief ou d'arbitrage dans les délais prévus, ces délais pouvant toutefois être prolongés d'un commun accord.

ms B
e

7.07 Sans restreindre les pouvoirs de l'arbitre dans certaines circonstances, dans les cas de suspension ou de congédiement, se basant sur la prépondérance de la preuve, l'arbitre peut, soit maintenir la mesure disciplinaire, soit en pouvant ordonner une juste compensation, décréter une mesure moindre ou la casser totalement.

ARTICLE 8 - REPRESENTANT DE LA GUILDE

8.01 La compagnie convient de reconnaître un comité de grief de trois (3) membres. La Guilde informera la compagnie, dès la signature de la convention, du nom de chacun des membres du comité de grief.

8.02 Les employés peuvent se prévaloir de l'aide d'un conseiller d'association lors de la présentation d'un grief à la deuxième (2e) étape.

8.03 Les officiers de La Guilde auront le privilège d'être libérés de leurs tâches habituelles, sans perte de salaire en temps régulier, dans les cas suivants:

- a.- pour rencontrer le supérieur du service dont ils font partie pour discuter des points d'application de la convention collective,
- b.- pour présenter un grief ou en discuter. Ceci s'applique aux membres du comité de grief uniquement.

Dans tous les cas, ils devront obtenir la permission de leur supérieur, permission qui ne sera pas raisonnablement refusée ni retardée au-delà d'une demi-journée.

8.04 a) L'employeur fera parvenir copie à La Guilde de chaque avertissement écrit, donné à un employé ainsi que de toute mesure disciplinaire.

b) Les mesures disciplinaires ne resteront pas plus de six (6) mois au dossier de l'employé.

8.05 La compagnie mettra à la disposition de La Guilde un endroit déterminé et fournira également un pupitre, deux (2) chaises et une (1) filière à clef.

ms.
B
e

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Pour fins d'interprétation de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à une tâche couverte par le certificat d'accréditation en date du 19 juin, 1981 dans l'entreprise, quelque soit l'établissement d'où il provient dans la province de Québec.
- 9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période d'essai de cinquante (50) jours ouvrables au service de la compagnie. Cette période de probation pourra être allongée d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par entente écrite entre les parties incluant le salarié.
- A l'expiration de cette période d'essai, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- Durant cette période d'essai, le salarié est assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de grief, dans le cas de mesure disciplinaire, mise-à-pied, transfert et rétrogradation.
- 9.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, la compagnie fournira une liste complète de tous les employés visés par cette convention en y spécifiant le nom, la ou les fonctions, la date d'entrée et le département.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a.- s'il quitte volontairement la compagnie,
 - b.- s'il est congédié pour juste cause,
 - c.- s'il néglige de se présenter au travail, sans raison acceptable, à la suite d'un congé sans solde, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de son congé,
 - d.- s'il est mis à pied pour un manque de travail pour une période de douze (12) mois consécutifs,

md. *B*
E

- 9.04 (suite) e.- si alors que mis à pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis de rappel au travail donné par la compagnie, à sa dernière adresse connue,
- f.- si un salarié travaille ailleurs sans autorisation écrite de la compagnie, alors qu'il est en permission d'absence prévue par la présente convention.

9.05 Dans les cas de promotion, transfert et démotion, les trois (3) facteurs suivants seront pris en considération:

- .- l'habileté à faire le travail,
- .- la compétence,
- .- l'ancienneté

Lorsque de l'avis de la compagnie, les deux (2) premiers facteurs sont relativement égaux, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la priorité, Dans le cas de grief sur l'application du présent article, la compagnie assumera le fardeau de la preuve.

9.06 Dans le cas de mise-à-pied, l'employé sujet à mise-à-pied sera le plus jeune dans la classification concerné. Celui-ci pourra déplacer un autre employé en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche de l'employé déplacé sans entraînement préalable.

9.07 La compagnie rappellera au travail les employés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail; le fardeau de la preuve étant assumé par la compagnie dans le cas de grief sur les qualifications.

9.08 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et continuera de s'accumuler dans le cas d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

9.09 Au retour d'un accident de travail, l'employé reprendra le poste qu'il occupait auparavant, s'il peut remplir les exigences normales de cette tâche; sinon la compagnie et La Guilde tenteront de le reclasser à un poste disponible compatible avec ses capacités.

mb. B
e

- 9.10 Un employé qui refuse une promotion, aura droit de postuler pour toute autre promotion offerte ultérieurement. Il ne pourra toutefois, après avoir refusé cette promotion, contester la promotion de l'employé qui a été promu à sa place.
- 9.11 Lors de mises-à-pied, les quatre (4) membres de l'exécutif de La Guilde bénéficient d'une ancienneté préférentielle pourvu qu'ils puissent accomplir le travail disponible.
- 9.12 La compagnie donnera un préavis de mise-à-pied d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et de sept (7) jours ouvrables dans le cas des employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté.
- 9.13 Tout employé transféré à un poste non inclus dans l'unité de négociation conserve son ancienneté durant une période de douze (12) mois de calendrier à partir de ce transfert.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE

- 10.01 Si la compagnie veut combler une vacance ou un poste de classification existante, celle-ci affichera un avis de vacance sur tableau pendant sept (7) jours ouvrables.
- 10.02 Tout employé peut présenter son application sur une feuille fournie à cette fin pendant le délai. La compagnie peut combler temporairement cette vacance à sa discrétion pendant la période d'affichage.
- 10.03 La compagnie doit nommer le candidat choisi dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage et le candidat jouira d'une période d'essai d'au plus de vingt (20) jours ouvrables.
- 10.04 La compagnie considèrera les candidats en suivant le principe établi à l'article 9.06. Si aucun candidat n'est qualifié, la compagnie considèrera les candidats de l'extérieur.

md.
E
B

ARTICLE 11 - COMITE DE SECURITE

- 11.01 La compagnie et La Guilde conviennent de respecter la loi respectivement aux fonctionnements des comités de sécurité.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine ordinaire de travail sera de trente-sept heures et demie (37-1/2). La journée ordinaire de travail sera de sept heures et demie (7-1/2).
- 12.02 Une période de vingt (20) minutes sera allouée pour la pause-café. Une période de dix (10) minutes entre 10 h et 10 h 20 le matin et une autre période de dix (10) minutes entre 15 h et 15 h 20 l'après-midi.
- 12.03 Tout travail autorisé exécuté au-delà de trente-sept heures et demie (37-1/2) est considéré comme temps supplémentaire et sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) ou encore si l'employé le préfère, lui est remis en temps et demi, en temps ou en argent, à une date déterminée après entente entre l'employeur et l'employé.
- La coutume voulant que le temps supplémentaire exécuté après les heures de travail soit remis en temps, se continuera durant la durée de cette convention collective.
- 12.04 Tout travail effectué le samedi ou le dimanche jusqu'au lundi matin au début du quart régulier habituel, est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) ou encore si l'employé le préfère, lui est remis à temps double à une date déterminée après entente entre l'employeur et l'employé.
- 12.05 La Guilde et la compagnie pourront s'entendre par écrit, sur un horaire différent pour la période estivale.
- 12.06 Il est entendu que l'employeur pourra, à sa discrétion, éliminer les périodes de repos mentionnées à l'article 12.02 pour les placer avant ou après les heures régulières de travail, après entente avec La Guilde.

ms.
e
B

- 12.07 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire. Par contre, l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la tâche où le temps supplémentaire est exigé, devra faire le temps supplémentaire jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7-1/2) par semaine.
- 12.08 Après neuf (9) heures consécutives de travail, dont deux (2) de temps supplémentaire, l'employé aura droit à cinq dollars (\$5.00) pour son repas et pour chaque quatre (4) heures additionnelles et continues de travail à cette période plus haut décrite, l'employé aura également droit au même montant pour un autre repas.

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Les treize (13) jours fériés suivants seront accordés et payés à tous les salariés:

- .- Jour de l'an
- .- Lendemain du Jour de l'An
- .- Vendredi Saint
- .- Fête de la Reine
- .- Saint-Jean Baptiste
- .- Confédération
- .- Fête du Travail
- .- Action de Grâces
- .- Veille de Noël
- .- Jour de Noël
- .- Lendemain du Jour de Noël
- .- Veille du Jour de l'An
- .- Journée mobile

- 13.02 Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le vendredi précédent ou le lundi suivant, avec entente avec La Guilde, ou le jour proclamé jour de fête par les autorités compétentes.

ms. *B*
L

13.03 Pour avoir droit à la rémunération à l'article 13.01, un employé devra avoir travaillé le dernier jour ouvrable précédant le congé et la journée suivant ledit congé à moins qu'une permission d'absence, ou qu'une absence permise en vertu de la présente convention n'ait été accordée par la compagnie.

13.04 Le travail effectué un des jours fériés énumérés à l'article 13.01 est rémunéré à temps double en plus du jour payé. Si l'employé préfère que le temps supplémentaire lui soit remis en temps double, la date de remise sera sujette à entente entre l'employeur et l'employé.

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01 Tout employé couvert par la présente convention aura droit aux indemnités de vacances suivantes:

- a) Un employé qui sera absent plus de trois (3) mois durant l'année précédant les vacances, recevra 4%, 6%, 8% ou 10% de son salaire brut gagné y incluant primes et temps supplémentaire, pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.
- b) Un employé qui sera absent moins de trois (3) mois durant l'année précédant les vacances, ne recevra pas moins de 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances, selon ses années de service, y incluant primes et temps supplémentaire, pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.
- c) Une employée qui sera absente moins de quatre (4) mois pour cause de grossesse durant l'année précédant les vacances, ne recevra pas moins de 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances, y incluant primes et temps supplémentaire pour l'année cédulée pour les vacances soit du 1er mai au 30 avril.

- 14.02
- a) Tout employé couvert par la présente convention collective aura droit chaque semaine de vacances accordée à deux pour cent (2%) des gains gagnés dans l'année précédente, incluant le surtemps et la prime.
 - b) Tout nouvel employé, après la signature de la présente convention collective, ayant moins d'un (1) an de service, sera régi par la Commission des Normes du Travail.

Ind. B
E

- 14.03 Un employé ayant complété un (1) an de service au 30 avril de l'année précédant les vacances, aura droit à deux (2) semaines de vacances.
- 14.04 Un employé ayant complété quatre (4) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.05 Un employé ayant complété douze (12) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.06 Un employé ayant complété vingt-deux (22) années de service au 30 avril de l'année précédant les vacances aura droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 14.07 Un employé ayant complété trois (3) années de service au 30 avril 1986, aura droit à trois (3) semaines de vacances.
- 14.08 Un employé ayant complété onze (11) années de service au 30 avril 1986, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.09 Un employé ayant complété dix (10) années de service au 30 avril 1987, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 14.10 La compagnie détermine avant le 15 février de l'année en cours, la période de fermeture annuelle de dix (10) jours ouvrables consécutifs par avis à tel effet. Sur l'avis, elle détermine les postes qui devront continuer à opérer durant cette fermeture. Les employés assignés aux fonctions concernées, devront prendre leurs vacances après la période de fermeture, à une période qu'ils indiqueront et que la direction ne pourra refuser si la préférence indiquée par l'employé est raisonnable.
- Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, prendront cette période supplémentaire de vacances à une période qu'ils indiqueront et que la direction ne pourra refuser si la préférence indiquée par l'employé est raisonnable. En cas de conflit, entre préférence, l'ancienneté prévaudra.

ms.
AB
E

- 14.11 Les employés qui laissent ou qui sont renvoyés de la compagnie, auront droit à toutes leurs vacances avec paies.
- 14.12 Les dimanches et les jours fériés payés, mentionnés dans cette convention, ne devront pas être compris comme faisant partie de la période de vacances.
- 14.13 La paye de vacances ne sera pas payée au temps d'une mise-à-pied; elle le sera à la date cédulée pour les vacances.
- 14.14 Un employé recevra son salaire de vacances le jour de la paye précédant immédiatement ses vacances, par chèque séparé.
- 14.15 Comme les vacances ont été introduites pour procurer une occasion de repos et de récréation, tout employé qui travaille une année complète, ne lui sera alloué aucun paiement en remplacement de ses vacances.
- 14.16 Les vacances sont cédulées entre le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 15 - CONGE SANS SOLDE

- 15.01 a) A l'exception des congés de maternité prévus à la section VI de la Loi et Règlements sur les Normes du Travail, l'employé désirant un congé sans solde en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat. Ce congé ne pourra dépasser vingt (20) jours ouvrables et la permission ne pourra être déraisonnablement refusée.
- Un congé sans solde d'une durée excédant vingt (20) jours ouvrables, tel que plus haut stipulé, peut être accordé par la compagnie, à sa discrétion et par écrit, dont copie est adressée à La Guilde.
- 15.02 Tout congé accordé en vertu de l'article 15.01 (a) et (b) sera accordé par écrit et devra être employé aux fins auxquelles il est accordé.
- 15.03 Un employé qui est empêché de retourner à son travail à l'expiration d'un congé sans solde de plus de cinq (5) jours ouvrables, doit en avertir son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la fin de son congé pour faciliter la préparation de la cédule de travail.

ms. B
e/

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX ET SPECIAUX

- 16.01 La compagnie accordera un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire régulier lors du décès du conjoint légitime ou du conjoint de fait et des enfants. Pour fins d'interprétation de la convention collective, le mot "conjoint", l'homme ou la femme, est défini dans la loi des Normes du Travail de la province de Québec, chapitre 1, paragraphe 3, sous paragraphes (a), (b), (i), (ii).
- 16.02 La compagnie accordera un congé de trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire régulier lors du décès des personnes suivantes: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère. Ces journées ouvrables pourront être situées entre le jour du décès et des funérailles ou le jour suivant pour besoin familial ou trajet. Il est toutefois entendu que le maximum n'excèdera pas trois (3) jours.
- 16.03 La compagnie accordera un congé d'une (1) journée ouvrable sans perte de salaire régulier lors du décès des personnes suivantes: beau-frère, belle-soeur par alliance, grand-père, grand-mère et grand-père et grand-mère du conjoint. Cette journée ouvrable est située la journée des funérailles. Si l'employé doit parcourir une distance de plus de deux cents (200) kilomètres aller-retour, cette journée ouvrable pourra être prise le jour précédant ou le jour suivant les funérailles.
- 16.04 La compagnie accordera la permission nécessaire à tout employé appelé à servir comme juré, comme témoin, comme défendeur ou comme demandeur. Pour chaque jour ouvrable où cet employé est tenu de se présenter en Cour, la compagnie paiera la différence entre son salaire horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière et son allocation de juré, de témoin, de défendeur ou de demandeur. L'employé devra fournir une preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.
- 16.05 L'employé aura droit à un congé d'une (1) journée rémunérée au taux régulier, le jour de la naissance de son enfant ou le jour où la garde légale d'un enfant qu'il adopte lui est confiée, ou la veille ou le lendemain, s'il était cédulé pour travailler cette journée et à la condition d'en aviser préalablement son supérieur immédiat. La pratique actuelle est maintenue relativement aux permissions d'absences autorisées personnelles.

mb B
L

ARTICLE 17 - SANTE ET SECURITE

- 17.01 Un employé absent pour cause de maladie recevra la différence entre ce qu'alloue l'assurance-groupe et son plein salaire, pour la période mentionnée au plan d'assurance-groupe.
- 17.02 Ce montant lui sera versé à son retour au travail.
- 17.03 Un employé dont la maladie excède la période mentionnée au paragraphe 17.01, continuera de recevoir son plein salaire jusqu'à concurrence de ses années de service.
- 17.04 En cas de grossesse, l'employeur se conformera aux Normes du Travail du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 18 - GREVES ET LOCK-OUT

- 18.01 Il n'y aura aucun lock-out par la compagnie et aucune interruption ou obstacle au travail, arrêt de travail, grève sur le tas, ou ralentissement par les employés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 19 - REGIME DE PAIE

- 19.01 a) L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle relativement aux paies versées aux employés le mercredi de chaque semaine.
- b) Les employés seront payés onze (11) jours de calendrier après la semaine travaillée.
- 19.02 Chaque employé doit s'assurer que la compagnie possède son adresse exacte et son numéro de téléphone. De plus, les employés aviseront promptement la compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de respecter le présent article, la compagnie ne sera pas responsable si un appel au travail ou un avis de rappel au travail n'est pas de ce fait, donné à cet employé.

ms.
LB
cl

ARTICLE 20 - SALAIRES

- 20.01 Les salaires sont indiqués à l'annexe "A".
- 20.02 Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de cette convention, le taux de cette nouvelle occupation sera d'abord discuté avec La Guilde. A défaut d'entente, il sera établi par la compagnie d'après la structure de salaire apparaissant à l'annexe "A" et si La Guilde n'est pas satisfaite, elle pourra procéder à un grief. En cas de pareil grief, la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES

- 21.01 La direction de la compagnie ne refusera pas de rencontrer les dirigeants de La Guilde pour discuter des conditions de travail des employés.
- 21.02 Pendant la négociation d'une convention ultérieure, les conditions de travail prévues à la présente convention demeureront en vigueur pendant les délais prévus par la loi.
- 21.03 La présente convention sera publiée sous forme de brochure et une copie sera fournie à chaque employé par la compagnie et trente (30) copies seront remises à La Guilde.
- 21.04 La compagnie convient de maintenir le présent régime d'assurance collective en vigueur pour la durée de la présente convention collective et d'en payer soixante-et-quinze pour cent (75%) à compter du 1er janvier, 1985.
- 21.05 La compagnie convient de maintenir le présent régime de fonds de pension en vigueur pour la durée de la présente convention collective et d'en payer la partie dont elle est actuellement responsable.

ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 22.01 Dans l'éventualité de changements technologiques, la compagnie convient d'en aviser La Guilde dans un délai de deux (2) mois et de rencontrer les représentants de La Guilde pour expliquer l'implication de tels changements.

md. B
e

22.02

Dans l'éventualité de fermeture de poste découlant d'un changement technologique, la compagnie convient d'en aviser La Guilde dans un délai de deux (2) mois.

En pareil cas, les parties conviennent de coopérer suivant les exigences de la loi enfin de former un comité pour le recyclage et le reclassement des salariés affectés et de considérer les possibilités de maintenir un emploi dans une autre occupation avec la compagnie.

22.03

Tout salarié touché par une fermeture, qui ne peut être recyclé ou reclassé, ou dont on ne pourrait maintenir l'emploi tel que prévu plus haut, aura droit à une indemnité équivalente à:

- a.- une (1) journée par année de service pour les employés de moins de dix (10) ans de service,
- b.- une (1) semaine par année de service pour les employés ayant dix (10) ans et plus de service.

Cette indemnité sera payée à l'employé, à sa demande, se celui-ci ne désire pas être recyclé ou reclassé.

ARTICLE 23 - DUREE

23.01

Cette convention sera en vigueur du 30 octobre, 1984 au 29 octobre, 1987, à moins de modification par entente mutuelle entre les parties aux présentes. Une ou l'autre des parties qui désire amender, modifier, mettre fin ou renouveler cette convention, doit en aviser l'autre par écrit de son intention entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour avant le dernier jour prévu à cette convention.

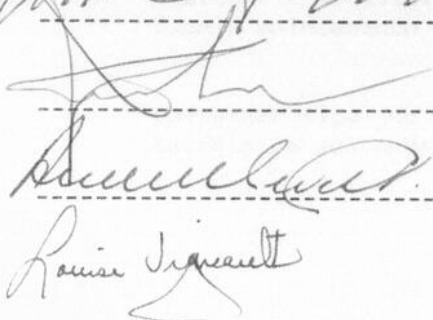
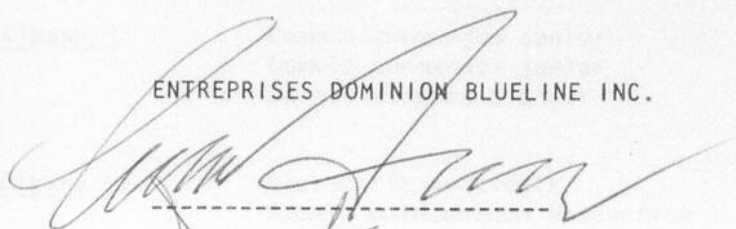
23.02

Sauf le montant forfaitaire prévu, les clauses de la présente convention entreront en vigueur à compter de la signature de cette convention.



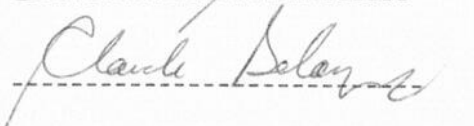
ms. B
E

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
CE 5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ANNEXE "A"

		<u>SALAIRES</u>	
		<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
<u>Classe_1:</u>	Commis courrier Commis polyvalent		\$290.00
<u>Classe_2:</u>	Secrétaire à la clientèle Téléphoniste-réceptionniste	\$290.00	\$305.00
<u>Classe_3:</u>	Commis commandes senior Commis commandes junior Commis comptes à payer	\$305.00	\$325.00
<u>Classe_4:</u>	Secrétaire au crédit Commis maintenance production	\$325.00	\$340.00
<u>Classe_5:</u>	Opérateur(rice) du système Secrétaire aux achats	\$340.00	\$360.00
<u>Classe_6:</u>	-----	\$360.00	\$380.00
<u>Classe_7:</u>	Comptable intermédiaire Préposé(e) aux commandes Agent de recouvrement	\$380.00	\$395.00
<u>Classe_8:</u>	Acheteur Préposé(e) aux méthodes Contrôle des inventaires Commis prix de revient Superviseur à la clientèle Comptable général paie Programmeur-analyste	\$395.00	\$555.00

A partir du 30 octobre 1985, une augmentation générale de 5% sera accordée à chaque employé.

A partir du 30 octobre 1986, une augmentation générale de 6% sera accordée à chaque employé.

mt
l
B

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.


ET

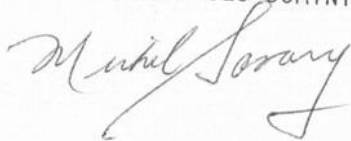
LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

L'employeur s'engage à verser pa chaque employé couvert
par cette convention collective de travail, un boni de
cent vingt-cinq dollars (\$125.00).

Ce montant sera remis la semaine précédant la fête de
Noël à chaque année de convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE CE
5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984


ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ms. *B*
g

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.

ET

LA GUILDE DES EMPLOYES DE BUREAU DES
ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.


L'employeur s'engage à verser à chaque employé couvert
par cette convention collective de travail, un montant
de trois cent soixante-et-quinze dollars (\$375.00)

Ce montant forfaitaire sera versé le mois suivant la
signature de la présente convention collective de
travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
CE 5 IEME JOUR DE NOVEMBRE, 1984



ENTREPRISES DOMINION BLUELINE INC.



LA GUILDE DES EMPLOYES DE
BUREAU DES ENTREPRISES
DOMINION BLUELINE INC.

ms. *B*
g/.