

No.

20948-03

NOM

Cie Canadienne de Service de Linge dnc.

---



Gouvernement du Québec  
 Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 15214790410	

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	CIE CAN DE SERVICE	801231	790409	8740
A2	DE LINGE			Employeur
A3	1230 LE BER QUEBEC	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employes
			Q20948003	39
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite		
A4	SYNDI TRAV BUANDERIE	8740		
A5		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel vise	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 12	A14 011	A15 018	A16 528	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 010	A21 016	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pour les pompiers) 05 Sentence arbitrale (autres) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif 04 Un empl. plus etab un synd plus certif 05 Plus empl. un etab un synd plus certif 06 Plus empl. plus etab un synd plus certif 07 Plus empl. plus etab plus synd plus certif  Secteur parapublic 08 Province de Québec 09 Province de l'Ontario 10 Rég. locale (Québec) 11 Rég. locale (autre) 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCJ 03 FAT-CCJ-OTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

*Mrs. Bédard*  
*20948-03*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

LA COMPAGNIE CANADIENNE DE SERVICE DE  
LINGE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE BUANDERIE (CSN)

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL  
APR 19 1 06 PM '79  
BUREAU DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

*ff*

79 APR 10 15 06

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	Page 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	Page 1
ARTICLE 3	JURIDICTION	Page 1
ARTICLE 4	REGIME SYNDICAL	Page 2
ARTICLE 5	ACTIVITES SYNDICALES	Page 3
ARTICLE 6	ANCIENNETE	Page 5
ARTICLE 7	POSTE VACANT, MISE A PIED, REEMBAUCHAGE	Page 8
ARTICLE 8	TRAVAIL DES CADRES	Page 12
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 13
ARTICLE 10	REMUNERATION	Page 14
ARTICLE 11	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	Page 15
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 16
ARTICLE 13	JOURS CHOMES ET PAYES	Page 17
ARTICLE 14	VACANCES	Page 17
ARTICLE 15	CONGES SPECIAUX	Page 19
ARTICLE 16	JOUR DE MALADIE	Page 21
ARTICLE 17	REGIME ASSURANCES COLLECTIVES	Page 23
ARTICLE 18	CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	Page 24
ARTICLE 19	ACCIDENT DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE	Page 27

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE 20	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	Page 30
ARTICLE 21	ARBITRAGE	Page 31
ARTICLE 22	CONGE DE MATERNITE	Page 32
ARTICLE 23	GRIEF DE L'EMPLOYEUR	Page 34
ARTICLE 24	PERMIS ET LICENCE	Page 34
ARTICLE 25	GREVE OU LOCK-OUT	Page 34
ARTICLE 26	DISPOSITIONS LEGISLATIVES	Page 35
ARTICLE 27	SALARIES OCCASIONNELS	Page 35
ARTICLE 28	DUREE	Page 36
ANNEXE A	SALAIRE	Page 37
ANNEXE B	ACCREDITATION	Page 38
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETE	Page 39
LETTRE D'ENTETE	MONTANT FORFAITAIRE	Page 41
LETTRE D'ENTENTE	PERIODE DE REPAS	Page 41

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes, de la façon prévue ci-après à la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise, selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes, reproduite à l'Annexe «B».
- 2.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'administrer son établissement, sa machinerie et son équipement et d'opérer ses affaires selon ses exigences, les seules restrictions seront celles imposées par la Loi ou par le présent contrat. L'Employeur conserve tous les droits et privilèges lesquels ne sont pas spécifiquement cédés ou restreints par le présent contrat.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise, le 30 mars

1978, en faveur du Syndicat selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, les parties reconnaissant toutefois que les représentants-vendeurs à l'emploi de l'employeur ne sont pas couverts par l'accréditation précitée; il est bien entendu que les chauffeurs à l'emploi de l'employeur ne sauraient, dans l'état actuel des choses, être considérés comme remplissant la fonction de représentant-vendeur pour le compte de l'employeur.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, dans les quinze (15) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalant aux cotisations du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat, ce dernier donnant à l'Employeur un avis écrit du montant à être déduit. Au cas de modification de la cotisation ou de déduction d'une cotisation spéciale, le Syndicat avise par écrit l'Employeur de la nouvelle cotisation ou de la cotisation spéciale, au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle doit être déduite la nouvelle cotisation ou la cotisation spéciale.

4.04

L'Employeur s'engage à fournir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, l'ancienneté générale et départementale, le nombre d'heures de travail par semaine, le département, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

ARTICLE 5 - ACTIVITES SYNDICALES

5.01

a) Les représentants désignés par le Syndicat, au nombre indiqué ci-après, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pendant les heures normales de travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de:

1) la soumission d'un grief au représentant de l'employeur;

a) 1 représentant et le salarié dans le cas d'un grief soulevé par un salarié;

b) 2 représentants dans le cas d'un grief soulevé par le syndicat.

2) Discussions relatives à des griefs ou à des mécontentements avec le représentant de l'employeur: 1 ou 2 représentants selon qu'il s'agit d'un grief soulevé par un salarié ou par le syndicat, selon le cas.

3) Réunions des comités formés de représentants de l'employeur et du syndicat, dont la formation est prévue aux termes de l'une quelconque des dispositions de la présente convention ou d'un commun accord entre le syndicat et l'employeur: le nombre de représentants requis.

b) Le ou les représentants (s) syndical (aux), désigné (s) conformément aux paragraphes 1 et 2 précédents, a (ont) pour fonction de conseiller les salariés relativement à l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec les représentants de l'employeur le cas échéant, de présenter et de tenter de régler les griefs.

c) Dans l'exécution de sa fonction, le représentant syndical a la responsabilité de limiter ses absences en tenant compte des exigences de son travail auprès de l'employeur et de les fixer à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de l'employeur. Si le représentant syndical désigné est un chauffeur, l'employeur doit s'efforcer de déterminer le contenu de sa route de façon à lui permettre d'exercer sa fonction.

d) Le syndicat fera connaître, par écrit, à l'employeur le nom de ses représentants désignés conformément au présent article, et il avisera ce dernier, par écrit, des changements pouvant survenir de temps à autre.

5.02

Pour toute matière ayant trait aux mesures disciplinaires, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical

lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, au tableau fourni par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant ses affaires syndicales.

5.04 Deux représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir donné à l'Employeur l'avis prévu ci-après, bénéficier de congés sans solde pour participer à des congrès, colloques et conférences syndicales à l'extérieur de l'usine. Toutefois, les absences pour telles raisons ne devront pas, pour l'ensemble des représentants ainsi autorisés, excéder au total vingt (20) jours ouvrables par année civile. Dans les cas où l'absence projetée durera un (1) jour ouvrable ou moins, le Syndicat devra en aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date de cette absence. Dans les autres cas, le Syndicat devra aviser l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'absence projetée.

5.05 Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de l'Employeur par les salariés, le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention.

#### ARTICLE 6 - ANCIENNETE

6.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté générale signifie et

comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur, mais uniquement dans l'un ou l'autre de ses deux (2) établissements visés par la présente convention collective, de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté d'un salarié s'accumule à compter de l'expiration de sa période de probation pour le compte de l'Employeur; cependant, une fois complétée cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son dernier embauchage.

6.02

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. départ volontaire; le salarié peut toutefois révoquer par écrit sa décision dans les deux (2) jours ouvrables de son départ;
2. congédiement pour juste cause;
3. le fait, pour un salarié mis à pied, de ne pas être rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied;
4. le fait, pour un salarié, d'être absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pendant une période équivalente à son ancienneté sans excéder vingt-quatre (24) mois.

Aux fins du présent paragraphe, sont assimilés à un départ volontaire, mais non sujets au privilège de révocation, les cas suivants:

- a) le fait pour un salarié de s'absenter pour au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé l'Employeur ou sans raison valable;
- b) le fait pour un salarié de ne pas retourner au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail sur décision finale de la Commission des accidents du

travail ou de la Commission des affaires sociales, le cas échéant;

c) le fait pour un salarié mis à pied de ne pas se rapporter au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de mise à la poste d'un avis de rappel fait par l'Employeur par courrier recommandé.

6.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur, ne constituent pas une interruption de service.

6.04 Au départ d'un salarié, l'Employeur doit lui remettre, sur demande, une lettre faisant uniquement état de son ancienneté, des fonctions occupées et du salaire alors gagné. De son côté, le salarié doit, lors de son départ, remettre à l'Employeur l'uniforme décrit à l'article 18.02 et tous écussons, insignes ou autres marques distinctives propres à l'Employeur et permettant au public d'identifier ce dernier, de même que tous échantillons et catalogues en la possession du salarié et appartenant à l'Employeur, le cas échéant.

6.05 Salarié en probation désigne:

a) Dans le cas d'un salarié travaillant à l'usine, tout salarié qui ne compte pas trente (30) jours de calendrier continus au service de l'employeur;

b) Dans le cas d'un salarié travaillant comme chauffeur, tout salarié qui ne compte pas soixante (60) jours de calendrier continus au service de l'employeur;

c) Un salarié en probation n'a aucun droit au grief ni ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage pour contester la décision de l'employeur quant à son renvoi.

ARTICLE 7 - POSTE VACANT, MISE A PIED, REEMBAUCHAGE

7.01

a) Dans tous les cas où il y a un poste déclaré vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet dans chacun des établissements visés par l'accréditation, au tableau dont il est question à l'article 5.03 de la présente convention, pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Dans le délai précité, les salariés intéressés doivent faire part par écrit de leur candidature à l'Employeur, avec copie au secrétaire du Syndicat.

b) Si le fait de combler un poste vacant entraîne une autre vacance et que l'Employeur déclare ce dernier poste vacant, le poste ainsi devenu disponible sera à son tour affiché pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Seul un salarié ne faisant pas déjà partie de la même classification pourra alors se porter candidat dans le délai d'affichage. Exceptionnellement, lorsqu'un poste est déclaré vacant dans la classification «travailleur général», les salariés faisant déjà partie de cette classification pourront poser leur candidature, mais dans ce cas, il ne pourra y avoir plus de deux (2) déplacements découlant l'un de l'autre.

c) Pour les fins du présent article, les fonctions comprises à l'intérieur de l'unité de négociation sont regroupées selon les classifications suivantes:

- 1- chauffeur
- 2- laveur
- 3- aide-laveur
- 4- séchoir, essoreur, nettoyage
- 5- travailleur général

7.02

a) Les postes déclarés vacants sont comblés en tenant compte de l'ancienneté à la condition que le salarié possède les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la fonction: à qualifications égales ou relativement égales entre deux ou plusieurs salariés l'ancienneté prévaudra.

b) Si aucun salarié n'a posé sa candidature, ou si aucun salarié s'étant porté candidat ne possède les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la fonction, l'Employeur peut offrir le poste à quelqu'un de l'extérieur.

7.03

Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'essai égale à la période de probation afin de se familiariser avec sa nouvelle fonction. Si, pendant cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur.

Pour combler la vacance qui en résulte alors, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher le poste de nouveau, mais il doit réexaminer les candidatures antérieurement reçues pour le même poste à la suite du dernier affichage; le poste vacant est comblé conformément à l'article 7.02.

- 7.04 Le salarié qui remplit en permanence une fonction supérieure reçoit immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonction.
- 7.05 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction visée par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, au moins le taux de sa fonction régulière. Si le taux de la fonction à laquelle il est assigné pour quatre (4) heures ou plus par jour est supérieur au taux de sa fonction régulière, le salarié reçoit alors le taux supérieur à compter de la première heure de son assignation. Toute affectation temporaire se fait sur une base volontaire, à la condition que l'Employeur puisse obtenir des salariés les services que requiert le fonctionnement normal du département ou de l'entreprise, et, à cette fin, les salariés ayant le moins d'ancienneté et possédant les qualifications requises ne pourront refuser une affectation temporaire.
- 7.06 Lorsqu'il est nécessaire de procéder à des mises à pied dans une fonction, les salariés en probation affectés à une telle fonction seront les premiers mis à pied.
- 7.07 Dans le cas où la mise à pied de salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur donnera la préférence d'emploi à l'intérieur d'un département aux salariés ayant le plus d'ancienneté et capables de remplir les exigences normales d'une fonction équivalente ou inférieure conformément à l'article 7.02.

Ainsi mis-à-pied, le salarié pourra déplacer, selon son ancienneté et à la condition qu'il possède les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la fonction, un salarié.

7.08

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur rappellera les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction vacante, en conformité de l'article 7.02.

7.09

Les salariés absents pendant la période d'affichage prévue à l'article 7.01 sont réputés avoir fait part, par écrit, de leur candidature conformément à l'article 7.01. Toutefois, pour se voir accorder le poste vacant, un salarié absent pendant la période d'affichage doit être en mesure d'occuper son nouveau poste dans les trente (30) jours de calendrier suivant la fin de la période d'affichage.

7.10

#### Changements technologiques

- a) Advenant que des changements technologiques aient pour effet de faire disparaître la fonction occupée par un salarié de cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, l'Employeur convient de trouver à ce salarié une autre fonction équivalente sans perte de salaire à l'intérieur des fonctions régies par la présente accréditation.
- b) Si une telle fonction n'est pas disponible ou que le salarié ainsi affecté ne puisse accomplir une telle fonction l'Employeur lui permet alors d'occuper une fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire. Dans ce dernier cas, le salarié continuera d'être rémunéré au taux de la fonction régulière qu'il occupait immédiatement avant son déplacement, jusqu'à ce que le taux applicable à sa nouvelle fonction dépasse celui qu'il reçoit alors pour l'accomplir.

ARTICLE 8 - TRAVAIL DES CADRES

8.01 Une personne non régie par la présente convention collective, et à l'emploi de l'employeur à titre de cadre ou contremaître, ne peut exécuter du travail assujéti aux fonctions couvertes par la présente convention collective sauf dans les cas suivants:

1) entraînement ou formation de salariés:

2) remplacement occasionné par maladie, accident de travail ou autres absences prévues à la convention collective. Dans ces cas, le travail de cette personne sera cependant sujet aux conditions suivantes:

A) Si le travail effectué par ladite personne est un travail habituellement effectué par les employés de l'usine, la personne non régie par la convention ne pourra effectuer le travail plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

B) Si le travail effectué par ladite personne est un travail habituellement effectué par les chauffeurs, la personne non régie par la convention ne pourra effectuer le travail plus de deux (2) mois consécutifs.

Toutefois, le travail ainsi effectué par une telle personne ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner une mise-à-pied, une réduction d'heures de travail ou un non rappel au travail.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par écrit. Cet écrit spécifie la nature et la date de l'acte reproché. Une copie de cet écrit est transmise sans délai au salarié concerné et au Syndicat.

9.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

9.03 Aucune offense d'un salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par la suite contre ce salarié, si, pendant cette période, il n'a commis aucune offense de même nature.

Tout avis d'accident sera retiré du dossier d'un salarié chauffeur après vingt-quatre (24) mois de son occurrence.

9.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.05 Poursuites judiciaires

Toute poursuite judiciaire intentée par une tierce partie devant un tribunal civil, criminel, pénal ou administratif, contre un salarié en conséquence d'un geste posé, d'une acte commis ou d'une décision mise en application par un salarié en exécution d'une demande expresse ou d'une directive de l'Employeur sera à la seule charge de l'Employeur qui s'engage à assumer la défense du salarié concerné et à payer les honoraires professionnels s'y rapportant, à acquitter le montant de toute condamnation en capital, intérêt et frais, le cas échéant, prononcée

contre tel salarié, et l'Employeur renonce dès lors à toute action récursoire contre ce salarié sauf en cas d'abus, de faute lourde, de fraude, d'incurie, de malice, de négligence grossière de la part du salarié concerné. Dans tous les cas, le choix du procureur se fera après entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 10 - REMUNERATION

- 10.01 Les salaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe «A».
- 10.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi matin à la période de repos.
- 10.03 Le talon du chèque de paie doit indiquer:
- la période de paie;
  - le nombre d'heures régulières;
  - le nombre d'heures supplémentaires;
  - le salaire brut;
  - les déductions (impôts, assurance collective, cotisation syndicale, etc...)
  - le salaire net.
- 10.04 Dans le cas de nouvelles tâches régies par le certificat d'accréditation et de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées, l'Employeur avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation d'un (1) mois à compter de la date de tel changement, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche.
- A la suite de cette période de formation, l'Employeur et le Syndicat tenteront de

s'entendre sur les taux de salaires normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue, est rétroactif à la fin de la période de formation.

ARTICLE 11 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 La semaine régulière de travail des salariés est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée.
- 11.02 Chaque salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée, sans déduction de salaire.
- 11.03 La période de repas commence à compter de la cinquième heure du début de la journée de travail. Cette période est d'une durée d'une (1) heure à moins que le Syndicat et l'Employeur ne soient d'accord pour l'abréger, et elle est de plus non rémunérée.
- 11.04 L'Employeur installera dans chacun de ses établissements une cloche qui avertira les salariés pour les périodes de repos, les heures de repas et l'heure de départ. De plus, cette cloche avertira cinq (5) minutes à l'avance de chacune des périodes mentionnées plus haut, sauf les périodes de repos, afin de permettre aux salariés de se préparer à terminer leur travail.

- 11.05 Les heures du début et de la fin de la journée régulière de travail seront fixées par l'employeur selon une cédule de travail qui devra être affichée. Cette cédule ne peut être modifiée qu'après un préavis de quatre (4) semaines.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de travail de la journée régulière ou de la semaine régulière ou de la cédule de travail, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel.
- 12.02 Les heures de temps supplémentaires effectuées un dimanche ou en sus de huit (8) heures de temps supplémentaire dans une même semaine, ou en sus de quatre (4) heures de temps supplémentaire dans une même journée, seront rémunérées aux taux du salaire horaire régulier majoré de 100%. Les heures supplémentaires effectuées un jour de fête chômé et payé au sens de la présente convention collective seront rémunérées au taux du salaire régulier majoré de 200%. Dans les autres cas, les heures de temps supplémentaire seront rémunérées au taux du salaire horaire régulier majoré de 50%.
- 12.03 Dans le cas de rappel au travail, un salarié doit recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux du temps supplémentaire.
- 12.04 Le temps supplémentaire est volontaire et est distribué à tour de rôle aux salariés de la classification concernée en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté, à la condition que l'Employeur puisse obtenir des

salariés les services que requiert le fonctionnement normal du département ou de l'entreprise et, à cette fin, les salariés ayant le moins d'ancienneté et possédant les qualifications requises ne pourront refuser de faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 13 - JOURS CHOMES ET PAYES

13.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

1er janvier, le 2 janvier, le lundi de Pâques, la fête de la Reine, le 24 juin, le 1er juillet, la fête du travail, l'action de grâces, le 25 décembre, le 26 décembre.

Tout salarié bénéficie également d'un jour de fête chômé et payé additionnel soit le jour de son anniversaire de naissance.

13.02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés est rémunéré au taux double en plus du paiement de la fête.

13.03 Toute fête coïncidant avec un jour non ouvrable est remise au premier jour ouvrable suivant ou précédant la fête, après entente avec le Syndicat.

13.04 Pour avoir droit au paiement de la fête, le salarié doit avoir travaillé la journée ouvrable précédant et celle suivant la fête, à moins qu'il ne soit alors en absence autorisée conformément à la présente convention.

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01 Tout salarié qui au 1er mai a moins de quatre (4) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances. La rémunération de telles vacances est celle prévue à l'article 14.04.

- 14.02 Tout salarié qui au 1er mai a quatre (4) ans et plus d'ancienneté mais moins de douze (12) ans d'ancienneté, a droit à trois (3) semaines de vacances. La rémunération de telles vacances est celle prévue à l'article 14.04.
- 14.03 Tout salarié qui au 1er mai a douze (12) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaine de vacances. La rémunération de telles vacances est celle prévue à l'article 14.04.
- 14.04 Les vacances sont rémunérées comme suit:
- a) Pour les salariés tombant sous le coup de l'article 14.01, ils reçoivent une indemnité de vacances égale à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
  - b) Pour les salariés tombant sous le coup de l'article 14.02, ils reçoivent une indemnité de vacances égale à 6% du salaire gagné durant l'année de référence.
  - c) Pour les salariés tombant sous le coup de l'article 14.03, ils reçoivent une indemnité de vacances égale à 8% du salaire gagné durant l'année de référence.
- 14.05 La rémunération totale pour les vacances est remise au salarié avant son départ pour les vacances.
- 14.06 Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque département. Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées au plus tard le 1er avril de chaque année.
- 14.07 La période normale de prise de vacances d'un salarié est du 1er juin au 30 septembre d'une année. Un salarié peut toutefois prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'Employeur.

14.08 Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou autrement, sauf qu'un salarié ne peut pas prendre plus de 2 semaines consécutives durant la période normale de prise de vacances. De même, aucune journée de vacances ne pourra être prise dans la semaine du 25 décembre et dans la semaine du 1er janvier.

14.09 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

14.10 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce congé, après entente avec l'Employeur, est ajouté à ses vacances.

14.11 Année de référence

La période pendant laquelle un salarié acquiert le droit aux vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Cette période sert d'année de référence.

ARTICLE 15 - CONGES SPECIAUX

15.01 Tout salarié qui serait normalement présent à son travail, bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants et pour la durée ci-après indiquée:

- 1- à l'occasion de la naissance d'un enfant ou d'une interruption de grossesse; un (1) jour ouvrable coïncidant avec la journée de l'évènement ou le lendemain au choix du salarié;

- 2- à l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la journée du décès;
- 3- à l'occasion du décès d'un enfant du salarié: cinq (5) jours consécutifs de calendrier à compter de la journée du décès;
- 4- à l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié: quatre (4) jours consécutifs de calendrier dont le dernier est le jour des funérailles;
- 5- à l'occasion du décès d'un grand-parent, beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru du salarié: deux (2) jours consécutifs de calendrier dont le dernier est le jour des funérailles.
- 6- A l'occasion de l'adoption d'un enfant:  
un jour ouvrable coïncidant avec le jour où les formalités légales sont remplies.

15.02

Tout salarié assigné, par l'Employeur ou pour son compte, à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause impliquant l'Employeur, ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, en autant qu'il aurait autrement été au travail.

15.03

Lorsqu'un salarié s'absente de son travail pour agir comme juré ou candidat juré, l'Employeur lui paie la différence entre le salaire qu'il aurait normalement gagné pendant une telle absence moins le total de l'allocation dont il bénéficie comme juré ou candidat juré, pourvu que le salarié:

- a) ait complété sa période de probation;
- b) avise l'Employeur de sa convocation;

- c) fournisse des pièces justificatives établissant le total de l'allocation qu'il reçoit comme juré ou candidat juré;
- d) retourne au travail la journée ouvrable suivant la journée où il est libéré de ses devoirs.

Le fait pour un salarié en probation d'agir comme juré ou candidat juré suspend sa période de probation, laquelle recommence à courir dès le jour où il aurait normalement dû être de retour au travail.

ARTICLE 16 - JOURS DE MALADIE

16.01

A) Pour la période du 1<sup>er</sup> au 14 janvier 1979, l'employeur accorde à tout salarié qui a travaillé durant cette période un crédit maladie de 1/3 de jour lequel sera monnayable le 15 décembre 1979, si à cette date il n'a pas été utilisé en tout ou en partie.

Tout salarié a droit, à compter du 15 janvier 1979 et pour la période se terminant le 14 décembre 1979, à 1/3 de jour de maladie pour chaque mois travaillé durant cette période.

Pour fins de calcul du présent article, un mois signifie la période commençant le 15 d'un mois donné et se terminant le 14 du mois suivant.

Le salarié ayant travaillé moins de la moitié d'un mois, tel que défini au présent article, n'aura pas droit au 1/3 de jour de maladie pour ledit mois.

Aucun jour de maladie n'est cumulatif, d'une période à l'autre.

Pour la période se terminant le 14 décembre 1979, les jours de maladie qui n'auront pas été utilisés seront alors monnayables et payables et ce avant le 1<sup>er</sup> janvier.

Lorsqu'ils sont monnayés le paiement est effectué selon le taux de salaire du salarié au 15 décembre 1979. Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé.

Le salarié quittant son emploi avant le jour où les jours de maladie deviennent monnayables a droit à une compensation déterminée par le nombre de mois travaillés depuis le 15 janvier 1979.

16.01

B) Tout salarié a droit, à compter du 15 décembre 1979 et pour la période se terminant le 14 décembre 1980 à une demi-journée de maladie pour chaque mois travaillé durant cette période.

Pour les fins de calcul du présent article, un mois signifie la période commençant le 15 d'un mois donné et se terminant le 14 du mois suivant.

Le salarié ayant travaillé moins de la moitié d'un mois, tel que défini au présent article, n'aura pas droit à la demi-journée de maladie pour ledit mois.

Aucun jour de maladie n'est cumulatif, d'une période à l'autre.

Pour la période se terminant le 14 décembre 1980, les jours de maladie qui n'auront pas été utilisés seront alors monnayables et payables et ce avant le 1er janvier.

Lorsqu'ils sont monnayés le paiement est effectué selon le taux de salaire du salarié au 15 décembre 1980. Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé.

Le salarié quittant son emploi avant le jour où les jours de maladie deviennent monnayables, a droit à une compensation déterminée par le nombre de mois travaillés depuis le 15 décembre 1979.

16.02

L'employeur peut exiger un certificat médical après une absence de maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, de même que dans les cas d'absences régulières ou répétées.

16.03 Lors du départ pour quelque raison que ce soit, tout salarié ou ses ayants droit, bénéficie du paiement des jours de maladie accumulés à cette date. Le paiement en est effectué selon le taux du salaire payé au moment du départ.

16.04 Les journées de congé de maladie non utilisées seront payées intégralement au taux courant le 15 décembre de chaque année.

A la demande d'un salarié, celui-ci ou un représentant du Syndicat, peut consulter les registres de l'Employeur concernant ses jours de maladie.

ARTICLE 17 - REGIME ASSURANCES COLLECTIVES

17.01 Le régime d'assurance-groupe (Les Prévoyants du Canada Police collective #1660-1-CAM) actuellement en vigueur le demeure jusqu'au 31 décembre 1979 inclusivement sans aucune modification de la part des parties contractantes.

A compter du 1er janvier 1980 des modifications pourront être apportées au contrat d'assurance-groupe après entente entre les parties.

L'employeur et le salarié contribuent à parts égales au paiement des primes pour ledit régime, le maximum que l'employeur est appelé à déboursier en conformité avec les dispositions du présent article est de:

a) \$8.00 par mois par salarié pour l'année civile 1979.

b) \$9.00 par mois par salarié pour l'année civile 1980.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 18.01 a) L'employeur convient de fournir à ses frais aux salariés dont le travail le nécessite les sarraus et uniformes. L'employeur convient également de fournir à ses frais, aux laveurs les bottes de caoutchouc et aux sécheurs les bottes de sécurité.
- b) L'employeur convient de mettre à la disposition d'un salarié un espace de stationnement suffisant pour qu'il puisse garer son automobile.
- c) Pour le salarié rémunéré à l'heure l'employeur lui garantit, à la condition qu'il se rapporte au travail au début de chaque journée régulière de travail, un minimum de trente-sept (37) heures par semaine.
- 18.02 L'Employeur fournit et entretient à ses frais, pour chaque salarié du département du service ayant complété sa période de probation, un (1) uniforme composé des pièces suivantes:
- Une (1) casquette - deux (2) cravates - deux (2) coupe-vent - deux (2) pantalons d'hiver à sa mesure - deux (2) pantalons d'été à sa mesure - trois (3) chemises d'été - trois (3) chemises d'hiver - une (1) sous-veste. Le port de la casquette et de la cravate est facultatif durant la période d'été.
- 18.03 Toute entente particulière dérogeant à la convention entre l'Employeur et un ou des salariés, doit être, au préalable, acceptée par écrit par le Syndicat.
- 18.04 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

18.05

Lorsque l'Employeur doit procéder à des mises à pied, soit temporaires soit permanentes, par suite de circonstances raisonnablement prévisibles ou sous son contrôle, il doit alors donner aux salariés concernés les préavis suivants:

- a) une (1) semaine, dans le cas d'un salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- b) deux (2) semaines, dans le cas d'un salarié ayant cinq (5) ans et moins de huit (8) ans d'ancienneté;
- c) trois (3) semaines, dans le cas d'un salarié ayant huit (8) ans et moins de treize (13) ans d'ancienneté;
- d) quatre (4) semaines, dans le cas d'un salarié ayant treize (13) ans et plus d'ancienneté.

Pendant la période couverte par le préavis, le salarié doit continuer d'exécuter de façon normale son travail pour le compte de l'Employeur.

A défaut de préavis, l'Employeur doit verser au salarié l'équivalent en salaire, sur la base du salaire hebdomadaire régulier de ce salarié, et ce pour les périodes ci-haut mentionnées.

18.06

L'Employeur ne peut forcer un salarié à utiliser son véhicule. Toutefois, un salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, utilise son véhicule pendant les heures de travail, reçoit une allocation au taux courant déterminé par l'Employeur mais non inférieur à \$0.18 par mille pour chaque mille parcouru ou l'équivalent pour chaque kilomètre parcouru, laquelle doit être payée au plus tard le vendredi de la semaine courante.

- 18.07 Dans les cas urgents ou importants, les employés seront avisés et pourront cesser leur travail pour répondre à tout appel téléphonique reçu durant les heures de travail.
- 18.08 L'employeur mettra à la disposition des salariés autant de cases individuelles verrouillables qu'il a de salariés à son service dans chacun de ses établissements.
- De plus, l'employeur mettra à la disposition des salariés un emplacement d'une superficie adéquate, comprenant tout ce qui est nécessaire pour pouvoir y préparer et y manger des repas chauds, c'est-à-dire entre autres une grande table, autant de chaises que nécessaire, un réfrigérateur ainsi qu'un poêle de 220 volts.
- L'employeur entretiendra lui-même ces lieux et les gardera continuellement dans des conditions de très grande propreté.
- 18.09 L'employeur mettra à la disposition des salariés une (1) salle de toilette pour hommes et une (1) salle de toilette pour femmes.
- La salle de toilette pour hommes comprend:
- 2 cabinets d'aisance
  - 1 urinoir
  - 1 douche
  - 2 lavabos
- La salle de toilette pour femmes comprend:
- 3 cabinets d'aisance
  - 3 lavabos

L'employeur mettra également à la disposition des salariés au mur deux (2) abreuvoirs ou fontaines réfrigérés pour leur permettre de se désaltérer.

l'employeur gardera continuellement les salles de toilette dans des conditions de très grande propreté et en parfait état de fonctionnement.

18.10

Les chauffeurs de véhicule de livraison, requis par le travail de coucher à l'extérieur seront remboursés, sur présentation de pièces justificatives, des frais de repas et de coucher réellement encourus et cela jusqu'à concurrence des montants suivants:

Déjeuner: \$ 2.50  
Dîner : \$ 4.00  
Souper : \$10.00  
Chambre : \$22.00 par nuit

Pour le chauffeur de longue distance seulement, un montant de \$2.50 lui sera alloué pour le déjeuner et \$4.00 pour le dîner et le souper.

18.11

La langue de travail de l'Employeur est le français et l'Employeur s'engage à traduire tout document rédigé dans une autre langue.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE

19.01

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, sera payé à son taux horaire de salaire pour le reste de sa journée régulière de travail, à la condition qu'il fournisse à l'employeur un certificat médical justifiant son absence.

19.02

Si, après son retour au travail, un tel salarié est requis de recevoir de nouveaux traitements médicaux consécutifs audit accident, il ne perd pas de salaire pour le temps ainsi passé. Un salarié doit fournir des preuves à cet effet et ne rien recevoir de la commission des accidents du travail pour cette absence.

19.03

Si un salarié est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que l'employeur n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, l'employeur convient d'avancer au salarié des bénéfices hebdomadaires approximativement égaux à ceux qu'il doit recevoir de la commission des accidents du travail jusqu'à ce que ce salarié reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la commission des accidents du travail et s'engager à rembourser à l'employeur toutes les sommes ainsi avancées.

19.04

Lorsqu'il est nécessaire à la suite d'un accident de travail, l'employeur doit immédiatement et à ses frais faire transporter le salarié accidenté soit à l'hôpital, soit chez le médecin.

Lorsque le salarié est incapable d'utiliser les moyens ordinaires de transport pour le retour, il peut se servir du moyen de transport le plus approprié et ce, aux frais de l'employeur sur production d'un reçu.

19.05

L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

- 19.06 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 19.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.
- 19.08 L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail.
- 19.09 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer dans l'application des règlements d'usine relativement à la sécurité, à l'hygiène et à la santé.
- 19.10 a) Aux fins de promouvoir la prévention des accidents et la sécurité au travail, l'employeur convient de rencontrer une fois par mois, deux (2) membres du comité de sécurité du syndicat. A l'occasion de cette réunion, on discutera des points soumis par les deux parties.
- b) Le comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou dommages matériels, de même que sur tous les incidents qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels. Lors de ces enquêtes, tel délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat. Toute recommandation émanant du comité de sécurité du syndicat, et acceptée par l'employeur doit être mise en application par l'employeur dans les meilleurs délais.

c) L'employeur convient qu'il appliquera les règlements concernant les établissements industriels et commerciaux ainsi que la loi des accidents du travail, qui sont applicables à ses opérations, en ce qui concerne la sécurité et la santé.

d) L'employeur compensera les membres de ce comité pour la perte de leur salaire lorsque la réunion ou l'enquête coïncide avec leurs heures normales de travail.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.

20.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

20.02 Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

20.03 a) Le salarié concerné, ou le délégué syndical en son nom, ou le Syndicat devront soumettre par écrit tout grief à l'Employeur ou à un de ses représentants dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement lui donnant ouverture.

b) Toutefois, un salarié pourra soumettre un grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des faits lui donnant ouverture, mais il devra alors prouver qu'il était dans l'impossibilité de soumettre son grief dans le délai prescrit au paragraphe a.

c) A défaut par l'Employeur de donner sa réponse écrite dans les sept (7) jours ouvrables de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si la réponse de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis automatiquement par le Syndicat à l'arbitrage.

- 20.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.
- 20.05 Une erreur de forme dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 20.06 La décision de l'Employeur de congédier un nouveau salarié en probation, à l'expiration de sa période de probation ou avant son expiration, ne pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21.01 Les arbitres qui agiront à tour de rôle seront :

M. le Juge Laurent Cossette  
M. Gilles Tousignant

et ils agiront comme arbitre unique.

- 21.02 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination, sauf entente entre les parties.
- 21.03 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.

- 21.04 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au Tribunal d'arbitrage constitué pour régler les griefs. Cependant, l'arbitre n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition de la présente convention.
- 21.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 21.06 La partie perdant le grief paiera les honoraires et dépenses de l'arbitre, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Le coût de transcription des notes sténographiques, des témoins, etc. devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc...
- 21.07 Les parties conviennent que les griefs de congédiement et de suspension seront soumis à l'arbitrage par préséance tout en respectant les dispositions des articles 20 et 21 de la convention.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE

- 22.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir rempli 12 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à l'article 22.02, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant le jour du préavis prévu à 22.02.

22.02

La salariée enceinte avise l'employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de l'accouchement, au moins quinze (15) jours avant la date de son départ.

22.03

La salariée peut reprendre son travail entre la septième et la quinzième semaine suivant la date réelle de l'accouchement.

Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.

22.04

Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux.

22.05

Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et bénéficie des avantages sociaux de la convention comme si elle était au travail.

22.06

L'employeur expédie, par courrier recommandé à la salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des salariés.

22.07 A la fin du congé de maternité l'employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle a obtenu durant son congé, en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 23 - GRIEF DE L' EMPLOYEUR

23.01 Si L'Employeur se croit lésé dans ses droits, il doit dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit au Syndicat. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 21 s'appliqueront.

ARTICLE 24 - PERMIS ET LICENCE

24.01 Chaque salarié dont la fonction requiert l'obtention et le maintien en vigueur d'un permis ou d'une licence requis par les autorités compétentes, a la responsabilité de se procurer et de renouveler tel permis ou licence, sans indemnité de la part de l'employeur.

ARTICLE 25 - GREVE OU LOCK-OUT

25.01 Il n'y aura pas de grève, arrêt de travail ou lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES

26.01 Contrôle de la lutte contre l'inflation

a) L'employeur et le syndicat conviennent de soumettre conjointement les dispositions monétaires de cette convention à l'autorité appropriée selon la législation fédérale ou provinciale anti-inflationniste afin de présenter l'argumentation à l'appui du règlement monétaire de la présente convention collective.

b) Les conditions affectées par cette décision seront automatiquement réduites dans la proportion nécessaire pour les rendre conformes à telle législation et acceptables à telle commission et la convention sera alors amendée de telle façon à refléter ce changement à compter de la date de cette décision ou de toute autre date indiquée par cette commission.

ARTICLE 27 - SALARIES OCCASIONNELS

27.01 a) L'employeur peut engager des salariés occasionnels pour combler une vacance comme mesure temporaire, pour satisfaire aux besoins de période de pointe, pour la période des congés annuels, ou lorsque des circonstances particulières le justifient. Toutefois, le fait d'engager de tels salariés ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de salariés réguliers.

b) Lorsqu'il est nécessaire d'engager des salariés occasionnels, l'employeur offrira d'abord les postes ainsi disponibles aux salariés mis-à-pied et inscrits sur la liste de rappel selon leur ancienneté.

c) Lors de l'engagement d'un salarié occasionnel, l'employeur avise le syndicat du nom de ce salarié et de la durée approximative de son emploi.

ARTICLE 28 - DUREE

28.01 La présente convention entre en vigueur le  
1er janvier 1979 pour se terminer le 31  
décembre 1980.

28.02 Malgré les dispositions de l'article 28.01,  
la convention collective continue de s'appli-  
quer pendant la période de négociation  
jusqu'à ce qu'un renouvellement soit in-  
tervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce  
que le droit de grève ou de lock-out soit  
acquis.

ANNEXE «A»

SALAIRE

	JANVIER 1979	JANVIER 1980
Chauffeur (hebdomadaire)	\$ 225.00	\$ 250.00
Laveur	5.00	5.50
Aide laveur (horaire)	4.68	5.15
Sécheur	4.30	4.73
Aide Général	4.00	4.40

PRIME DU SOIR ET DE NUIT

Pour les salariés dont plus de la moitié des heures régulières de travail sont effectuées après 16h00 le soir, ils recevront pour chaque heure travaillée une prime de 25¢ de l'heure. Cette prime ne sera pas intégrée au salaire horaire pour fins de calcul du taux horaire payable dans le cas de surtemps.

ANNEXE «B»

ACCREDITATION

no: Dossiers: Q-20948-01-02  
no: Affaires: QR-08-02-78  
QR-17-02-78

Décision du Commissaire du Travail Conrad Rochette, Québec le  
30 mars 1978.

POUR CES MOTIFS, le commissaire du travail

ACCREDITE: Syndicat des Travailleurs de Buanderies (CSN)

pour représenter: «tous les salariés au sens du Code du  
Travail, à l'exception des employés de  
bureau, de La Compagnie Canadienne de  
Service de Linge Inc., établissements  
visés: 1230 Le Ber, Québec et 5014,  
boul. Talbot, Chicoutimi.

CONRAD ROCHETTE  
Commissaire du Travail.

## ANNEXE «C»

LISTE D'ANCIENNETE

FOURNIER MARIE-ANGE	08 décembre	1970	T.G.
FILION SYLVIO	01 février	1971	chauffeur
MALLANDAIN IRENE	23 octobre	1972	T.G.
BELANGER CLEMENCE	24 novembre	1972	T.G.
LANGLOIS LISE	15 décembre	1972	T.G.
PARE JOHANNE	03 mars	1973	T.G.
COTE PIERRETTE	11 juillet	1973	T.G.
BILODEAU THERESE	03 janvier	1974	T.G.
DESLAURIERS M. MAJELLA	09 janvier	1974	T.G.
MCCOMMEAU MICHELINE	21 janvier	1974	T.G.
GRENIER JEAN-PIERRE	11 mars	1974	séchoir
BEDARD MADELEINE	22 mars	1974	T.G.
TURCOTTE NOELLA	22 juillet	1974	T.G.
BLACKBURN SYLVIE	29 juillet	1974	T.G.
HELENE GIROUX	15 novembre	1974	T.G.
PINEL NELSON	24 février	1975	laveur
BEDARD JEAN-MARIE	25 février	1975	chauffeur
BOISSY DENISE	12 mars	1975	T.G.
BLANCHETTE GAETANE	20 mai	1975	T.G.
DESROCHES LILIANE	16 juin	1975	T.G.
COURTOIS MARCEL	28 juillet	1975	laveur
BEDARD MARIELLE	10 septembre	1975	T.G.
DION JEAN-CHARLES	03 mai	1976	chauffeur
MOREL MICHEL	06 juillet	1976	"
TURCOTTE YVAN	23 août	1976	T.G.
PAQUET DANIEL	01 mars	1977	séchoir
BEDARD MICHELLE	04 juillet	1977	T.G.
ST-OURS DANIEL	08 février	1978	T.G.
MERCIER CLEMENCE	16 février	1978	T.G.
GIROUARD PAUL	13 avril	1978	chauffeur
ROUTHIER MARCEL	25 mai	1978	"
ROUILLARD THERESE	20 juin	1978	T.G.
THIBAUT LOUIS	05 février	1979	chauffeur
DUPLAIN DANIEL	26 février	1979	chauffeur

LISTE D'ANCIENNETE (CHICOUTIMI)

DESBIENS JACQUELINE	24 mars	1975	T.G.
BOIVIN LAURENT	17 octobre	1977	chauffeur
GRENON PAUL	25 septembre	1978	T.G.
EMOND JUDES	30 octobre	1978	chauffeur
GAGNON REMI	06 janvier	1979	chauffeur

LETTRE D'ENTENTE

Re: Montant forfaitaire

Les salariés réguliers à l'emploi de la Compagnie Canadienne de Service de Linge le 31 décembre 1978, recevront un montant forfaitaire équivalent à 6% du salaire qui leur a été payé pour chacune des heures régulières travaillées pour la période du 17 mars 1978 au 31 décembre 1978. Ce montant forfaitaire sera payé dans les quinze jours de la signature.

LETTRE D'ENTENTE

Re: Période de repas

Nonobstant les dispositions de l'article 11.03 le syndicat et l'employeur conviennent d'abrèger la période de repas de quinze (15) minutes pour qu'elle soit maintenant de quarante-cinq (45) minutes, de telle sorte que la fin de la journée régulière de travail soit quinze (15) minutes plus tôt que prévue.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
Trois-Rivières, ce 9 avril 1979.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE BUANDERIES (C.S.N)

LA COMPAGNIE CANADIENNE DE  
SERVICE DE LINGE INC.

Par/ Francis Plante  
Lise Bouchard

Par/ Jules Dupond  
David Lacroix

Marie Majella Deslauriers

Genevieve Mallandais