

que le Commissaire Général du Travail a reçu
selon l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances: Q 14622-04

Date: 82-01-29 Signature: Réception: 82-02-15 Durée: Du 82-01-29 Au 83-10-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association

Employeur

Déposant
Syndicat des Téléphonistes en Commu-
nication de Québec
155 est, Boul. Charest
Québec, Qc
G1K 3G6

Déposant
T.A.S. Communications (Québec)
350 est, Boul. Charest
Québec, Qc
G1K 3H4

Unité de négociation



Le Commissaire Général du Travail

Région: 03-03 Activité: 8695-10 Affiliation: CSN (1)

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon & Aubut
Me Mario Parent
2, Place Québec, Ste 736
C.P. 40
Québec, Qc
G1R 4M8

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Louise Goutte

82-02-19

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

DE QUEBEC (FNC-CSN)

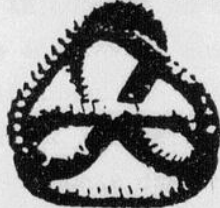
ci-après appelé "Le Syndicat"

Q-14622-04

'82 FEV 15 10 22

PAR MESSAGEUR

FNC



CSN

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: TAS COMMUNICATIONS (QUEBEC)
ci-après appelé "L'Employeur"

ET: SYNDICAT DES TELEPHONISTES EN COMMUNICATIONS
DE QUEBEC (FNC-CSN)
ci-après appelé "Le Syndicat"

PREAMBULE

Le but de la convention collective est d'assurer de bonnes conditions de travail aux salariées, de faciliter un règlement satisfaisant des mésententes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariées régies par les présentes et promouvoir l'harmonie dans les relations de travail entre les parties.

DEFINITION DES TERMES

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

Convention:	La présente convention collective de travail.
Syndicat:	Syndicat des téléphonistes en communications de Québec (FNC-CSN).
Employeur:	TAS Communications (Québec)
Salariées:	Les salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 10 février 1981.
Salariées régulières:	Les salariées régulières à temps plein ou les salariées régulières à temps partiel ont la même signification lorsqu'il est employé dans la présente convention, salariées régulières.
Salaire:	Le salaire horaire d'une salariée tel qu'établit à l'annexe "A".
Fonction:	L'ensemble des activités, occupations et travaux confiés à une salariée.
Tour:	L'un des horaires de travail de trente-sept heures et demie (37h $\frac{1}{2}$) ou de quarante heures (40h) assigné à une salariée.

Ancienneté: La durée totale des services d'une salariée chez l'Employeur tel qu'établit au chapitre 9.

Promotion: Transfert d'une salariée d'une fonction à une autre fonction dont le taux de salaire est supérieur.

Transfert:
(Mutation) Transfert d'une salariée d'une fonction à une fonction similaire à l'intérieur de son établissement ou à l'extérieur de son établissement dont le taux de salaire est identique.

Rétrogradation: Transfert d'une salariée d'une fonction à une autre fonction dont le taux de salaire est moins élevé.

Féminin: Comprend également le masculin et vice-versa

CHAPITRE 1 DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur et représentant exclusif et collectif des salariées assujetties à l'accréditation émise par le service d'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 10 février 1981.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la convention collective s'applique à toutes les secrétaires-téléphonistes travaillant dans les locaux (aux adresses actuelles ou futures) de l'Employeur situés dans les limites du secteur des appels urbains Québec Métropolitain de la compagnie Bell Canada tel que ledit secteur existe à la date de la signature de la convention.
- 1.03 Toute entente particulière entre une salariée et l'Employeur qui modifie les dispositions de la convention doit faire l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat, sauf dans les cas expressément prévus dans ladite convention.
- 1.04 Aucune personne qui n'est pas membre de l'unité de négociation ne peut exécuter, en tout ou en partie, le travail qui est normalement effectué par les salariées membres de l'unité de négociation, sauf lors des repas, pauses-café, pour fins d'entraînement et autres cas exceptionnels (tempêtes de neige, absences subites et imprévues ou absences impossibles à remplacer).

CHAPITRE 2 REGIME SYNDICAL ET COTISATIONS

- 2.01 a) Comme condition du maintien de son emploi, toute salariée actuelle doit devenir membre du Syndicat et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.
- b) Comme condition du maintien de son emploi, toute nouvelle salariée, dès le jour de son embauche, doit devenir et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la convention collective.
- c) Comme condition du maintien de son emploi, toute salariée doit payer la cotisation syndicale.
- 2.02 a) L'Employeur déduit sans frais, chaque semaine, du salaire de toute salariée la cotisation syndicale ou une somme équivalente telle qu'établie par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée est transmise à l'Employeur.
- b) A la première paie suivant l'expiration d'un délai maximum de trente (30) jours de la réception d'un avis de changement de cotisation syndicale suivant la procédure au paragraphe a), l'Employeur donnera effet à ce changement.
- c) Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent comme cotisations syndicales des salariées avec la liste habituellement transmise.
- d) Si, pour une raison quelconque, les cotisations syndicales d'une salariée ne sont pas déduites de son salaire au moment prévu pour ces déductions, ces cotisations sont alors déduites de son salaire suivant.

e) L'Employeur s'engage à inscrire les montants des cotisations syndicales déduites sur les relevés d'impôt.

2.03 Le Syndicat convient d'informer l'Employeur, par écrit, du nom de ses représentants syndicaux et/ou officiers.

2.04 Le Syndicat dégage l'Employeur de toute responsabilité qui pourrait lui être attribuée en vertu du présent chapitre.

CHAPITRE 3 ACTIVITES SYNDICALES

- 3.01 L'Employeur n'exerce aucune discrimination et ne prend aucune sanction à l'égard d'une salariée en raison de sa participation à des activités syndicales ou de déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales ou de ses droits syndicaux exercés ou faits conformément à la convention ou à la loi.
- 3.02 Deux (2) représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, avec salaire pour les séances de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Les salariées concernées doivent aviser leur supérieur immédiat dès qu'elles connaissent la date de cette absence.
- 3.03 Une absence autorisée, sans rémunération, pour deux (2) ans, renouvelable sur consentement mutuel des parties peut être accordée à une salariée pour travailler à plein temps pour le Syndicat ou tout organisme affilié à la CSN ou la CSN, dans une fonction électorale ou non, sujette cependant aux conditions suivantes:
- a) un avis écrit au moins soixante (60) jours d'avance doit être donné à l'Employeur lorsqu'une telle permission d'absence est requise;
 - b) à la date de sa demande, la salariée devra avoir complété au moins une (1) année de service;
 - c) pendant cette période d'absence, son ancienneté est accumulée pour une période de douze (12) mois, après quoi son ancienneté est maintenue;
 - d) pas plus d'une (1) salariée à la fois se voit accorder un tel permis d'absence;

- 3.03
- e) la salariée ne doit accepter aucun autre travail que celui spécifié ci-dessus;
 - f) avant de retourner au travail, l'Employeur doit recevoir un avis écrit d'au moins soixante (60) jours et la salariée aura droit à son ancien tour, sujet toutefois à un transfert temporaire possible, d'au plus quinze (15) jours, dans tout autre bureau de l'Employeur.

3.04

La présidente du Syndicat, en son absence la remplaçante mandatée par le Syndicat, peut s'absenter de son travail sans salaire après en avoir avisé son supérieur immédiat, le dernier mercredi après-midi de chaque mois pour s'occuper d'affaires syndicales relatives aux salariées ou de questions relatives aux salariées dans le cadre des relations du Syndicat ou des salariées avec l'Employeur.

3.05

L'Employeur accorde à au plus une (1) salariée à la fois par établissement, un permis d'absence sans solde pour participer aux congrès du Syndicat ou autres activités syndicales. L'Employeur ou son représentant doit être avisé au moins quinze (15) jours avant le départ de la salariée. L'Employeur ne peut être tenu d'accorder de tels congés pour une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables par année de convention pour l'ensemble des salariées dans chaque établissement.

CHAPITRE 4 AFFICHAGE

4.01 a) L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage, un (1) par établissement, dans les salles de repos des salariées pour leur permettre d'afficher des communications d'ordre syndical, professionnel ou social pourvu que ces documents portent la signature d'un représentant dûment autorisé du Syndicat.

b) Le Syndicat peut distribuer aux salariées des documents d'ordre syndical, professionnel ou social pendant les heures de travail dans les salles de repos aux mêmes conditions que le droit d'affichage.

c) Lesdits documents ne doivent pas avoir pour effet de porter atteinte à la réputation de l'Employeur et/ou de ses cadres et/ou de sa clientèle actuelle ou susceptible de l'être.

4.02 A cet effet, copie de tous les avis affichés par l'Employeur sur ses tableaux est envoyée au Syndicat. Cependant, ceci ne s'applique pas aux cédules de travail et autres avis qui ne sont pas destinés à être distribués dans l'ensemble de la compagnie.

CHAPITRE 5 DROIT DE GERANCE DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 L'Employeur possède et exerce ses droits de gérance, d'administration et de gestion lui permettant de gérer efficacement son entreprise.
- 5.02 L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance, d'administration et de gestion de façon compatible avec la présente convention et à défaut, un grief peut être soumis suivant la procédure prévue dans la présente convention.
- 5.03 La convention a préséance sur tout règlement de l'Employeur, qui n'est pas compatible avec la présente convention collective.

CHAPITRE 6 RECRUTEMENT DES EMPLOYES

6.01 Embauche et période de probation

Dès qu'une salariée est embauchée, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit en donnant le nom, l'adresse, la fonction et le tour, les années d'expérience reconnues pour fins de salaire selon l'échelle et la date de son embauche.

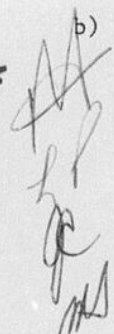
6.02 Dès qu'une salariée est embauchée, elle a une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.

Pendant sa période de probation, une salariée peut être suspendue, congédiée, déplacée, mise à pied et la salariée ne peut avoir aucun recours à la procédure de grief selon les dispositions de la convention collective.

CHAPITRE 7 DEFINITIONS

7.01 a) Salariées régulières à temps plein:

Sont des salariées régulièrement assignées pour travailler au moins trente-sept heures et demie (37h $\frac{1}{2}$) par semaine, exception des téléphonistes de nuit qui travaillent quarante heures (40h) par semaine.

*  b) Salariées régulières à temps partiel:

Sont celles qui sont régulièrement assignées pour travailler moins de trente-cinq (35) heures par semaine, et qui consentent à être disponibles et sont disponibles pour travailler régulièrement chaque semaine.

Si une salariée régulière à temps partiel est cédulée ~~elle-même~~ conformément à l'article ~~14.05~~^{14.04} pour travailler trente-cinq (35) heures dans une semaine régulière de travail, pour une période de trois (3) semaines consécutives, l'Employeur convient d'afficher un tour dans l'établissement concerné, sauf dans le cas où une telle situation surviendrait lors du remplacement d'une absence ou des vacances d'une salariée régulière à temps plein ou lors de la période de probation de la salariée.

c) Salariées occasionnelles:

Sont celles qui ne sont pas régulièrement assignées pour travailler et qui ne sont appelées qu'au besoin, en cas d'urgence et absence prolongée et lorsqu'elles sont disponibles.

d) Les salariées régulières doivent être disponibles pour travailler, telles que cédulées, excepté pour toute raison permise par la présente convention collective. Elles doivent cependant être disponibles pour travailler régulièrement, autrement elles seront sujettes à une reclassification ou à la terminaison de leur emploi par l'Employeur après entente avec le Syndicat.

- 7.02 Représentant du Syndicat: signifie un représentant à plein temps ou un permanent syndical à l'emploi de et rémunéré par le Syndicat.
- 7.03 Pour fins d'application de la présente convention, le mot "accident" a la signification qui lui est généralement donnée et à la suite duquel une salariée est empêchée d'accomplir son travail pendant une certaine période de temps mais n'inclut pas les accidents couverts par la Loi des Accidents du travail du Québec.
- 7.04 Le mot "maladie" est défini comme étant une maladie qui n'est pas visée par la Loi des Accidents du travail. Cette maladie doit exiger les soins et services réguliers d'un médecin qualifié, le tout suivant la constatation documentaire dudit médecin remise à l'Employeur le plus tôt possible après le diagnostic, normalement dans les sept (7) jours.

ARTICLE 8

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

8.01 Relève temporaire: lorsqu'une salariée régulière est affectée temporairement à un bureau d'un autre échange téléphonique, elle recevra une prime de \$2.00 plus le double du tarif simple pour se transporter de son bureau à celui où elle est requise de prendre la relève.

8.02 Prime du dimanche: la prime pour le tour de service du dimanche est de \$6.00 pour la première année de cette convention, et \$6.25 pour la deuxième année de la convention, excepté lorsque l'article ~~12~~^{12.10} s'applique.

8.03 Tours à heures divisées: les tours à heures divisées sont définis comme étant ceux travaillés par une salariée avec une interruption d'au moins deux (2) heures. La prime pour de tels tours à heures divisées est de \$2.00 par jour. Les tours à heures divisées ne doivent être assignés par l'Employeur qu'avec le consentement de la salariée concernée et du Syndicat.

8.04 Primes

01. Prime de responsable

Une salariée nommée "responsable" dans un bureau pour une journée ou fraction de journée reçoit une prime de \$2.50 pour chaque journée travaillée en cette capacité.

.../

/... (article 8 suite)

02. Service de nuit

Une salariée en service de nuit reçoit une prime de \$1.50 pour chaque nuit travaillée. Le travail de nuit est défini comme étant celui où la majorité des heures de travail tombe entre 11h59 p.m. et 6h00 a.m. le lendemain. Pour la deuxième année de la convention, ce montant de \$1.50 est porté à \$2.00.

03. Surveillante régulièrement désignée

Une surveillante régulièrement désignée reçoit une prime de \$10.00 par semaine, pour chaque semaine travaillée en cette capacité.

04. Boni pour nouveaux clients

Toute salariée qui réfère un client éventuel au bureau d'affaires reçoit un boni de \$15.00 payable lorsque ce client a effectué son premier paiement comme abonné.

05. Boni d'assiduité

Toutes les salariées régulières qui travaillent les heures qui leur sont assignées sur une base régulière reçoivent

.../

/... (article 8 suite)

un boni à la condition qu'elles aient une parfaite assiduité et ponctualité au travail par période de trois (3) mois. Ce boni est de 2% du salaire brut pour lesdites périodes comme suit:

- a) de janvier à mars inclusivement;
- b) d'avril à juin inclusivement;
- c) de juillet à septembre inclusivement;
- d) d'octobre à décembre inclusivement.

Ce boni, lorsque mérité, est payable au cours du mois suivant la fin de la période de trois (3) mois. Cesdits bonis sont sujet aux pénalités suivantes, qui sont déduites du montant brut du boni trimestriel:

* *Handwritten initials and signature*
a) lorsque la salariée régulière a respecté l'article ~~14.17~~^{14.13}, la pénalité pour chaque jour d'absence est de \$3.00. Par contre, cette pénalité n'est pas imposée pour les douze (12) premières journées d'absence de ce genre par année.

* *Handwritten initials and signature*
b) Quand une salariée régulière manque de se conformer à l'article ~~14.17~~^{14.13}, elle perd en entier son boni trimestriel.

.../

/... (article 8 suite)

triel. Par contre, cette pénalité n'est pas imposée pour la première journée d'absence de ce genre par période trimestrielle, et ces journées, lorsqu'utilisées, sont incluses dans les douze (12) jours prévus au paragraphe a).

c) Une salariée régulière se rapportant en retard quinze (15) minutes au travail comme cédulée subie une pénalité de \$3.00 à chaque occasion. L'Employeur ne refusera pas de considérer les cas exceptionnels.

d) Dans le cas de tempête où le transport en commun est paralysé, une salariée régulière ne pouvant se rendre à son travail ne sera pas considérée comme étant absente pour le calcul de ce boni.

* *Handwritten initials and a plus sign*

De plus, chaque salariée régulière qui n'aura pas bénéficié des exceptions a) et/ou b) recevra une prime supplémentaire équivalente à son quatrième boni trimestriel et cette prime est payable au mois de janvier. Cependant, une absence motivée pour travail de juré ou comme témoin à la Cour (mais non pour les fins de la section 543 du Code de procédure civile) n'est pas considérée comme une absence selon ce paragraphe.

.../

06. Toutes les primes monétaires mentionnées dans la présente convention ne font pas partie du salaire régulier et ne sont versées que dans les cas réels d'application et ainsi, une prime n'est pas calculée dans la majoration du temps supplémentaire ou autres.

8.05 Cas de tempête

Dans le cas de tempête où le transport en commun est paralysé, une salariée ne pouvant se rendre à son travail ne sera pas considérée comme étant absente pour fins d'ancienneté et de mesures disciplinaires.

8.06 Bénéfices à la retraite

Effectif le premier (1er) janvier 1977, toute salariée régulière à temps plein qui a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou plus et qui a un minimum de quinze (15) années d'ancienneté peut prendre sa retraite et bénéficier d'une rémunération selon le barème suivant:

15 années de service	7.5 semaines
16 années de service	8 semaines
17 années de service	8.5 semaines
18 années de service	9 semaines
19 années de service	9.5 semaines
20 années de service	10 semaines

8.07 Toute salariée ayant droit à ces bénéfices les recevra sur base hebdomadaire.

8.08 * ~~la compagnie~~ **l'employeur** sera décisif pour les fins de cet article à moins qu'il en soit prouvé autrement par la salariée.

- 8.09 Les années de service seront établies conformément avec les dispositions du chapitre 9.
- 8.10 Toute salariée à plein temps engagée après le premier (1er) janvier 1977 sera avisée qu'elle devra prendre sa retraite à la fin de la période de paie suivant immédiatement son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.
- 8.11 S'il y a une grève du transport en commun de la C.T.C.U.Q. dont se sert habituellement une salariée pour se rendre au travail, et que la salariée n'est pas en mesure de trouver un autre moyen raisonnable de transport, la salariée devra immédiatement en informer l'Employeur. Celui-ci pourra lui indiquer un autre moyen de transport temporaire qu'il approuve. Le partage du coût de ce moyen de transport ainsi approuvé par l'Employeur se fera ainsi; la salariée devra présenter un reçu officiel pour le montant qu'elle a dû déboursé pour ce transport. L'on déduira de ce montant, le montant que la salariée aurait normalement déboursé si elle avait utilisé le transport en commun. La balance sera ensuite répartie: un tiers (1/3) aux frais de la salariée, et deux tiers (2/3) aux frais de l'Employeur. Le remboursement de ces frais par la compagnie devra être effectué à toutes les semaines.
- 8.12 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève, ralentissement ou suspension de travail par le Syndicat ou par toute salariée, et l'Employeur ne doit pas avoir recours à un lock-out.
- 8.13 Advenant le cas où un article ou une section de cette convention soit déclaré nul et sans effet par un tribunal compétent, le reste de cette convention ou l'application dudit article ou section ou partie d'icelle vis-à-vis toute personne ou circonstance autre

que pour laquelle il a été déclaré nul et sans effet, n'est pas affecté. Dans ce cas, les parties se rencontrent aux fins de négocier des articles ou sections qui soient conformes à la loi, en remplacement de ceux déclarés nuls par le tribunal.

CHAPITRE 9 ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'une salariée chez l'Employeur.
- 9.02 a) La période de probation doit être écoulée avant qu'une salariée puisse accumuler de l'ancienneté.
- b) Lorsqu'une salariée acquiert le droit à l'ancienneté, le calcul de l'ancienneté s'effectue à compter de sa date d'embauche suivant le mécanisme ci-après décrit.
- 9.03 a) L'ancienneté se calcule différemment pour les salariées régulières à temps plein et celles à temps partiel.
- b) Le service d'une salariée régulière à temps plein, sauf les absences prévues par la présente convention, signifie le nombre d'années et de mois de service ininterrompus pour le compte de l'Employeur, en tant que salariée régulière à plein temps.
- c) Le service continu d'une salariée régulière à temps partiel signifie le nombre d'heures travaillées au service de l'Employeur.
- d) Les parties conviennent que l'ancienneté des salariées régulières, antérieurement à la signature de la présente convention, est celle calculée suivant les dispositions de la précédente convention et tel qu'établi à l'annexe **B**...

*
AA
LP
CF
M

9.03 e) Les salariées occasionnelles n'auront droit à aucune ancienneté.

9.04 Une salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi uniquement dans les cas suivants:

- a) par le départ volontaire de la salariée;
- b) par le congédiement de la salariée, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par accord entre les parties;
- c) par le défaut de se présenter au travail dans les sept (7) jours suivant la réception d'un avis de rappel par la salariée;
- d) mise à pied de plus de douze (12) mois;
- e) dans le cas d'absence motivée pour cause de maladie ou accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail de plus de douze (12) mois;
- f) dans le cas d'absence motivée pour cause de maladie professionnelle ou accident de travail de plus de dix-huit (18) mois;
- g) absence sans permission excédant trois (3) jours consécutifs de travail;

9.04

- h) une salariée promue hors de l'unité de négociation conserve son tour et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion si elle redevient salariée;

- i) une salariée promue hors de l'unité de négociation qui désire réintégrer son statut de salariée après cette période de six (6) mois, devra accepter toute cédule de travail alors disponible, jusqu'à ce qu'une autre lui soit attribuée par suite de la procédure d'affichage et suivant son ancienneté. De plus, après cette période de six (6) mois, elle cesse d'accumuler de l'ancienneté mais la conserve.

9.05

Les parties conviennent que l'annexe **B** de la présente convention constitue à la date de la signature de cette dernière la liste officielle de l'ancienneté des salariées. Cette liste officielle de l'ancienneté est mise à jour le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année. Une copie de ladite liste est alors remise au Syndicat le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année et une autre est affichée au tableau du Syndicat à chaque établissement concerné de l'Employeur.

9.06

- a) Un tour vacant ou un tour nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation dans l'établissement concerné est affiché par l'Employeur au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours et copie de l'avis est transmise au Syndicat. Les salariées intéressées doivent signer la formule d'affichage pendant ce délai. Une copie de la formule d'affichage est expédiée au Syndicat au terme de la période de cinq (5) jours.

9.06

b) Lorsque le titulaire d'un tour est absent à cause de maladie ou accident, pour plus de deux (2) mois, le tour est considéré comme vacant; à son retour, après avoir avisé l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, le titulaire reprend son tour. Lors de son retour après une absence pour maladie ou accident de plus de deux (2) mois mais inférieure à douze (12) ou dix-huit (18) mois suivant le cas, la salariée doit accepter tout tour disponible alors jusqu'à ce qu'elle puisse faire la demande pour un autre tour suivant la procédure établie et son ancienneté.

c) L'Employeur choisit parmi les candidates qui ont postulé en suivant la procédure suivante et ce, dans les dix (10) jours qui suivent:

- 1) L'Employeur accorde le tour à la salariée de l'établissement concerné ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales du tour;
- 2) si aucune salariée de l'établissement concerné ne peut remplir les exigences normales du tour, ou qu'aucune salariée n'applique, l'Employeur affiche le tour dans l'autre établissement selon les modalités prévues à l'article 9.06 a), afin de permettre aux salariées régulières à temps partiel d'y appliquer;

le tour est alors accordé à la salariée postulant ayant le plus d'ancienneté et qui est capable d'accomplir les exigences normales du tour;

- 3) les exigences du tour doivent être pertinentes et en relation avec la fonction;
 - 4) la salariée qui remplit un tour vacant a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail. Si, au cours de cette période, une salariée ne peut ou ne veut garder le nouveau tour, elle a droit de retourner à son tour antérieur, sans perte d'aucun de ses droits. De plus, au cours de cette période, l'Employeur peut retourner la salariée à son tour antérieur, le tout sujet au droit de la salariée concernée de soumettre un grief suivant la procédure soumise au chapitre 15;
- d) Lors d'une mise à pied d'une salariée régulière, la salariée affectée est celle ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement concerné en autant que celles qui restent au travail puissent accomplir normalement les tours fixés par l'Employeur.
 - e) Si une salariée à temps partiel est mise à pied pour plus d'un (1) mois de calendrier, elle peut déplacer une autre salariée à temps partiel de l'autre établissement possédant moins d'ancienneté, en autant qu'elle puisse effectuer le travail suite aux exigences normales du tour.
 - f) Dans le cas de fermeture d'un établissement de l'Employeur, autre que par la vente ou l'aliénation dudit établissement, la salariée ainsi affectée peut déplacer une salariée de l'autre établissement ayant moins d'ancienneté qu'elle, à condition qu'elle puisse remplir les exigences normales du tour.

9.07

Lorsqu'une salariée à temps partiel devient à temps plein, son ancienneté est ajoutée à l'ancienneté qu'elle accumule à titre de salariée à temps plein.

CHAPITRE 10 MISES A PIED, RETOUR AU TRAVAIL, INDEMNITES

- 10.01 L'Employeur convient de donner un avis de mise à pied d'une (1) semaine de travail lors d'une mise à pied d'une salariée régulière à temps plein en autant que cette mise à pied excède une durée de trois (3) jours.
- 10.02 Lors du rappel au travail des salariées mises à pied, les dernières salariées mises à pied sont rappelées les premières. Avant que l'Employeur n'engage une nouvelle salariée, toutes les salariées régulières qui ont été mises à pied et qui conservent leur ancienneté doivent avoir été invitées officiellement à revenir au travail.
- 10.03 Lors d'une mise à pied de plus d'un (1) mois de calendrier, l'Employeur verse à la salariée mise à pied les montants auxquels elle a droit et ce, dans les meilleurs délais.
- 10.04 * Dans le cas de la cessation simultanée définitive des opérations effectuées par l'Employeur et visées par les certificats d'accréditation dans ces deux (2) établissements, l'Employeur s'engage à donner à toute salariée les préavis de mise à pied imposés par les textes législatifs du Québec applicables.

~~10-06~~
~~10-05~~

*

Handwritten initials and a circled 'b)' next to the first paragraph.

Si aux termes des préavis mentionnés aux paragraphes précédents, une salariée régulière à temps plein ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, ne s'est pas trouvé un emploi, l'Employeur convient de lui verser une indemnité à raison d'une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté au-dessus de cinq (5) ans, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de salaire.

~~10-06~~
~~10-06~~

*

Handwritten initials and a circled 'c)' next to the second paragraph.

La vente des établissements de l'Employeur n'est pas considérée comme une cessation de ses opérations.

~~10-05~~
~~10-07~~

*

Handwritten initials and a circled 'c)' next to the third paragraph.

Changements technologiques

Lorsque l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui peut modifier substantiellement des conditions de travail des salariées ou occasionner des mises à pied, il doit en aviser le Syndicat au moins un (1) mois avant la date à laquelle ce changement technologique doit être effectué.

L'avis mentionné au paragraphe précédent doit être transmis par écrit et il doit indiquer:

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique;

* ~~10.07~~ 10.05

- Handwritten initials: AA, h.p., J.M.
- c) le nombre approximatif et la catégorie de salariées susceptibles d'être visées par le changement technologique;
 - d) l'effet qu'un changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail des salariées visées par le changement en précisant le nombre de salariées mises à pied.

* ~~10.09~~ 10.06

Au cours de ce mois d'avis, l'Employeur convoque le comité de relations patronales syndicales pour:

- Handwritten initials: AA, h.p., J.M.
- a) déterminer l'application des dispositions de la convention à l'égard des salariées concernées;
 - b) d'établir un programme d'entraînement dans le but de permettre à des salariées affectées de se qualifier pour occuper des occupations créées par les changements technologiques et/ou disponibles dans les établissements de l'Employeur et couverts par le certificat d'accréditation;
 - c) examiner la possibilité d'affecter des salariées concernées dans d'autres occupations pour l'Employeur en autant que les dites occupations soient vacantes.

* ~~10.09~~ 10.07

Handwritten initials: AA, h.p., J.M.

Lorsqu'un appareil est remplacé par un appareil plus moderne, et que ce remplacement n'est pas un changement technologique, l'Employeur entraîne les salariées impliquées dans une période d'adaptation normale, si cela est nécessaire.

CHAPITRE 11 SECURITE-SANTE

- 11.01 L'Employeur convient de prendre les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariées.
- 11.02 En vue d'assurer le bien-être des salariées, de prévenir les maladies professionnelles et accidents de travail, l'Employeur doit protéger la sécurité et l'hygiène au travail. L'Employeur s'engage à respecter, comme base minimum, les conditions de sécurité et de santé au travail des lois et règlements suivant les modalités et les conditions qui y sont prévues; en particulier l'Employeur doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les lois ou les règlements (normes) gouvernementaux, en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité en autant qu'elles s'appliquent à l'établissement de l'Employeur.
- 11.03 L'Employeur et les salariées prennent toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la propreté et une ambiance agréable dans tous les bureaux. Le chauffage et l'aération doivent être adéquats.
- 11.04 Une salariée victime d'un accident de travail est rémunérée pour toute heure perdue pour laquelle elle était cédulée le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

- 11.05 Après avoir été avisés par la salariée concernée, si le délégué syndical et le représentant de l'Employeur jugent que l'exécution d'un travail est dangereuse pour la sécurité de la salariée, celle-ci est affectée à un autre travail.
- 11.06 Le comité sécurité est composé de deux (2) représentants de chaque partie. Le comité se réunit quatre (4) fois par année, ou sur convocation mutuelle, pour étudier les situations dangereuses, faire les recommandations appropriées et pour analyser les circonstances qui entourent un accident de travail ayant causé des blessures sérieuses.
- 11.07 Chaque salariée bénéficiera d'un endroit d'environ un pied cube pour déposer ses effets personnels, lequel est individuellement tenu sous clé et que la salariée doit garder propre et en ordre.
- 11.08 L'Employeur met à la disposition des salariées les head sets, les embouts et les écouteurs de plastique nécessaires pour leur travail. L'Employeur s'engage également à garder en réserve un nombre suffisant d'embouts stérilisés en cas de défectuosité ou par la venue de salariées occasionnelles.
- 11.09 Toute salariée subissant un accident de travail doit rapporter aussitôt que possible ce fait à son supérieur immédiat.

11.10 a) Lorsqu'une salariée régulière s'absente pour maladie et qu'elle est admissible à des prestations en vertu de la Loi des Accidents du travail, l'Employeur s'engage à lui faire un versement anticipé jusqu'à ce qu'elle reçoive les premiers versements de la CSST. Le versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel une salariée a droit en vertu des prestations de la Loi des Accidents du travail.

b) Lorsque la salariée touche aux prestations auxquelles elle a droit, elle est tenue de rembourser à l'Employeur le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versement anticipé, faute de quoi, l'Employeur peut déduire ces sommes de tout montant ou salaire à être payé ~~aux salariées~~ **A LA SALARIÉE**. Si les sommes versées par anticipation par l'Employeur sont plus élevées que le montant de la prestation auquel a droit la salariée, l'Employeur peut déduire la somme ainsi versée en trop sur tout montant ou salaire à être payé à la salariée par l'Employeur.

11.11 L'Employeur convient de respecter, suivant les conditions et les modalités qui sont prévues, les règlements relatifs à la protection de la femme enceinte et au congé de maternité. Lors d'un congé de maternité, une salariée a droit à une absence sans rémunération pour une période n'excédant pas huit (8) mois et son ancienneté est maintenue ainsi que son tour.

11.12

Discrimination

- a) Aucune discrimination ne sera exercée ou pratiquée par l'Employeur ou ses représentants à l'égard d'une salariée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap.
- b) Cependant, une distinction ou exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi est réputée non-discriminatoire.

11.13

La connaissance ou l'usage de la langue anglaise est nécessaire pour l'exercice de la fonction de secrétaire téléphoniste. Cependant, ces connaissance et usage de la langue anglaise ne peuvent être considérés comme condition de travail pour les salariées régulières à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention.

11.14

L'Employeur s'engage à fournir aux salariées tout le matériel qu'il juge nécessaire pour l'exercice de la tâche.

11.15

L'Employeur convient de faire son possible pour maintenir les cardex facilement lisibles et en français.

11.16

Le Syndicat et les salariées reconnaissent que les salariées collaborent à l'entraînement des nouvelles salariées, et que ce travail de collaboration fait partie intégrante du travail des salariées.

ARTICLE 12

VACANCES

- 12.01 La salariée régulière qui a accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complété pendant l'année de référence précédente jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- La paie de vacances est de 4% du salaire accumulé pendant l'année de référence.
- 12.02 La salariée régulière qui a accumulé entre un (1) an et cinq (5) ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances par année avec une paie de vacances équivalente à 4% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.
- 12.03 La salariée régulière qui a accumulé entre plus de (5) ans et douze (12) ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances par année avec une paie de vacances équivalente à 6% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.
- 12.04 La salariée régulière qui a accumulé entre plus de douze (12) ans et vingt (20) ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances par année avec une paie de vacances équivalant à 8% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.

.../

/... (12.04 suite)

La salariée régulière qui a accumulé plus de vingt (20) ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances par année avec une paie de vacances équivalente à 10% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence.

12.05 La salariée occasionnelle doit recevoir une paie de vacances équivalente aux bénéficiaires prévus selon la loi sur les Normes du travail.

12.06 Le 31 mars de l'année en cours est la date limite pour le choix des vacances pour les mois de juin, juillet et août. Pour les autres périodes de vacances, le choix est fait au moins trente (30) jours à l'avance.

Pour les salariées régulières à plein temps, la période de vacances ne doit pas être séparée. Cependant, pas plus de deux (2) semaines de vacances consécutives sont accordées pendant les mois de juin, juillet et août, à moins qu'il n'existe aucun conflit avec la période de vacances choisie par toute salariée régulière dans le même bureau en suivant le critère de l'ancienneté pour l'octroi desdites dates de vacances.

Pas plus de deux (2) salariées régulières à la fois par établissement, dont l'une de jour et l'autre de soir ou de nuit, ne peuvent être en vacances au cours des mois de juin, juillet et août, et ce, pendant une même semaine.

.../

/... (article 12 suite)

12.07 Pour les salariées régulières, les pourcentages mentionnés aux articles 12.02, 12.03, 12.04 et 12.05 ne doivent pas être moindres que les salaires hebdomadaires équivalents dans la mesure où la salariée a travaillé au moins quarante-huit (48) semaines pendant l'année de référence, du 1er janvier au 31 décembre (si elle est régie par 12.02), quarante-sept (47) semaines (si elle est régie par 12.03), quarante-six (46) semaines (si elle est régie par 12.04) et quarante-cinq (45) semaines (si elle est régie par 12.05 selon le cas).

La paie de vacances doit être remise le jeudi précédant le dernier jour de travail précédant la période de vacances de chaque salariée ou à la fin de son emploi, selon le cas. Les vacances doivent avoir été choisies et l'Employeur avisé au moins deux (2) semaines à l'avance pour que le présent paragraphe s'applique.

12.08 Pour les fins du calcul des vacances, l'année de référence est du 1er janvier au 31 décembre et ce calcul se fait le 1er janvier de l'année qui suit l'année de référence.

12.09 La salariée régulière qui quitte son emploi au cours de l'année de calendrier, a droit à sa paie de vacances accumulées depuis le 1er janvier de l'année de calendrier en plus

.../

/... (12.09 suite)

de toute autre paie de vacances due et qui n'a pas été reçue pendant l'année de calendrier précédente en accord avec le pourcentage applicable à son ancienneté.

Fêtes statutaires

12.10

Cet article s'applique aux salariées régulières pourvu que ces salariées travaillent la dernière journée de leur cédule précédant immédiatement une fête statutaire, ainsi que la première journée de leur cédule suivant immédiatement ladite fête, sous réserve du paragraphe qui suit.

Une salariée régulière qui est cédulée pour travailler un jour de fête statutaire mais qui ne travaille pas cette journée-là n'a aucun salaire.

Pour les fins de l'application de la présente convention collective, les mots "fête statutaire" se rapportent à l'un des jours suivants:

Jour de l'An;	Vendredi Saint;
St-Jean Baptiste;	Anniversaire de naissance de l'employée;
Confédération;	Fête de la Reine;
Fête du Travail;	Date d'anniversaire
Lundi de Pâques;	d'embauche de la salariée.
Action de Grâces;	
Noël.	

.../

/... (12.10 suite)

Ces congés sont des congés garantis et si la fête dont il est fait mention tombe un samedi ou un dimanche, elle est reportée au vendredi précédant ou au lundi suivant, après entente avec l'Employeur.

Une salariée régulière à plein temps qui n'est pas cédulée pour travailler un jour de fête statutaire a droit à une journée de salaire régulier pour tel jour, même si elle ne travaille pas ce jour-là.

L'Employeur s'efforce de distribuer le travail des jours de fête à tour de rôle, aussi équitablement que possible.

Une salariée régulière à temps partiel qui a travaillé au moins douze (12) jours dans les quatre (4) semaines précédant une fête statutaire et qui est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours et qui ne travaille pas une journée de fête statutaire reçoit une indemnité de congé équivalente au prorata des heures travaillées en temps régulier pendant les quatre (4) semaines précédant cette fête statutaire.

12.11

Si un jour de fête statutaire désigné coïncide avec un (des) jours ouvrables d'une période de vacances d'une salariée, ce congé, après entente entre l'Employeur et la salariée, doit suivre ou précé-

/... (12.11 suite)

der immédiatement la période de vacances ou est payé à son taux de salaire régulier. Une salariée régulière ne peut se voir accorder des vacances pendant lesquelles surviendrait plus d'une des deux (2) fêtes suivantes: NOEL, le JOUR DE L'AN, la ST-JEAN-BAPTISTE, la CONFEDERATION, le VENDREDI-SAINT et le LUNDI DE PAQUES

Congés familiaux

12.12

- a) 1) Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, une salariée régulière peut s'absenter pendant cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès.
- 2) Dans le cas du décès de sa mère, de son père, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, une salariée régulière peut s'absenter pendant trois (3) jours consécutifs, incluant le jour des funérailles.
- 3) Dans le cas du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, d'un grand-parent, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son gendre ou de sa

.../

/... (12.12 suite)

brue, la salariée régulière peut s'absenter de son travail le jour des funérailles, sans perte de salaire, en autant qu'elle était cédulée pour travailler ce jour-là et pour les heures pour lesquelles elle était cédulée. En plus de ce jour, l'Employeur peut accorder jusqu'à deux (2) jours de congé sans solde sans affecter son boni d'assiduité à la demande de la salariée.

- 4) Pendant les absences prévues aux paragraphes a)1) et a)2), la salariée reçoit son salaire régulier pour les jours où elle était cédulée au travail et pour le nombre d'heures qu'elle aurait normalement travaillées à son taux régulier.

- b) Suivant les critères mentionnés au paragraphe a)4), si le conjoint ou l'enfant de la salariée régulière décède pendant les vacances de cette dernière, le ou les congés auxquels elle aurait eu droit aux termes du paragraphe a)1), est ou sont ajoutés à la fin de ses vacances.

- c) Lors de l'adoption d'un enfant, une salariée régulière peut s'absenter de son

.../

/... (12.12 suite)

travail, sans salaire, pendant deux (2) jours à compter de la date de la réception de l'enfant et ce, sans affecter son boni d'assiduité.

- d) La salariée régulière a droit à un congé sans salaire d'une (1) journée lorsque son conjoint ou son enfant subit une intervention chirurgicale, sans que cela affecte son boni d'assiduité.

12.13

L'Employeur peut accorder une absence sans rémunération pour des raisons urgentes et valables, pourvu que la salariée régulière soumette une demande par écrit à cet effet et que telle autorisation soit également transmise par écrit, à moins de circonstances exceptionnelles où l'autorisation verbale de l'Employeur suffit.

ARTICLE 13

RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

13.01

Dans les deux (2) mois suivant la signature de la présente convention, en autant que ce délai convienne à l'assureur, l'Employeur convient d'instaurer un régime d'assurance-collective comportant une assurance sur la vie et une assurance-maladie.

13.02

L'Employeur convient de payer 50% du coût total de la prime du régime d'assurance-collective.

*

MP AA
13.03
JP LP

Il est convenu que le choix du régime d'assurance-collective et de l'assureur appartient à l'Employeur qui en informe le Syndicat.

*

MP AA
13.04
JP LP

Toutes les salariées régulières dont les noms figurent sur la liste de paie, couvertes par la convention collective de travail à la date de sa signature, peuvent adhérer au régime d'assurance-collective lors de sa mise en vigueur, en autant que l'assureur accepte.

*

MP AA
13.05
JP LP

L'Employeur s'engage à faire compléter les fiches nécessaires à l'adhésion des salariées admissibles au régime et à en transmettre une copie au Syndicat.

*

MP AA
13.06
JP LP

L'Employeur déduit de la paie de chaque salariée régulière assurée, la partie de la prime payable par celle-ci.

.../

* ~~13-03~~
13-07

AA
HP
JP

L'Employeur informe le Syndicat de toute modification apportée au régime d'assurance collective qui affecte les salariées visées par le certificat d'accréditation.

* ~~13-04~~
13-08

AA
HP
JP

L'Employeur convient de remettre une copie de toute documentation qu'il reçoit de l'assureur, concernant les bénéfices d'assurance s'appliquant aux salariées visées par le certificat d'accréditation.

* ~~13-05~~
13-09

AA
HP
JP

L'Employeur convient de faire la retenue sur la paie pour toute salariée à temps plein qui voudra adhérer à un régime enregistré d'épargne retraite et à faire la remise des retenues au Syndicat, à chaque mois.

Le Syndicat a l'entière responsabilité de l'administration dudit régime et l'Employeur ne peut encourir aucune responsabilité en vertu de la présente clause.

* ~~13-06~~
13-10

AA
HP
JP

Maladie et accident

Le présent article s'applique aux salariées régulières et est administré selon la loi de l'assurance-chômage. Toute salariée régulière (à la fin de sa période de probation), a droit aux bénéfices de maladie et accident payables, pourvu qu'elle soit éligible aux bénéfices de la loi de l'assurance-chômage (c'est-à-dire qu'elle ait versé vingt (20) prestations, c'est-à-dire vingt (20) semaines de travail dans une année de calendrier).

* ~~13-07~~
13-11

AA
HP
JP

L'Employeur peut exiger qu'une salariée subisse un examen médical par un médecin choisi par l'Employeur aussi souvent qu'il le désire. Le médecin de l'Employeur peut décider si une absence pour raison de santé est motivée et détermine la date du retour au travail de la salariée. La salariée peut exiger

la présence de son médecin particulier à cet examen. Si les deux (2) médecins ne sont pas d'accord sur le diagnostic et la date de retour au travail, ils doivent conjointement recommander la nomination d'un troisième médecin qui décide. La décision du troisième médecin est finale et les coûts, lorsqu'ils ne sont pas en conflit avec l'assurance-maladie, sont défrayés par l'Employeur.

* 13-12
~~13-08~~

AA
LPM
JC

Cet article s'applique aux salariées régulières à temps plein. Aucun salaire pour les trois (3) premiers jours cédulés, depuis 66 2/3% du salaire régulier pour les prochains sept (7) jours de maladie et d'accident. Par la suite, les salariées régulières à temps plein doivent appliquer pour obtenir les bénéfices de la C.A.C. pour quinze (15) semaines maximum, ou selon le profil de la C.A.C., et par la suite, les bénéfices de l'Employeur pour neuf (9) semaines supplémentaires. Maximum des paiements de bénéfices hebdomadaires, en accord avec la C.A.C.

Cet article s'applique aux salariées régulières à temps partiel pourvu que ces dernières aient travaillé un minimum de quinze (15) heures par semaine dans les deux (2) semaines précédant l'absence pour maladie ou accident. Ces bénéfices sont de 66 2/3% de leur salaire payable à partir de sa quatrième journée cédulée. Par la suite, les salariées doivent appliquer pour obtenir les bénéfices de la C.A.C. pour quinze (15) semaines maximum, ou selon le profil de la C.A.C., et par la suite, les bénéfices de l'Employeur pour neuf (9) semaines supplémentaires. Maximum des paiements de bénéfices hebdomadaires en accord avec la C.A.C..

* 13-13
~~13-09~~

AA
LPM
JC

Une salariée en congé de maladie doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance de son retour au travail.

CHAPITRE 14 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE


- 14.01 La durée normale de travail pour toutes les salariées régulières à plein temps est de sept heures et demie (7h $\frac{1}{2}$) de travail par jour, excluant la période de repas ou, pour l'équipe de nuit, huit heures (8h) par jour, y compris la période de repas lorsqu'elle est travaillée.
- 14.02 La salariée régulière à temps partiel est rémunérée au taux supplémentaire applicable pour les heures effectuées au-delà de la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures ou de la journée régulière de travail de 7h30 ou de 8h00, selon le cas, sauf dans les cas de remplacement suite à une absence pour vacances ou maladie d'une salariée régulière à temps plein ou lors de sa période de probation.
- 14.03 Les salariées régulières peuvent échanger occasionnellement leur tour de service après avoir obtenu l'accord de leur supérieur immédiate qui ne peut refuser à moins de motifs sérieux, pourvu qu'elles possèdent une compétence relativement égale et à la condition expresse que l'Employeur ne soit pas tenu de payer un montant plus élevé pour le travail exécuté en vertu de cet échange, qu'il aurait normalement payé s'il n'avait pas eu lieu.
- 14.04 L'Employeur convient d'afficher, à trois heures (3h00) p.m., le vendredi, la cédule de la semaine de travail des salariées régulières devant entrer en vigueur le deuxième lundi suivant. L'attribution et le choix des heures disponibles pour les salariées régulières à temps partiel seront régis par l'ancienneté et octroyés par l'Employeur en considérant le choix de la salariée. La cédule de travail des salariées régulières à temps

- 14.04
(suite) partiel peut être modifiée vingt-quatre (24) heures à l'avance avant le début du travail, si l'avis n'est pas donné dans le délai de vingt-quatre (24) heures, la salariée régulière à temps partiel a droit à un minimum de quatre (4) heures à taux régulier si cette modification a pour effet d'annuler les heures de travail pour lesquelles elle était cédulée et de les réduire pour un nombre inférieur à quatre (4) heures de travail.
- 14.05 Il y aura au moins dix (10) heures entre la fin d'une période de travail cédulée et le début de la suivante. Toute période travaillée, à l'intérieur de ces dix (10) heures sera rémunérée au tarif du temps supplémentaire applicable à ce jour.
- 14.06 Une salariée peut se faire excuser du travail en temps supplémentaire pourvu que la raison motivant sa demande soit raisonnable.
- 14.07 Pour les salariées régulières à temps plein, le taux supplémentaire applicable est payé pour tout travail accompli avant ou après la journée régulière de travail, 7h30 ou 8h00 selon le cas, ou de la semaine régulière de travail, soit 37h30 ou 40h00 selon le cas, même si ce travail se prolonge au-delà de la journée de calendrier. Tout travail supplémentaire doit être exigé par l'Employeur.

14.08

Lorsqu'une salariée est requise par l'Employeur de se rapporter au travail en dehors de ses heures régulièrement cédulées, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux horaire de base pourvu qu'elle soit disponible pour travailler durant lesdites quatre (4) heures consécutives.

14.09

*  Une salariée régulière à temps plein qui est requise de travailler un congé férié est rémunérée au taux horaire de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement du congé férié, soit sept heures et demie (7h30) ou huit heures (8h) selon le cas. Une salariée régulière à temps partiel qui est requise de travailler un congé férié est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement des heures moyennes à titre d'indemnité pour le congé férié selon ~~le chapitre~~ **L'ARTICLE 12.10** au taux horaire régulier.

14.10

Le temps supplémentaire est inclu dans la paie qui couvre la période au cours de laquelle le travail a été fait.

14.11

Les salaires sont ceux mentionnés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

14.12

Il est entendu clairement qu'en aucun cas, il n'y aura duplication ou double accumulation de temps supplémentaire.

- 14.13 Une salariée régulière dont l'horaire de travail est cédulé pour débiter avant midi et qui ne peut se rapporter au travail tel que cédulé devra en principe aviser sa supérieure au moins deux (2) heures à l'avance. Dans le cas d'une salariée régulière dont l'horaire de travail est cédulé pour débiter après midi (12h00) incluant le tour de nuit et qui ne peut se rapporter au travail tel que cédulé, elle devra en principe aviser sa supérieure au moins trois (3) heures à l'avance.
- 14.14 Le travail des samedis, dimanches et jours de congé férié qui n'est pas assigné aux salariées qui se portent volontaires à travailler de tels jours, sera équitablement distribué parmi les salariées qui sont en moyenne cédulées pour travailler plus de seize (16) heures par semaine. Une salariée qui refuse de travailler à la suite de cette distribution ou en vertu de cette distribution sera passible de reclassification et de terminaison de son emploi par l'Employeur après entente avec le Syndicat.
- 14.15 Sauf dans les cas d'urgence, une pause de quinze (15) minutes sera accordée à toute salariée pour chaque période de travail de quatre (4) heures; dans de tels cas d'urgence, cette pause sera accordée durant ce même tour de service, sinon elle sera rémunérée.
- 14.16 Le temps alloué pour les repas est une demi-heure par minimum de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) de travail et ne sera pas considéré comme période travaillée sauf si elle est travaillée. Même si les repas doivent être pris au moment déterminé par l'Employeur, le dîner ne devra pas être pris avant onze heures (11h00) a.m. et le souper avant cinq heures (5h00) p.m. Le dîner et le souper auront la signification qui leur est généralement donnée.

14.17 Les parties conviennent que l'Employeur est libre de constituer son plan au cours duquel des salariées pourront accumuler la demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) pour le repas et une des deux (2) pauses quotidiennes pour se rendre chez elle pour diner, à la condition d'être de retour à leur poste de travail à la fin des quarante-cinq (45) minutes ainsi accumulées et que la gérante ait été avisée assez longtemps à l'avance pour qu'elle puisse faire la cédule en conséquence.

Jours de congé hebdomadaire

14.18 Les salariées régulières ont droit à deux (2) journées de congé hebdomadaire consécutives au moins trois (3) semaines sur quatre (4) semaines, à raison d'une (1) fin de semaine sur quatre (4) et d'un (1) dimanche sur deux (2).

14.19 Une salariée régulière ayant accumulé dix-huit (18) ans d'ancienneté ou plus n'est pas tenue de travailler les fins de semaine si l'Employeur a assez de personnel pour remplir ses heures de travail.

CHAPITRE 15 RELATIONS PATRONALES SYNDICALES

- 15.01 Les parties conviennent de tenir des réunions patronales syndicales quatre (4) fois par année ou sur convocation mutuelle après entente entre les parties.
- 15.02 Ces rencontres ont lieu en dehors des heures normales de travail.
- 15.03 *L'employeur*
~~La compagnie~~ n'est pas tenue de dédommager ses salariés pour assister auxdites réunions.
- 15.04 Pas plus de deux (2) représentants par partie ne doivent être présents.
- 15.05 L'ordre du jour doit en principe avoir été établi au moins quatre (4) jours avant la tenue d'une telle réunion.
- 15.06 L'Employeur convient de dresser un procès verbal contenant le résumé des propos tenus lors desdites réunions et dont une copie est remise à l'un des représentants syndicaux.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.07 L'Employeur convient d'appliquer les mesures disciplinaires selon la gravité, la fréquence des offenses et les autres circonstances des actes reprochés aux salariés.

Une mesure disciplinaire consiste en un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement, selon le cas.

- 15.08 Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur avise par écrit la salariée l'informant de l'infraction commise, des faits reprochés, la date desdits faits et de la mesure disciplinaire. Une copie de cette mesure disciplinaire est transmise au Syndicat.
- 15.09 A moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement immédiat, la procédure est d'aviser d'abord la salariée par écrit avant de procéder à une suspension ou à un congédiement.
- 15.10 Une salarié qui, ayant complété sa période de probation, se croit lésée par une mesure disciplinaire, peut soumettre son grief suivant la procédure prévue à la présente convention.
- 15.11 Dans le cas de griefs ayant trait à des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 15.12 Lorsqu'une salariée est convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, ladite salariée doit être accompagnée si elle le désire, par la représentante syndicale de l'établissement concerné.
- 15.13 Après avoir pris rendez-vous avec le représentant de l'Employeur, la salariée qui le désire peut consulter son dossier disciplinaire en présence du représentant de l'Employeur et d'en recevoir copie en autant qu'elle n'en n'ait pas reçu copie et ce, dès que possible.

- 15.14 Aucune plainte anonyme ne pourra être invoquée contre une salariée.
- 15.15 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail.
- 15.16 Toute salariée, seule ou accompagnée de son représentant syndical de l'établissement concerné, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit au représentant de l'Employeur, ou en son absence, à son remplaçant, dans le trente (30) jours de calendrier de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou du moment où elle a raisonnablement pu prendre connaissance de ces faits.
- 15.17 Le représentant de l'Employeur, ou en son absence, celui désigné, communique au Syndicat, par écrit, sa réponse dans les cinq (5) jours de la réception du grief.
- 15.18 Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans le délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à la procédure d'arbitrage dans les quinze (15) jours de la fin du délai mentionné à l'article 15.17.
- 15.19 Tout règlement d'un grief intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de griefs et d'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par la ou les salariées en cause, ainsi que par l'un des représentants des parties à la convention et ladite entente lie les parties en cause. Cependant, une telle entente ne peut être invoquée lors de griefs subséquents.

- 15.20 Une erreur cléricale dans la rédaction d'une grief n'en entraîne pas l'annulation.
- 15.21 Les délais et la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 15.22 La procédure d'arbitrage consiste en la transmission par le Syndicat d'une lettre à l'Employeur lui suggérant le nom d'un arbitre de griefs et lui mentionnant l'intention du Syndicat de procéder à l'arbitrage dudit grief.
- A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai mentionné à l'article 15.18, le Syndicat doit transmettre un avis au Ministre du travail du Québec demandant la nomination d'un arbitre, le tout conformément aux dispositions du Code du travail.
- 15.23 L'arbitre de griefs n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de la présente convention et ses pouvoirs sont ceux que lui confère le Code du travail du Québec.
- 15.24 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) annuler la sanction disciplinaire et réintégrer la salariée en lui accordant la compensation qu'il juge équitable tout en soustrayant toutes les sommes que la salariée concernée aurait gagnées à l'extérieur de l'entreprise pendant cette période ainsi que toute autre somme dont l'Employeur a l'obligation de faire remise au nom de la salariée auprès des différents organismes gouvernementaux;

/... (article 15 suite)

- * *AA*
mt *h* *ge*
- b) maintenir la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur;
- * *AA*
h *ge*
mt
- c) réduire une mesure disciplinaire et fixer celle qu'il juge appropriée, tout en déterminant le montant de l'indemnité à être octroyée s'il y a lieu à la salariée selon les modalités prévues au sous paragraphe a).

La décision arbitrale est exécutoire et lie les parties et ce, dans les quinze (15) jours de la date de la décision, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.25

- * *AA*
h *ge*
mt
- L'arbitre de griefs doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition, à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai à accorder un délai supplémentaire.

15.26

- * *AA*
h *ge*
mt
- La représentante du Syndicat de l'établissement concerné est libérée, sans salaire, et ce pour le temps nécessaire lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage.

15.27

- * *AA*
h *ge*
mt
- Les frais et les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

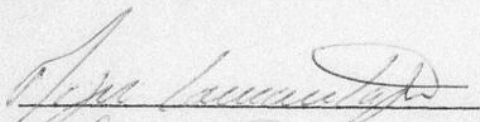
CHAPITRE 16 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 16.01 La présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 octobre 1983.
- 16.02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif sauf à l'égard des échelles de salaire mentionnées à l'annexe "A" suivant les dates qui y sont mentionnées.
- 16.03 La rétroactivité des salaires n'est due qu'aux salariées à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective et est payée pour les heures travaillées depuis le 10 février 1981 au taux régulier.
- 16.04 Les sommes dues aux salariées à titre de rétroactivité leur sont versées par l'Employeur au plus tard le 20 décembre 1981, pour toutes les heures travaillées jusqu'au 6 décembre 1981.
- 16.05 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out.

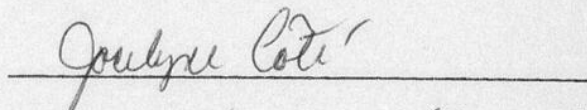
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,
CE 29ième JOUR DE JANVIER 1982.

TAS COMMUNICATIONS (QUEBEC)

SYNDICAT DES TELEPHONISTES EN
COMMUNICATIONS DE QUEBEC (FNC-CSN)



Lucille Pageot



Martine Simard

ANNEXE A

ECHELLE DE SALAIRES

SECRETARE-TELEPHONISTE

<u>ANCIENNETE</u>	<u>10/2/81</u>	<u>1/10/81</u>	<u>1/10/82</u>
0-2 (mois)	salaire minimum	sal. min.	sal. min.
3-6	\$4.29	\$4.74	\$5.17
7-12	4.40	4.84	5.27
13-18	4.46	4.90	5.37
19-24	4.52	4.98	5.47
25-30	4.59	5.05	5.57
31-36	4.65	5.13	5.67
37-42	4.72	5.22	5.77
43-48	4.80	5.30	5.87
49-54	4.87	5.38	5.97
55-60	4.94	5.47	6.07
61 et plus	5.02	5.57	6.17

ANNEXE B

BUREAU ST-CYRILLE 203

1 DECEMBRE 1981

LISTE D'ANCIENNETE DES REGULIERES A TEMPS PLEIN

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
2043	BERNARD RENEE	44.0 mois	17.04.78
2049	CORMIER CLAUDETTE	14.0 mois	03.10.80
2533	COTE JOCELYNE	37.5 mois	04.10.78
2002	DUPLAIN MONA	19.0 mois	11.04.80
2070	GUIMOND HELENE	11.5 mois	10.12.80
2001	LAROCHE KATHLEEN	231.5 mois	14.04.62
2074	THERIAULT MARIE-MAI	9.0 mois	16.02.81
2036	VERREAULT HELENE	15.5 mois	25.08.80

.../2

/2... (annexe B suite)

BUREAU ST-CYRILLE 208

1 DECEMBRE 1981

LISTE D'ANCIENNETE DES REGULIERES A TEMPS PARTIEL

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
2008	ASSELIN MADELEINE	1.5 mois	13.10.81
2012	BERGERON SUZANNE	3.0 mois	31.08.81
2108	BERNARDO ROSETTA	14.5 mois	14.02.80
2552	BOUCHARD SUZANNE	14.5 mois	15.09.80
2010	GAGNON LOUISE	3.0 mois	10.08.81
2040	LEBLANC MARIE-JOSEE	4.5 mois	11.06.81
2018	LEBLANC SONIA	33.0 mois	22.05.78
2042	MC GEE JACYNTHE	5.5 mois	15.06.81
2054	METIVIER MARY	4.5 mois	07.07.81
2055	AUDET DENISE	0.0 mois	01.12.81

.../3

/3... (annexe B suite)

BUREAU ST-JEAN 209

1 DECEMBRE 1981

LISTE D'ANCIENNETE DES REGULIERES A TEMPS PLEIN

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
2506	BECHETTE RITA	42.5 mois	15.05.78
2520	BOUFFARD SUZANNE	28.5 mois	10.07.79
2501	DASPE DIANE	5.0 mois	22.06.81
2548	DUPUIS FRANCINE	14.5 mois	29.07.80
2553	GAMACHE CECILE	14.5 mois	15.09.80
2550	LACHANCE JOCELYNE	16.0 mois	28.07.80
2563	NORMAND THERESE	37.5 mois	20.06.78
2513	SIMARD MARTINE	27.0 mois	20.08.79

.../4

/4... (annexe B suite)

BUREAU ST-JEAN 209

1 DECEMBRE 1981

LISTE D'ANCIENNETE DES REGULIERES A TEMPS PARTIEL

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
2102	BISSONNETTE ALINE	18.0 mois	17.03.80
2504	BOILARD CLAUDETTE	5.0 mois	25.06.81
2536	BOUDREAU DIANE	26.0 mois	01.10.79
2551	BRASSARD ANDREE	3.5 mois	10.09.80
2515	CHAMPAGNE LOUISE	1.0 mois	04.11.81
2512	GREER KATHLEEN	1.0 mois	27.10.81
2511	LAROSE LISE	1.5 mois	19.10.81
2038	PAGEOT SYLVIE	4.0 mois	28.08.78
2537	PELLETIER YVETTE	10.0 mois	08.11.79
2525	RANCOURT FERNANDE	102.0 mois	06.11.72
2518	BERGERON MONIQUE	0.0 mois	24.11.81

Pour ces deux personnes, l'ancienneté n'est calculée que pour fin de salaire seulement:

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>ANCIENNETE POUR FIN DE SALAIRE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
2556	LEMAY NICOLE	0.	13 mois	06.10.80
2558	DION CLAUDETTE	0.	11 mois	05.01.81

ANNEXE C

DEFINITIONS DES FONCTIONS

Les définitions des fonctions ont pour but d'indiquer les attributions principales et caractéristiques de chaque fonction, mais elles ne doivent pas être considérées comme étant limitatives, car toute salariée pouvant être appelée à effectuer tout travail exigé par l'Employeur.

1. Secrétaire-téléphoniste

désigne toute salariée qui:

- ouvre et ferme les lignes selon la demande des clients;
- tient le carnet de rendez-vous;
- répond au téléphone;
- classe les messages; **ET LES INSTRUCTIONS des CLIENTS**
- rejoint les clients par radio émetteur, s'il y a lieu, et selon les instructions reçues;
- prend les messages et les instructions et les transmet;
- vérifie le tableau en général;
- répond aux différentes alarmes qui ont pu être confiées à l'entreprise;
- et toute autre tâche.

2. Secrétaire-téléphoniste surveillante

salariée qui a été désignée par l'Employeur, après consultation avec le Syndicat, pour agir régulièrement à titre de surveillante et dont la principale attribution est d'être responsable des opérations de l'entreprise pendant les heures où elle est cédulée et effectuer toute autre tâche.