

NOM

No. 03099-9

C.A.E. 3230 NO.CONV. 30999  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 100  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 2225 30  
PERS.VIS.13 NO.ACC. 009446005

230

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 9446-05
<b>Date</b>	Signature 82-08-19	Réception 82-08-30	<b>Durée</b>	Du 82-08-19	Au 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 100

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat International des Travail- leurs Unis de l'Automobile, de l'Aé- rospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique Local 1044 78<sup>è</sup>l, Louis-H. Lafontaine, Ste 203 Ville d'Anjou, Qc H1K 4E4 Att: M. Luc Desnoyers</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Prévost Car Inc. Sté-Claire Cté Dorchester, Qc G0R 2V0</b>

**Unité de négociation**

<b>Région</b>	03-03	<b>Activité</b>	3230-5	<b>Affiliation</b>	FTQ(7)
---------------	-------	-----------------	--------	--------------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(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**

**Egalement inclus protocole de retour au travail**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	82-08-31

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE:

92 AOU 30 11 44

ENTRE

PREVOST CAR INC., corporation légalement  
constituée, ayant une place d'affaires à Ste-  
Claire, Bellechasse, Québec, ciaprès appelée,

LA COMPAGNIE

- ET -

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,  
DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE  
AGRICOLE D'AMERIQUE, (TUA)

SECTION LOCALE 1044,  
7811, Louis-H. Lafontaine, suite 203,  
Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4  
ci-après appelé,

LE SYNDICAT

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le syndicat, de déterminer pour la durée de cette convention les salaires et autres conditions de travail mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes et ainsi de faciliter l'opération efficace des affaires de la Compagnie.

## ARTICLE 11 - JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation émise le 16 février 1978 par Le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les employés de bureau, de l'imprimerie, les dessinateurs, à l'exception des employés de l'usine, déjà syndiqués, des vendeurs, des ingénieurs, des directeurs, des gérants, de la secrétaire du bureau d'administration, et de toute autre personne exclue par la loi".

2.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation;

2.03 Aucun travail relevant de l'unité de négociation ne peut-être exécuté par des entrepreneurs extérieurs si une telle opération entraîne une mise-à-pied ou empêche une promotion de salariés au travail.

2.04 Lorsqu'un nouveau poste ou un nouveau département est établi dans l'unité de négociation, la compagnie avisera le syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours de la création dudit poste ou département. Sur requête de ce dernier, des négociations seront entamées promptement en vue de décider si ce poste ou ce département devrait être inclus ou non dans l'unité de négociation. A défaut d'entente, la question sera soumise à un commissaire du travail, conformément aux dispositions du Code du Travail;

2.05 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise régie par la présente convention collective de travail, autrement que par vente en justice, n'invalidera pas l'accréditation de l'unité de négociation ou la présente convention collective de travail et la personne à qui l'entreprise sera aliénée ou concessionnée sera liée et par l'accréditation et par la présente convention collective de travail comme si elle y était nommée.

2.06 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- a) Formation ou entraînement des employés couverts par l'unité de négociation.
- b) Expérimentation, vérification et mise en production.
- c) Danger ou circonstances imprévues.

ARTICLE 111 DROITS DE LA DIRECTION -

3.01 Le syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont du ressort de la compagnie:

- a) Embaucher, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, maintenir l'ordre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;
- b) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02 La compagnie s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la convention, à défaut de quoi l'employé ou le syndicat peut soumettre un grief;

3.03 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective;

3.04 Les employés et le syndicat doivent être informés de ces règlements écrits et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE IV - NON-DISCRIMINATION -

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée par la compagnie ou le syndicat contre un employé à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son état civil ou de ses opinions politiques.

ARTICLE V - ACTIVITES SYNDICALES -

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical de bureau est mandaté au nom des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention;

5.02 Le comité syndical est formé de deux (2) employés nommés par le syndicat, y compris un président. Dans l'éventualité que l'unité comprenne plus de cent (100) membres, un troisième employé sera ajouté au comité. Le syndicat informe, par écrit, l'employeur, du nom de ses membres du comité syndical.

5.03 Les membres du comité syndical sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable.

L'employeur reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical qui peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire;

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie;

5.05 La compagnie convient de désigner des endroits, déterminés par les parties, ou il y aura des tableaux d'affichage sous clefs pour afficher les avis ou communications relatives aux activités syndicales ainsi que les règlements de la compagnie, lesquels doivent être approuvés par le service des ressources humaines. Une personne du service des ressources humaines sera autorisée à approuver ces avis ainsi que les afficher sur les tableaux aussi promptement que possible.

5.06 La compagnie accorde des congés sans solde à au plus deux (2) employés à la fois, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, au plus deux (2) fois par année, pour assister à des congrès syndicaux, à condition d'avoir été avisée dix (10) jours à l'avance des noms des employés désignés pour assister à tels congrès.

5.07 Sur demande écrite faite par le syndicat, la compagnie accorde un congé sans solde, d'une durée d'un (1) an et renouvelable d'année en année avec un pré-avis de deux (2) mois à un employé appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales. A l'expiration du congé, l'employé conserve l'ancienneté accumulée à la date de son départ et, à son retour, il reprend la fonction qu'il occupait ou une fonction comparable.

5.08 Les deux membres du comité syndical sont libérés, sans perte de salaire, pour les séances de négociation et de conciliation en direct avec la compagnie pendant les heures régulières de travail.

5.09 La direction convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées pendant la durée de la présente convention dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention, à un fonds de fidéicommis établi par le syndicat international des TUA, et la direction fera parvenir au 7811 Louis H. Lafontaine, Suite 203, Ville d'Anjou, Québec, H1K 4E4. Il est de plus convenu qu'on accordera aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, plus le temps des déplacements au besoin, le dit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Pendant qu'ils sont en congé, les employés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

ARTICLE VI SECURITE SYNDICALE -

6.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie déduit, à chaque mois, de la paie de chaque employé, couvert par la convention une somme égale à la cotisation syndicale et au droit d'entrée dans le cas des nouveaux employés, et remet le total de ces déductions, par chèque, dans les quinze (15) jours de la perception, au secrétaire-financier du syndicat.

La compagnie, en même temps, remet au syndicat et au comité syndical la liste des employés de la paie desquels elle a déduit la cotisation.

6.02 Les nouveaux employés sont régis par cet article à compter de la date du début de leur travail. Les employés exclus de l'unité de négociation et qui y sont transférés sont régis par cet article à compter de la date de leur transfert dans l'unité de négociation;

6.03 Tous les employés doivent devenir et demeurer membres du syndicat pour la durée de la présente convention collective.

6.04 Tout employé qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui ne maintient pas son adhésion selon le paragraphe 6.03 est sujet à être congédié sans autre cause. En cas de pareil défaut, le syndicat donne avis à l'employeur et le congédiement doit prendre effet dans les quinze (15) jours suivant cet avis.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

7.01 Tout grief au sens du Code du Travail, y compris toute sanction disciplinaire, constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective;

7.02 Les deux parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail;

7.03 Première étape:

a) Lorsqu'un employé se croit lésé, il doit en discuter avec son supérieur immédiat et sera accompagné d'un membre du comité syndical.

b) Dans l'éventualité de mésentente, un grief sera présenté par écrit au supérieur immédiat par un membre du comité syndical.

Tout grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.

Le grief sera discuté entre le supérieur immédiat et un membre du comité syndical afin de tenter un règlement dès cette première étape. La réponse du supérieur doit être donnée par écrit dans les trois (3) jours ouvrables de la rencontre.

7.04 Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les trois (3) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des relations de travail en vue de tenter de régler le grief et ce dernier devra répondre dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande. La décision du responsable des relations de travail ou de son représentant doit être soumise par écrit au comité syndical dans les trois (3) jours suivant la rencontre avec le syndicat.

7.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 7.04, le comité syndical peut alors, dans les trente (30) jours suivant l'échéance des délais ci-haut mentionnés référer le grief à l'arbitrage en informant la compagnie;

7.06 Un grief contestant une mesure disciplinaire ou un grief qui implique plusieurs employés de départements différents, peut être soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'imposition de la mesure ou du fait qui a provoqué le grief collectif.

7.07 Une erreur technique dans la formulation ou la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief, à moins que les parties conviennent par écrit de les extentionner;

7.08 Les parties désignent à l'avance Me Roland Tremblay, c.r. de St-Jean, pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention collective.

Advenant que Me Roland Tremblay c.r. soit dans l'impossibilité d'entendre le grief dans un délai raisonnable de sa soumission à l'arbitrage, le grief est référé à une personne choisie d'un commun accord par les parties. A défaut d'entente entre les parties, dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre est désigné par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre;

- 7.09 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre unique;
- 7.10 L'arbitre unique ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit;
- 7.11 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent;
- 7.12 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé;
- 7.13 Dans le cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie;
- 7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les employés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief;
- 7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite;

Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

Les employés requis comme témoins par l'arbitre ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

- 7.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

#### ARTICLE VIII - ANCIENNETÉ -

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé dans l'unité de négociation depuis son dernier embauche;

8.02 Un employé acquiert le droit d'ancienneté après avoir complété soixante (60) jours de travail pour l'employeur. A l'expiration de cette période de probation, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche;

8.03 Un employé en période de probation ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement;

8.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur affiche la liste d'ancienneté des employés. Cette liste indique la date d'embauche et l'occupation de chaque employé.

Durant les quinze (15) jours de l'affichage, un employé qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. A l'expiration de cette période, la liste est présumée exacte. Une liste révisée et à date est affichée à tous les quatre (4) mois et une copie est transmise au syndicat.

8.05 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté, le nom de celui qui a le plus grand nombre d'heures de travail, pour la première journée, est inscrit en premier lieu.

Au cas d'égalité du nombre d'heures de travail pour cette première journée, le nom de l'employé le plus âgé est inscrit en premier lieu;

8.06 L'employé, qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté pendant ses absences pour maladie, accident ou absence autorisée, jusqu'à concurrence de vingt (20) mois, après quoi il la conserve;

8.07 L'employé mis à pied, qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté pendant une période égale à l'ancienneté acquise lors de la mise à pied, jusqu'à concurrence de vingt (20) mois;

8.08 a) Un employé transféré ou ayant été transféré hors de l'unité de négociation maintiendra les droits d'ancienneté acquis alors qu'il était dans l'unité de négociation mais, sauf en cas de transfert temporaire d'une durée de moins de soixante (60) jours de calendrier consécutifs, cessera d'accumuler de l'ancienneté.

b) Sauf en cas de remplacement d'un supérieur immédiat absent pour raison de vacances, de maladie, de stage de formation, de deuil, de service comme juré ou témoin, ou de la naissance d'un enfant, le privilège de transfert temporaire d'un employé à un poste de supérieur immédiat pour une durée de moins de soixante (60) jours de calendrier consécutifs tel que prévu au sous-paragraphe (a) ci-dessus ne peut-être utilisé qu'une (1) fois par année durant la présente convention collective.

c) Un tel employé peut-être retourné à l'unité de négociation à une occupation qu'il est capable d'accomplir immédiatement, à condition:

Qu'il ne déplace pas un employé de l'unité de négociation ayant plus d'ancienneté.

d) Un employé exclu qui n'a jamais travaillé dans l'unité de négociation n'acquiert ni n'accumule de droits d'ancienneté.

8.09 Un employé absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, d'un congé autorisé ou d'une suspension, reprend, à son retour, son ancienne occupation si la chose est possible, sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés, à défaut de quoi, il est assigné à une occupation de même niveau ou à une autre occupation.

8.10 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause, sauf si ce congédiement est modifié ou annulé par les parties ou par décision arbitrale;
- c) lorsqu'il est mis à pied pour une période dépassant vingt (20) mois;
- d) lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail à la suite d'un rappel de mise-à-pied dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel au travail expédiée par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, copie de telle lettre remise au syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable et qu'il est acceptable pour la compagnie.
- e) lorsqu'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.

ARTICLE IX - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

9.01 Tout employé, qui a complété sa période de probation, doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, ou, à défaut, le salaire régulier de cette période, avant d'être mis à pied. Une liste des employés mis à pied sera remise au comité syndical et mise à jour mensuellement.

9.02 Mise-à-pied

En cas de réduction de main-d'oeuvre, la mise-à-pied se fera parmi les employés des occupations du département dans lequel la réduction de la main-d'oeuvre s'effectue. Les employés qui n'ont pas de droit acquis d'ancienneté seront les premiers mis à pied et par la suite par ordre inverse d'ancienneté.

9.03 Déplacement

Un employé qui a des droits d'ancienneté peut déplacer un autre employé moins ancien que lui de la façon suivante:

a) sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur en autant que l'employé réponde aux exigences normales de l'occupation.

b) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à cet employé.

Cependant pour les fins d'application du présent alinéa et pour certaines occupations, des qualifications particulières sont requises telles que la connaissance de l'opération d'un équipement relatif à la fonction.

9.04 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'une ancienneté préférentielle par rapport aux autres employés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors de la mise-à-pied.

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre employé à condition qu'ils répondent aux exigences normales.

9.05 Lorsqu'un employé est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou d'une autre occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur.

9.06 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui est absent du travail en congé autorisé ou pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension disciplinaire ou autre raison justifiée est considéré comme titulaire de son occupation.

A son retour au travail, il reprend automatiquement son occupation, à condition d'être encore apte à la remplir; dans le cas contraire, il sera alors considéré comme ayant été déplacé de son occupation.

Cependant, si, durant la période d'absence, des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment du retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté.

ARTICLE X - RAPPEL AU TRAVAIL - AUGMENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

10.01 La compagnie maintiendra à jour une liste de rappel et lorsqu'un poste a fait l'objet d'une mise-à-pied et qu'il doit être comblé, il le sera de la façon suivante:

a) L'employé au travail qui était titulaire du poste et qui a été déplacé lors de la mise-à-pied reprend son poste.

b) Suite au paragraphe "a", le rappel au travail se fait parmi les employés qui sont sur la liste de rappel par ancienneté en autant qu'ils répondent aux exigences normales de l'occupation.

c) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée aux employés qui font l'objet du présent paragraphe "b". Dans l'éventualité que l'employé est incapable de remplir l'occupation durant la période prévue, il sera alors retourné sur la liste de rappel et le présent alinéa s'appliquera à nouveau.

ARTICLE X1 - POSTE VACANT -

11.01 Dans le cas de poste vacant ou d'une nouvelle occupation, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de l'occupation. L'expression "exigences" normales reflètent la formation académique, l'expérience, ainsi que toute équivalence jugée pertinente aux tâches de l'occupation.

11.02 a) Lorsqu'une occupation est vacante, la préférence est accordée à l'employé mis à pied ou déplacé qui a déjà rempli cette occupation de façon permanente, avant de procéder à l'affichage.

b) Sous réserve du paragraphe précédent, lors de la vacance d'une occupation ou de la création d'une nouvelle occupation, un avis, comprenant une description sommaire de l'occupation, est affiché par la compagnie, pendant deux (2) jours ouvrables, informant les employés de cet emploi vacant.

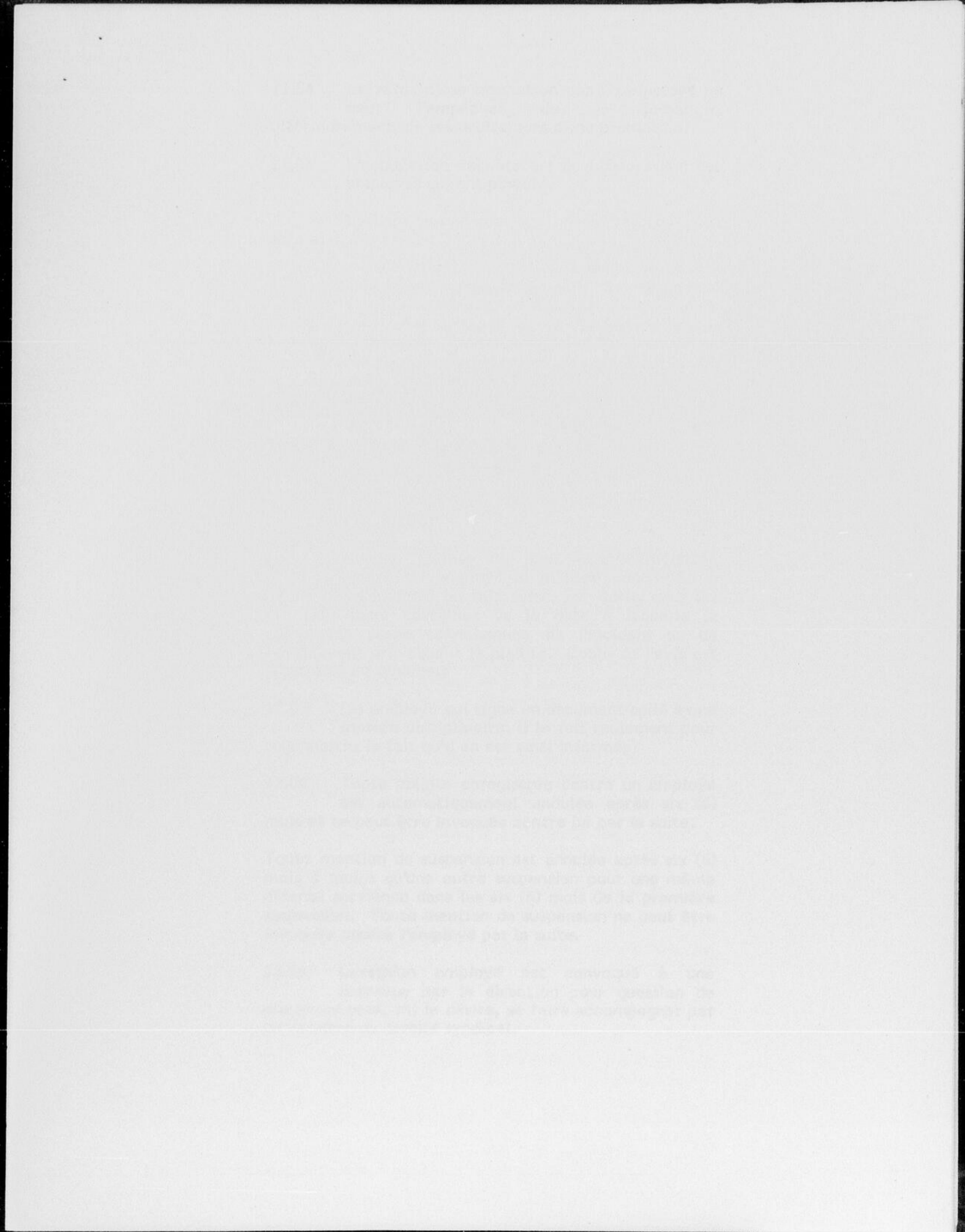
Les formulaires pour permettre aux employés de poser leur candidature peuvent être obtenus au service des ressources humaines et devront être remis au même service.

c) l'occupation vacante est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée, à condition qu'il réponde aux exigences normales.

Dans le cas d'un refus de la part de la compagnie d'accorder l'occupation vacante au candidat le plus ancien parce que ce dernier selon la compagnie ne répond pas aux exigences normales, le fardeau de la preuve incombera à la compagnie.

La compagnie permet au président du comité syndical de consulter la liste des employés qui ont fait application à la fin de la période d'affichage.

11.03 Un employé qui, par suite de l'application de l'alinéa .02 est transféré d'une façon permanente dans une autre occupation, peut réintégrer son ancienne occupation à sa demande ou à celle de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert pourvu qu'elle ne soit pas remplie par quelqu'un ayant plus d'ancienneté. Sinon, il pourra alors déplacer quelqu'un ayant moins d'ancienneté.



11.04 Le refus d'une promotion par un employé ne peut l'empêcher de se prévaloir, ultérieurement, de ses droits, lors d'une promotion.

11.05 L'occupation vacante est accordée à l'un des employés qui ont postulé.

Le nom du candidat choisi pour la promotion sera affiché pendant deux (2) jours ouvrables.

11.06 Dans le cas de création d'une nouvelle occupation ou de modifications d'une occupation, les exigences normales seront discutées avec le président du syndicat et s'il y a mésentente entre les parties, la procédure prévue à l'article 7 s'appliquera .

#### ARTICLE X11 DISCIPLINE -

12.01 L'employé, seul ou accompagné d'un délégué syndical, a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire;

12.02 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui à moins que l'employé en soit avisé, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'évènement provoquant la plainte. Copie de l'avis est transmise au syndicat;

12.03 Un employé qui signe un document relié à une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé;

12.04 Toute plainte enregistrée contre un employé est automatiquement annulée après six (6) mois et ne peut être invoquée contre lui par la suite.

Toute mention de suspension est annulée après six (6) mois à moins qu'une autre suspension pour une même offense survienne dans les six (6) mois de la première suspension. Toute mention de suspension ne peut être invoquée contre l'employé par la suite.

12.05 Lorsqu'un employé est convoqué à une entrevue par la direction pour question de discipline peut, s'il le désire, se faire accompagner par un membre du comité syndical.

12.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter avec un membre du comité syndical, sauf dans le cas de bataille ou dans un cas de boisson; dans ces derniers cas, un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la compagnie et pourra, en dehors des locaux de la compagnie, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la compagnie. Dans le cas où un employé signe une lettre de démission, il peut être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

12.07 Aucune rétrogradation pour raison disciplinaire n'aura lieu pendant la durée de cette convention.

#### ARTICLE X111 SECURITE/SANTE

13.01 La compagnie reconnaît son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la sécurité et la santé des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et de santé auprès des salariés dans l'unité de négociation. Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.

13.02 A) La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de sécuritésanté et la fonction du comité sera:

- a) conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observance du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie;
- b) promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé;
- c) analyser les causes d'accidents et faire rapport à la direction;
- d) identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- e) recevoir sur une base mensuelle un rapport de toutes les visites aux postes de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué ainsi que la raison de sa visite;

B) Le comité de sécurité/santé pour les deux usines sera composé de deux (2) membres nommés par le syndicat et de deux (2) membres nommés par la direction. Ce comité se réunira une fois par mois et sera présidé par le conseiller en sécurité/santé qui est un membre du comité patronal. Les minutes des réunions seront remises à chacun des membres.

Les représentants syndicaux du comité de sécurité/santé, seront autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, à quitter leur travail sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

13.03 La compagnie doit prendre toute mesure appropriée en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail.

13.04 La compagnie fournira gratuitement des gants de travail aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions contre remise des gants usagés.

13.05 Pendant la durée de la convention, la compagnie fournit et remplace, lorsqu'endommagés, les lunettes de sécurité ordinaires, approuvées par les lois et règlements, à tous les employés.

Pour l'employé qui doit porter des lunettes ajustées à sa vue, la compagnie fournit les montures de sécurité et défraie le coût des lentilles sur prescription.

13.06 Dans le cas des employés requis par la compagnie de porter l'uniforme, ce dernier sera fourni gratuitement par la compagnie, laquelle assume le coût du remplacement contre remise de l'uniforme usagé.

13.07 En aide au programme de chaussures de sécurité, pour les employés de bureau, le comité de sécurité/santé décidera qui de ces employés auront à porter les chaussures de sécurité. Pour ces employés un montant de quarante dollars (\$40.00) leurs sera payé dans la première semaine de mai pour défrayer le coût des dites chaussures.

13.08 Sauf lorsque des dispositions contraires sont prévues dans cet article, lorsqu'il est exigé des employés par la compagnie d'utiliser des vêtements ou appareils protecteurs, ceux-ci seront fournis gratuitement et entretenus par la compagnie.

13.09 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le médecin, la compagnie défraie le coût du transport.

Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin, à l'hôpital ou au bureau de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour y subir un examen ou un traitement, le coût du transport est défrayé par la compagnie. L'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire, déduction faite des montants reçus de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, dans le cas d'une convocation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'employé devra fournir une copie de ladite convocation.

13.10 Le syndicat recevra une copie de tout formulaire RE-1 rempli et signé par un employé ayant subi un accident de travail, et ce dans un délai raisonnable.

Le comité syndical recevra aussi une copie du rapport mensuel statistique.

#### ARTICLE XIV - GREVE OU LOCK-OUT

14.01 Toute grève, contre-grève (lock-out) ou toute autre forme de cessation concertée de travail sont interdites en toutes circonstances pendant la durée de la convention collective.

Le syndicat s'engage à ne pas ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production;

14.02 Les dispositions du paragraphe 14.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail;

14.03 Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un employé qui se verrait interdire l'accès de l'établissement d'un autre employeur à cause d'une grève légale.

Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refuse de pénétrer dans la propriété de cette compagnie impliquée dans une grève légale, ceci ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

#### ARTICLE XV - SALAIRE

15.01 Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe A attachée aux présentes et qui en forme partie:

15.02 Chaque employé est payé le taux de salaire prévu à l'annexe A pour son occupation;

15.03 La rémunération de l'employé lui est remise le mercredi de chaque semaine par chèque;

15.04 A l'occasion de la paie, les informations suivantes doivent être données à l'employé:

- a) le nom, le prénom de l'employé;
- b) la date et la période de paie;
- c) le nombre d'heures régulières accomplies;
- d) le taux horaire;
- e) le nombre d'heures supplémentaires;
- f) le taux de temps supplémentaire;
- g) le montant net payé;
- h) les déductions détaillées;

15.05 Si une nouvelle occupation est établie ou si une occupation actuelle est modifiée pendant la durée de cette convention, le taux de salaire doit être négocié par les parties.

A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le salaire en tenant compte des taux apparaissant à l'annexe A et du rangement des occupations.

Le salaire convenu entre les parties ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date d'établissement ou de modification de l'occupation, à moins que l'arbitre ne fixe une autre date.

L'annexe A est modifiée pour inclure l'occupation et le taux de salaire.

15.06 Tout employé, temporairement transféré de son occupation à une autre, dont le taux de salaire est supérieur, reçoit le taux de cette occupation, à condition que le travail dure une journée complète. Un employé ne sera pas remplacé par un autre pendant ou à l'expiration de la période d'une (1) journée afin d'éviter le paiement du taux supérieur;

15.07 Tout employé temporairement transféré de son occupation à une autre, dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

15.08 Tout employé, dont le transfert résulte de l'application des règles d'ancienneté ou est fait à sa demande, est rémunéré selon le taux de l'occupation qu'il remplit.

15.09 Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la compagnie pourra affecter un autre employé pour remplacer l'employée absente durant son congé de maternité.

#### ARTICLE XVI - HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2), réparties du lundi au vendredi.

16.02 Les heures de travail sont réparties de 8.30 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures.

16.03 Les heures de travail prévues au paragraphe 16.02 peuvent être modifiées par entente entre les parties.

16.04 Les employés bénéficient d'une période non-rémunérée d'une heure au milieu de la journée afin de prendre leur repas.

16.05 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes avant l'heure du repas et d'une autre de trois (3) minutes avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs effets personnels et de se laver, et ce, sans perte de salaire.

16.06 Les employés bénéficient, au cours de chaque demijournée de travail, d'une période de repos de quinze (15) minutes et ce, sans perte de salaire.

#### ARTICLE XVII - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Tout travail supplémentaire en dehors des heures prévues aux paragraphes 16.02 et 16.03, selon le cas, est rémunéré à taux et demi, sauf lorsque le taux double s'applique;

17.02 Est rémunéré au taux double tout travail supplémentaire exécuté le dimanche, lors des congés fériés, le samedi après-midi et après les trois (3) premières heures de temps supplémentaire du lundi au vendredi;

17.03 Tout employé rappelé au travail après avoir quitté les locaux de la compagnie, est payé au taux de temps supplémentaire, mais cette rémunération ne peut être inférieure à quatre (4) heures de travail à taux simple.

17.04 Les employés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes après une période de trois (3) heures de travail supplémentaire.

17.05 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes pour ranger leurs affaires personnelles avant la fin de la période de travail supplémentaire.

17.06 Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire doit être réparti équitablement entre tous les employés capables de faire le travail requis.

Si un travail particulier doit être poursuivi en continuité après les heures normales, il doit être offert à l'employé qui a déjà commencé tel travail.

17.07 Lors d'une assemblée générale du syndicat, la compagnie ne permet à aucun employé d'accomplir du travail supplémentaire pendant la durée de cette assemblée, sauf en cas de travail supplémentaire urgent occasionnel.

#### ARTICLE XV111 CONGES FERIES

18.01 Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés à raison du nombre d'heures de la journée régulière de travail au taux régulier de l'employé, y compris la prime d'équipe lorsqu'applicable:

##### Du 19 août 1982 au 30 juin 1983:-

- La Fête du Travail: observée le 6 septembre 1982.
- Le jour de l'Action de Grâce: observé le 18 octobre 1982.

- La veille de Noel: observée le 24 décembre 1982.
- Le jour de Noel: observé le 27 décembre 1982.
- Le lendemain de Noel: observé le 28 décembre 1982.
- Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: observés le 29 et le 30 décembre 1982.
- La veille du Jour de l'An: 31 décembre 1982.
- Le Jour de l'An: observé le 3 janvier 1983.
- Le lendemain du Jour de l'An: observé le 4 janvier 1983.
- Le Vendredi Saint: observé le 1er avril 1983.
- Le Lundi de Pâques: observé le 4 avril 1983.
- La Fête Nationale: observée le 24 juin 1983.

**Du 1<sup>er</sup> juillet 1983 au 30 juin 1984:**

- La Confédération: observée le 1<sup>er</sup> juillet 1983.
- La Fête du Travail: observée le 5 septembre 1983.
- Le jour de l'Action de Grâces: observé le 17 octobre 1983.
- La veille de Noel: observé le 27 décembre 1983.
- Le jour de Noel: observé le 28 décembre 1983.
- Le lendemain de Noel: observé le 26 décembre 1983.
- Les deux jours entre Noel et le Jour de l'An: observés le 29 et le 30 décembre 1983.

- La veille du Jour de l'An: observée le 3 janvier 1984.
- Le Jour de l'An: observé le 4 janvier 1984.
- Le lendemain du Jour de l'An: observé le 2 janvier 1984.
- Le Vendredi Saint: observé le 20 avril 1984.
- Le Lundi de Pâques: observé le 23 avril 1984.
- La Fête Nationale: observée le 24 juin 1984.

**Du 1<sup>er</sup> juillet 1984 au 30 juin 1985:**

- La Confédération: observée le 1<sup>er</sup> juillet 1984.
- La Fête du Travail: observée le 3 septembre 1984.
- Le jour de l'Action de Grâces: observé le 15 octobre 1984.
- La veille de Noel: observé le 24 décembre 1984.
- Le jour de Noel: observé le 25 décembre 1984.
- Le lendemain de Noel: observé le 26 décembre 1984.
- Les deux jours entre Noel et le Jour de l'An: observés le 27 et le 28 décembre 1984.
- La veille du Jour de l'An: observé le 31 décembre 1984.
- Le Jour de l'An: observé le 1<sup>er</sup> janvier 1985.
- Le lendemain du Jour de l'An: observé le 2 janvier 1985.
- Le Vendredi Saint: observé le 5 avril 1985.
- Le Lundi de Pâques: observé le 8 avril 1985.
- La Fête Nationale: observée le 24 juin 1985.

18.02 Aucun employé ne reçoit le paiement du salaire prévu à 18.01 dans le cas suivant:

- lorsque l'employé n'a pas complété soixante (60) jours de probation.

18.03 Un employé aura droit aux paiements des congés fériés tel que prévu à l'alinéa 18.01, si le dit employé a complété sa période de probation et s'il a complété son horaire régulier de travail le jour ouvrable précédant et suivant le congé.

Cependant, tout employé qui a complété sa période de probation et qui reçoit une indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou de l'assurance collective recevra la différence entre l'indemnité reçu et le montant que l'employeur lui aurait normalement versé pour le congé férié.

18.04 Lorsque l'une des fêtes énumérées au paragraphe 18.01 tombe un samedi, un dimanche ou au milieu de la semaine, elle est reportée au lundi le plus rapproché à l'exception de la Fête Nationale.

#### ARTICLE XIX - VACANCES PAYEES -

19.01 Un employé ayant moins d'un an de service le 1<sup>er</sup> mai de chaque année a droit à un (1) jour de vacance par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paye de ses vacances est égale à 4% du salaire gagné pendant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours;

19.02 Un employé qui a complété un (1) an de service le 1<sup>er</sup> mai de chaque année a droit à trois (3) semaines de vacances. La paye de ses vacances est égale à 6% du salaire gagné pendant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours;

19.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances. La paye de ses vacances est égale à 7% du salaire gagné pendant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours;

19.04 Un employé qui a complété dix (10) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances. La paye de ses vacances est égale à 8% du salaire gagné pendant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours;

19.05 Un employé qui a complété quinze (15) ans de service le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances. La paye de ses vacances est égale à 9% du salaire gagné pendant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours. Si la paye de vacances calculée selon la méthode précédente est inférieure au salaire régulier calculé pour trois (3) semaines, les vacances seront rémunérées au salaire régulier de l'employé;

19.06 L'usine est fermée pour vacances d'été du 17 juillet au 1<sup>er</sup> août 1982 inclusivement, du 16 au 31 juillet 1983 inclusivement et du 14 au 29 juillet 1984 inclusivement et pour vacances d'automne du 10 au 18 octobre 1982 inclusivement, du 9 au 17 octobre 1983 inclusivement et du 7 au 15 octobre 1984 inclusivement.

De plus, l'usine sera fermée du 24 décembre 1982 au 5 janvier 1983 inclusivement, du 24 décembre 1983 au 5 janvier 1984 inclusivement, et du 24 décembre 1984 au 3 janvier 1985 inclusivement pour la période des Fêtes de fin d'année;

19.07 Les employés, qui ont droit à une paye de vacances de 6%, 7%, 8% ou 9% selon le cas, reçoivent l'excédent de 4%, 5%, 6% ou 7% de cette paye de vacances, selon le cas, avant la fermeture de l'usine pour les vacances d'automne;

19.08 La paye de vacances est versée à l'employé, sur un chèque distinct, avant son départ pour les vacances, en indiquant le montant sur lequel le pourcentage (%) est calculé;

19.09 Un employé qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1<sup>er</sup> mai précédent;

19.10 Si l'une ou l'autre des fêtes énumérées au paragraphe 18.01 tombe pendant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée de vacance additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire;

19.11 Un employé qui complète cinq (5), dix (10) ou quinze (15) ans de service entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 décembre de l'année en cours, aura par la suite droit aux vacances et au pourcentage (%) correspondant, qui lui seront payés avant son départ pour les vacances.

ARTICLE XX - CONGES SPECIAUX -

20.01 Un employé a droit à quatre (4) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de ses frères et soeurs. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours ouvrables jusqu'au jour des funérailles;

20.02 Un employé a droit à trois (3) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Ne sont payés que les jours ouvrables jusqu'au jour des funérailles;

20.03 Un employé a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grandmère ou de son petit-fils, et de sa petitefille si le jour des funérailles est un jour ouvrable et à condition que l'employé y assiste.

20.04 Lorsque le conjoint d'un employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire. Ce congé sera pris le jour de la naissance ou de la sortie de la mère de l'hôpital.

20.05 L'employé appelé à agir comme juré reçoit, pendant la période où il agit à ce titre, que la différence entre son salaire régulier et l'indemnité normalement versé à ce titre par la Cour, sur présentation de preuve de sa présence en Cour et d'un état d'indemnité de la Cour.

20.06 L'employé appelé à comparaître devant un tribunal, en qualité d'employé de la compagnie ou dans une cause où la compagnie est partie, reçoit que la différence entre son salaire et l'indemnité normalement versé à ce titre par la Cour et l'employé devra fournir une preuve de sa présence en Cour et de l'indemnité qu'il en a reçu.

Les conditions du présent alinéa ne s'applique pas lorsque c'est le cas d'un employé qui comparaît à la Cour dans sa propre cause.

20.07 Lors d'une panne électrique, il y a cessation des opérations et les employés demeurent disponibles. Tous les employés présents au travail sont rémunérés pour une période minimum de trois (3) heures pour cette journée.

En cas de cessation des opérations et de fin de panne électrique dans la première demi-journée, les employés reprennent le travail pour la deuxième demijournée.

#### 20.08 CONGE DE MATERNITE

a) La compagnie reconnaît à l'employée un congé de maternité selon l'Ordonnance de la Commission des Normes du Travail.

b) De plus, la compagnie reconnaît à l'employée le maintien de son emploi et de son poste au retour du congé de maternité.

#### ARTICLE XX1 FRAIS DE DEPLACEMENT

21.01 Lorsque l'employé est appelé à travailler à l'extérieur, la compagnie lui rembourse les dépenses raisonnables sur présentation des pièces justificatives appropriées;

21.02 Si dans l'exercice de ses fonctions un employé est appelé à sortir, la compagnie lui fournira un moyen de transport;

#### ARTICLE XX11 - ASSURANCE-COLLECTIVE

22.01 Le régime d'assurance vie-maladie collective reste en vigueur pour la durée de la convention collective;

22.02 L'assureur sera choisi conjointement par les deux parties;

22.03 Le syndicat sera co-détenteur de la police maîtresse;

22.04 L'employeur paie la prime mensuelle jusqu'à concurrence de vingt et un dollars (\$21.00) la première année du contrat, vingtdeux dollars (\$22.00) la deuxième année et vingt-trois dollars (\$23.00) la troisième année par employé. De plus, l'employeur paie 50% de l'augmentation de la prime de base.

22.05 a) Le régime d'assurance collective sera maintenu pour les bénéficiaires à court terme, d'hospitalisation et de médicaments tel qu'il existe actuellement.

Pour la durée de la présente convention collective, il devra couvrir les bénéficiaires additionnels suivants:

- 1) Long-terme: le montant de la prestation sera fixé à 50% du salaire régulier au moment de l'invalidité et ceci pour une période maximale de cinq (5) ans. Ce système d'assurance long-terme sera intégré au Régime des Rentes du Québec.
- 2) Assurance-vie: au montant de:  
\$10,000 pour l'employé  
\$5,000 pour le conjoint  
\$2,000 par enfant

Dans le cas de mort accidentelle, une double indemnité sera versée.

22.06 La compagnie distribuera à chaque employé, ainsi que vingt (20) copies au syndicat, une copie du régime d'assurance collective sous forme de dépliant.

#### ARTICLE XX111 DIVERS

23.01 La renonciation par les parties présentes ou par l'une d'elles à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure de la convention, à moins d'une entente entre les parties;

23.02 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention n'entraîne pas la nullité de la convention elle-même;

23.03 La compagnie doit fournir une copie de cette convention à chaque employé, qui a complété sa période de probation, et trente (30) copies au syndicat. Ces copies sont distribuées sous forme de brochure.

23.04 Tout avis écrit que l'une des parties donne à l'autre est adressé comme suit:

A l'employeur:

Prévost Car Inc.  
Sainte-Claire,  
Québec,  
G0R 2V0

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs  
Unis de l'Automobile, (TUA), Section Locale  
1044,  
Sainte-Claire,  
Québec  
G0R 2V0

Tout avis ainsi expédié est censé avoir été signifié le jour ouvrable suivant la date de son dépôt à la poste. Le reçu de recommandation postale sert à établir la date de la mise à la poste.

L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

ARTICLE XXIV - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 1985.

24.02 Durant les quatre-vingtdix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention;

24.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations;

24.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out;

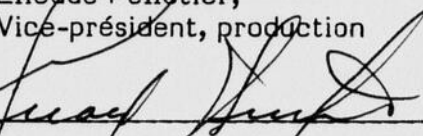
24.05 Les dispositions du paragraphe 24.04 sont sans aucun préjudice au droit de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente;

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a  
signé cette convention, par l'entremise de ses  
représentants dûment autorisés, à Ste-Claire, Québec,  
en date du 19 août 1982.

PREVOST CAR INC.



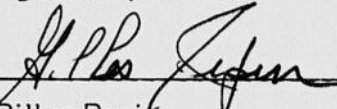
Elieude Pelletier,  
Vice-président, production



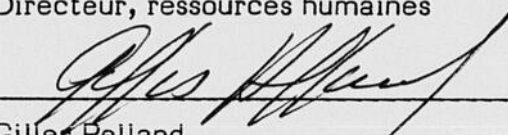
Gérard Hurtubise,  
Vice-président, finances



Denise Morissette,  
Agent de personnel



Gilles Pepin,  
Directeur, ressources humaines

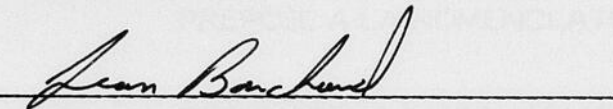


Gilles Pelland,  
Responsable, relations de travail

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE  
L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE  
D'AMERIQUE, (TUA)



Claude Hamel,  
Président



Jean Bouchard,  
Secrétaire



Luc Desnoyers,  
Représentant.

ANNEXE 1

LISTE DES OCCUPATIONS

<u>NIVEAU</u>	<u>OCCUPATION</u>
1	DESSINATEUR CONCEPTEUR TECHNICIEN EN METHODE SENIOR
2	STYLISTE D'ATELIER ACHETEUR SENIOR
3	TECHNICIEN EN METHODES INTERMEDIAIRE DESSINATEUR SENIOR DESSINATEUR EN OUTILLAGE TECHNICIEN EN ASSURANCE-QUALITE ILLUSTRATEUR SENIOR
4	TECHNICIEN DE LABORATOIRE ACHETEUR TECHNICIEN EN PROTECTION ANTI- CORROSIVE PREPOSE AUX COMMANDES PREPOSE A LA NOMENCLATURE
5	DESSINATEUR INTERMEDIAIRE ILLUSTRATEUR TECHNICIEN EN EQUIP. DE CONTROLE NUMERIQUE TECHNICIEN EN METHODE JUNIOR

- 6           SECRETAIRE  
            TECHNICIEN     DE     LABORATOIRE  
            JUNIOR  
            AGENT DE RELANCE  
            COMMIS AUX COMPTES A PAYER  
            TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
- 7           SECRETAIRE INTERMEDIAIRE
- 8           COMMIS INFORMATION TECHNIQUE  
            COMMIS COMPTABILITE  
            TELEPHONISTE  
            DESSINATEUR JUNIOR  
            ILLUSTRATEUR JUNIOR  
            SECRETAIRE JUNIOR
- 9           COMMIS ORDRES  
            COMMIS CARDEX  
            COMMIS JUNIOR COMPTABILITE  
            COMMIS AUX COMPTES A RECEVOIR  
            ET A LA FACTURATION  
            COMMIS EN PRIX DE REVIENT
- 10          COMMIS IMPRIMERIE  
            COMMIS-DACTYLO  
            COMMIS

ANNEXE 2

A) SALAIRES

<u>NIVEAU</u>	<u>A LA</u> <u>SIGNATURE</u>	<u>1/7/83</u>	<u>1/7/84</u>
1	\$ 461.25	\$ 483.49	\$ 505.37
2	431.25	450.57	469.45
3	401.25	417.91	433.79
4	367.00	380.61	393.49
5	346.00	357.69	369.57
6	317.00	326.09	334.97
7	303.25	311.11	318.99
8	288.50	295.21	302.09
9	272.95	278.16	284.04
10	262.45	266.70	271.58

Un montant forfaitaire de \$25.00 sera accordé à tous les employés qui étaient au travail le 14 juillet 1982 pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> juillet 1982 au 2 août 1982. Les nouveaux salaires s'appliquent à partir de la signature de la convention collective.

B) NOUVEAUX EMPLOYES

A la signature de la convention collective, les taux d'embauche pour les nouveaux employés seront les suivants:

	<u>A L'EMBAUCHE</u>	<u>6 MOIS APRES LA DATE D'EMBAUCHE</u>
1	\$446.25	\$451.25
2	416.25	421.25
3	386.25	391.25
4	352.00	357.00
5	331.00	336.00
6	302.00	307.00
7	288.25	293.25
8	273.50	278.50
9	257.95	262.95
10	247.45	252.45

Ces taux seront influencés en fonction des prévisions du paragraphe "C".

C) ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

- .01 En plus des taux de salaire prévus à l'annexe "A", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un (1¢) l'heure pour chaque .5 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971 - 100) tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice de mai 1983.
- .02 Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en août 1983 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation:

Août	1983,	1984
Novembre	1983,	1984
Février	1984,	1985
Mai	1984,	1985

- .03 Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'Annexe 2 des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.;
- .04 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe 2;
- .05 Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, les fractions d'un cent (0.01) sont arrondies, de 0.001 à 0.004 en diminuant et de 0.005 à 0.009 en augmentant. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistiques Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE  
SECTION LOCALE 1044.

Il est entendu entre les parties que dans les cas d'absences de maladie ou d'accident de travail pour une période prévisible maximale de deux (2) mois, il n'y aura pas d'affichage.

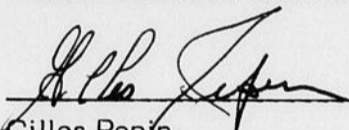
La direction pourra combler le poste par l'entremise d'une personne de l'extérieur au taux de salaire de l'employé absent.

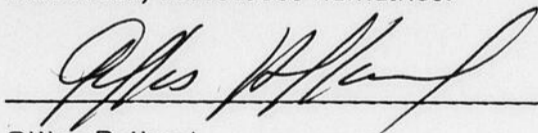
La direction avisera le comité syndical chaque fois qu'une telle situation se présentera.

Si au terme de la période ci-haut mentionnée l'employé absent n'est pas de retour au travail, la direction procédera à l'affichage du dit poste.

En foi de quoi les parties ont signés à Ste-Claire, ce  
19 Août de l'an mil neuf-  
cent-quatre-vingt-deux.

POUR PREVOST CAR INC.

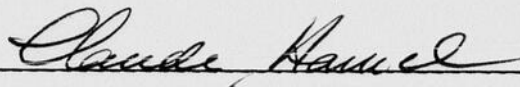
  
\_\_\_\_\_  
Gilles Pepin,  
Directeur, ressources humaines.

  
\_\_\_\_\_  
Gilles Pelland,  
Responsable, relations de travail

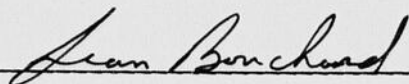
Lettre d'entente: absences

Page .../2

POUR SECTION LOCALE 1044  
(TUA - BUREAU)



Claude Hamel,  
Président.



Jean Bouchard,  
Secrétaire.

LETTRE CONJOINTE

92 AOU 30 11 43

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET:

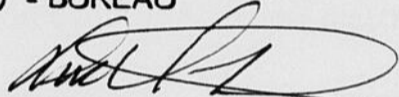
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,  
SECTION LOCALE 1044.

Ste-Claire, le 19 août 1982.

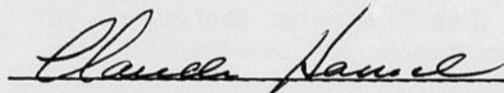
Les parties ci-haut mentionnées s'entendent sur ce qui  
suit:

Les assistantes administratives aux vice-présidents  
finance, production et service seront exclues de  
l'unité d'accréditation (bureau) à partir de la  
signature de la convention collective.

POUR SECTION LOCALE 1044  
(TUA) - BUREAU

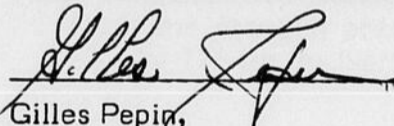


Luc Desnoyers,  
Représentant.

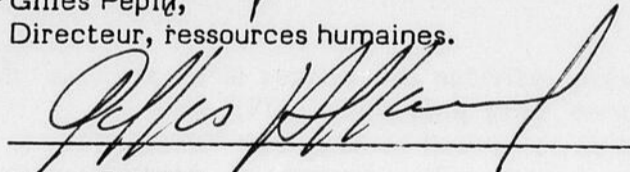


Claude Hamel,  
Président.

POUR PREVOST CAR INC.



Gilles Pepin,  
Directeur, ressources humaines.



Gilles Pelland,  
Responsable, relations de travail.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

32 AOU:30 11 44

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

"COPIE CONFORME"

Signature: *Luc Desnoyers / C. Va.* T.U.A.

Date: *25 août 1982*

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, (TUA) SECTION LOCALE 1044.

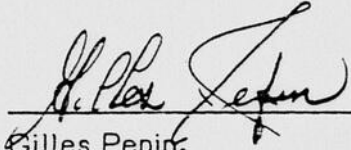
1. Le présent protocole fait partie intégrante de l'entente de principe intervenue entre les parties ce 2 août 1982 et ne peut-être dégagé d'aucune façon de cette dernière et il doit faire l'objet d'acceptation par les membres. Il deviendra en vigueur à la suite de l'acceptation de l'entente de principe par les membres prévue le 2 août 1982, ce qui mettra fin à la grève.
2. a) La reprise des activités se fera le 17 août 1982.  
b) La période entre le 2 août et le 16 août 1982 inclusivement est considérée par les parties comme étant une fermeture (non rémunérée) pour les employés visés par le présent protocole.  
c) La période du 2 août au 16 août 1982 inclusivement est considérée par les parties comme étant le préavis prévu à l'article 82 de la loi 126 sur les Normes du Travail.
3. a) Lors de la reprise des activités prévue pour le 17 août 1982, vingt-cinq pour cent (25%) de l'effectif de l'unité de l'usine et de bureau sera rappelé au travail. Ce rappel se fera en conformité avec l'article 10 de la nouvelle convention collective.

- b) Les employés qui ne seront pas rappelés au travail, seront automatiquement mis-à-pied à partir de la reprise des activités.
4. Les parties reconnaissent que tous les employés visés par les accréditations ont reçu le paiement de leurs vacances et le temps écoulé depuis le déclenchement de la grève constitue dans les faits que les employés ont été en vacances durant la période du 19 au 30 juillet 1982 inclusivement.
5. Pour fins de calcul de l'ancienneté et de service, les journées de grève sont réputées avoir été travaillées pour tous les employés qui avaient, au déclenchement de la grève le 14 juillet 1982, des droits acquis d'ancienneté.
6. Le syndicat mettra fin ou verra à mettre fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de grève dans les trois (3) heures de la fin de la grève.
7. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité du dit employé se rapportant à l'arrêt de travail. Elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.
8. Pour les employés rappelés au travail, ils seront couverts par le plan d'assurance collective à partir de la date du retour. Les employés devront payer leur partie de la prime pour le mois en cours.

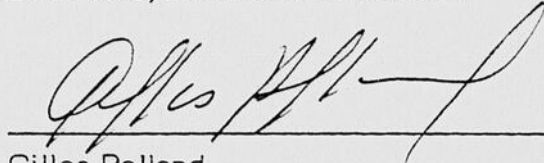
9. Suite à la situation de retour au travail énoncé dans le présent protocole, la libération à plein temps du président de l'usine sera applicable que lorsqu'il y aura 250 membres travaillant et ceci pour l'avenir. Il est entendu que pour répondre à la lettre d'entente "révision des tâches", le président sera relevé de ses fonctions pour tout le temps nécessaire à la réalisation de la lettre d'entente.
  
10. La compagnie reconnaît que tous les employés qui étaient à son emploi le 14 juillet 1982, conservent leur statut d'employé et les droits s'y rattachant.
  
11. La compagnie en son nom et au nom de ses officiers et agents, ainsi que le syndicat en son nom et au nom de ses officiers, membres et agents, conviennent de n'exercer aucune représaille, ni discrimination contre aucun employé ou représentant de l'employeur par suite de déclarations, omissions, propos, connus et commis, avant la signature du présent protocole étant directement ou indirectement reliés à l'arrêt de travail.
  
12. La compagnie, le syndicat international et la section locale, conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civiles, pénale, administrative ou quasi-judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre leurs officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission connus et commis au cours de l'arrêt de travail avant la signature du présent protocole.
  
13. Toute mésentente au sujet du présent protocole est assujettie à la procédure de grief prévue à la convention collective.

14. Les employés rappelés au travail tel que mentionné au présent protocole seront couverts par la convention collective à l'alinéa 8.10 "D".

POUR PREVOST CAR INC.

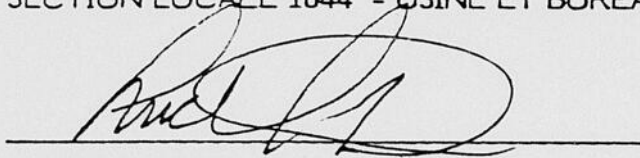


Gilles Pepin,  
Directeur, ressources humaines.



Gilles Pelland,  
Responsable, relations de travail,  
Négociateur.

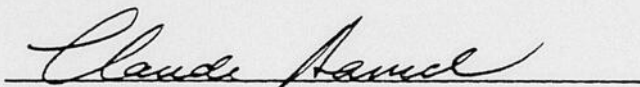
POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, (TUA)  
SECTION LOCALE 1044 - USINE ET BUREAU



Luc Desnoyers,  
Représentant



André St-Hilaire,  
Président.



Claude Hamel,  
Président.