

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10842-03
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		82-02-15	82-02-18	81-12-18	83-12-18	8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des salariés de TOLEDO Balance (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Toledo Balance 9150 Charles-de-Latour Montréal, qué H4N 1M2 <i>plus de R syndicat JA.</i>

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, à l'exception des vendeurs, de la secrétaire du gérant-général de service et de la secrétaire du Gérant-Général des ventes et de ceux normalement exclus par le Code du Travail"

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Balance Toledo Division de Reliance Electrique Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter des erreurs

Région	Activité	Affiliation
91B 06-06	3180 (5)	9

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

Fédération Démocratique de la
Métallurgie des Mines et des
produits chimiques (CSD)
Att.: M. Jocelyn Ross
1259 rue Berri, suite 600
MONTREAL, Qué
H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Barrette David

82-03-03

Pour renseignements

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

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

Ci-après appelé "Le Syndicat"
d'autre part.

10842-03
6149-9

82 11 18 1110

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

A INTERVENIR ENTRE:

TOLEDO BALANCE

Ci-après appelé "La Compagnie",
d'une part.

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DE
TOLEDO BALANCE (C.S.D.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"
d'autre part.

TABLE DE MATIERE

<u># DE L'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	2
	DEFINITION DU TERME "SALARIE"	2
	RECONNAISSANCE	2
	COOPERATION	2
5	INTERPRETATION	3
6	REGIME SYNDICAL	3
	REPRESENTATION SYNDICALE	4
	DROITS DE LA DIRECTION	5
	COMITE DE RELATIONS OUVRIERES	6
10	TEXTE OFFICIEL	6
11	TRAVAIL PROFESSIONNEL	6
12	PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS	7
13	ANCIENNETE	10
14	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE	11
15	TAUX DE SALAIRES	14
16	HEURES DE TRAVAIL	14
17	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
	FETES CHOMEES ET PAYEES	15
	CONGES SOCIAUX	16
	CONGES DE MATERNITE	17
	ACCIDENTS DE TRAVAIL	20
	VACANCES	21
	SECURITE SOCIALE	22
	GREVE ET LOCK-OUT	22
	HYGIENE ET SECURITE	23
28	DISPOSITIONS DIVERSES	23
29	ANNEXES	23
30	CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS	23
31	REGIME DE RETRAITE	24
32	SALAIRES	25
33	DESCRIPTION	25
34	DUREE DE LA CONVENTION	25

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les salariés et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 1.02 Egalement, elle doit prévoir le règlement à l'amiable de tout grief pouvant surgir pendant sa durée d'une manière juste et équitable.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TERME "SALARIE"

- 2.01 Le terme "salarié" tel que stipulé dans la présente convention, s'applique à tous les hommes et les femmes qui travaillent pour la compagnie dans les bureaux à l'exception de ceux exclus expressément dans le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés qui exécutent du travail couvert par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec, Service du Droit d'Association, en date du 21 mars 1980 en matière de salaire, de conditions de travail et d'emploi, et autre sujets connexes.

ARTICLE 4 - COOPERATION

- 4.01 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie, dans l'exercice de leurs fonctions, soient affectées de quelque façon que ce soit par toute action prise par eux, de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de cette convention.

4.02 La Compagnie convient également de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau près de la sortie du bureau pour y afficher les avis d'assemblées, et tout autre avis pour fins publicitaires du syndicat, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés et ne devra pas être utilisée pour fins politiques.

4.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour tout autres motifs, prévue par la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 5 - INTERPRETATION

5.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause est ou devient nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant:

6.02 Dès la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur chaque paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.03 Tout salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur sa paie le droit d'entrée syndical, et à chaque paie un montant égal à la cotisation syndicale.

- 6.04 Le Syndicat lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au Syndicat, dès son embauchage.
- 6.05 La Compagnie s'engage à déduire une somme égale au droit d'entrée syndical pour tout nouveau salarié sur sa première paie, laquelle somme est envoyée au trésorier du Syndicat en même temps que la cotisation syndicale; par la suite il est sujet à la clause 6.06.
- 6.06 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le dixième (10ème) jour du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.
- 6.07 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque paie, ainsi que du montant du droit d'entrée.
- 6.08 Au début de chaque année la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom et le montant total de la cotisation syndicale payé durant l'année précédente par chaque salarié et le montant payé par chaque salarié est inscrit sur le TP4.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat ou de son remplaçant, laquelle permission ne peut être refusée sans raison valable, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective;
 - b) de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
 - c) de réunions de comités conjoints, entre les parties contractantes.
 - d) des enquêtes sur des griefs ou mécontentes.

- 7.02 Sur demande écrite adressée au Directeur pour l'Est du Canada au moins deux (2) semaines au préalable, la Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus de un (1) employé à la fois pour assister à des conférences ou réunions syndicales. La durée d'un tel congé sans solde ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables dans une année civile pour n'importe lequel des employés et le congé sera accordé à deux (2) employés au plus, pendant n'importe quelle année civile.
- 7.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit, s'il en fait la demande, être accompagné par un officier lors d'une rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 7.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 7.05 Le Syndicat accepte que ses membres ne fassent aucune activité syndicale dans le bureau pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 7.06 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du nom de ses représentants autorisés et de tout changement.
- 7.07 La Compagnie reconnaît un Comité de négociation de deux (2) membres.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie détient les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la gérance et qui ne sont pas restreints ou modifiés par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 9 - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

- 9.01 Les parties conviennent de former un Comité conjoint de relations ouvrières, après la signature de cette convention.
- 9.02 Les salariés sont représentés sur le Comité par deux (2) membres nommés par le Syndicat et choisis parmi les salariés des bureaux.
- 9.03 Les représentants du Syndicat sur le Comité sont autorisés à discuter et à régler avec la Compagnie, pour et au nom des salariés toutes les questions qui relèvent de l'application des dispositions de la présente convention.
- 9.04 Les réunions des membres du Comité conjoint ont lieu, durant les heures de travail, tous les trois (3) mois, ou plus souvent si les circonstances l'exigent, et sont cédulées après entente au préalable entre les parties.
- 9.05 En plus des représentants du Syndicat, le conseiller technique de ce dernier a le droit d'assister, comme représentant officiel, à toute réunion du Comité qui a pour but de discuter et de régler les questions mentionnées à cette convention collective. Dans un tel cas, le Syndicat en informe la Compagnie à l'avance.

ARTICLE 10 - TEXTE OFFICIEL

- 10.01 Les parties conviennent de signer une copie française de la convention collective.

ARTICLE 11 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

- 11.01 Les salariés qui ne sont pas dans l'unité de négociation n'effectueront pas de travail régi par l'accréditation sauf pour fins d'entraînement, d'instruction ou urgence ou encore s'il n'y a pas de salariés disponibles.

ARTICLE 12 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 12.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 12.02 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits, dans la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.
- 12.03 Tout salarié régi par la présente convention, ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

12.04 1ère étape

Le salarié accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

2ème étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat, soumettre le grief par écrit au gérant régional. Le gérant régional doit: dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer les personnes intéressées, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de solutionner le grief avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant régional doit rendre sa décision par écrit.

12.04

3e étape

- a) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du Directeur pour l'Est du Canada il doit référer le grief au Gérant Général des Relations Industrielles du Canada en faisant parvenir un avis écrit au Directeur pour l'Est du Canada dans les 15 jours ouvrables suivant la réponse à la 2e étape. Le Directeur pour l'Est du Canada doit dans les 15 jours ouvrables suivant faire les arrangements pour rencontrer les personnes intéressées, le Gérant Général des Relations Industrielles du Canada doit rendre sa décision par écrit dans les 5 jours ouvrables de la rencontre ci-haut mentionnés.
- b) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du Gérant Général des Relations Industrielles du Canada, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du Gérant Général référer le grief à l'arbitrage, en faisant parvenir un avis à cet effet au Directeur pour l'Est du Canada.

12.05

Les parties essayent de s'entendre sur le choix de l'arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministre du Travail de la Province de Québec d'en désigner un.

12.06

Advenant un grief de groupe, le grief peut être transmis directement au directeur, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à partir de la 2ème étape et ce, par écrit.

12.07

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

12.08

Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées à l'article 12 qui sont obligatoires. Si la Compagnie néglige de faire les arrangements nécessaires pour rencontrer les personnes impliquées lors d'un grief ou encore si la Compagnie ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, alors le grief est automatiquement réglé en faveur du ou des plaignants. Si le syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement annulé.

- 12.09 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire, elle lie les parties et est appliquée dans le quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 12.10 L'arbitre n'est en aucun cas autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.
- 12.11 a) Le samedi, le dimanche, les fêtes chômées payées et les vacances annuelles du salarié concerné n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux étapes de la procédure de grief.
- b) Lorsque le Gérant de Bureau et le Gérant Régional sont absents en même temps les délais de la procédure sont interrompus jusqu'au retour de l'un ou de l'autre.
- 12.12 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure des griefs.
- 12.13 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 12.14 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 12.15 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application d'une mesure disciplinaire est sujette à la procédure des griefs et l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) réintégrer le salarié avec pleine compensation suivant les dispositions de la présente convention;
 - c) s'il vient à la conclusion que la sanction imposée est injuste ou déraisonnable, rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit suivant les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de la Compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 13.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quatre-vingt (90) jours de calendrier dans l'unité de négociation. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un salarié compte à partir de la date de son embauchage.
- 13.03 Au cours de sa période d'essai, un nouveau salarié est régi par les dispositions de cette convention. Cependant, s'il est congédié, il ne peut soumettre son cas comme grief.
- 13.04 a) Dans tous les cas d'absences, le salarié accumule de l'ancienneté sauf dans les cas suivants où le salarié
- b) perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son emploi se termine lorsque:
- a) il quitte son travail volontairement,
- b) il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé après une entente entre les parties ou selon les dispositions de cette convention.
- c) il dépasse le permis d'absence donné par écrit par la Compagnie, sans s'être procurée une prolongation d'absence.
- d) s'il s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, prévus à l'horaire de travail sans l'autorisation de la compagnie à moins que cette absence soit clairement inévitable.
- e) s'il néglige, à la suite d'un licenciement, alors qu'il est apte au travail, de se présenter au travail à la date fixée par la compagnie, à la condition qu'il ait été informé de cette date au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- Ce préavis de rappel au travail doit lui être posté par courrier recommandé à son adresse connue la plus récente.
- La Compagnie doit être informée par téléphone, dans un (1) jour ouvrable suivant la réception du préavis, de l'intention de se présenter au travail.

- f) s'il accepte un autre emploi en congé sans solde.
- g) si son nom n'est pas inscrit sur la feuille de paie de la main d'oeuvre active pendant une période de temps égale à son ancienneté ou pendant deux ans, laquelle des deux périodes de temps est la plus brève.

13.05 Liste d'ancienneté

Au cours des négociations de la présente convention, la Compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste complète du nom des salariées faisant partie de l'unité de négociation, en y spécifiant: l'adresse, le numéro de téléphone, les années de service continu de chacun, la date d'entrée en service, le département dans lequel il travaille ainsi que sa fonction ou occupation habituelle et son taux de salaire. De plus, elle fournit mensuellement au Syndicat tout changement apporté de même qu'une nouvelle liste à la fin de chaque année.

- 13.06 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Les salariés qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail, et risquent de perdre leur ancienneté.

ARTICLE 14 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

14.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général, d'accorder la préférence au salarié assujéti à la présente convention, pour combler les tâches vacantes.

- 14.02 a) Dans le choix d'un salarié pour une promotion ou pour toute tâche vacante couverte par l'accréditation, la Compagnie accordera la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué et ayant les qualifications pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Dans le cas de réduction du nombre de salariés sur une occupation dans un département causée par un manque de travail ou par l'élimination d'une occupation, celui qui possède le moins d'ancienneté est déplacé. Le salarié ainsi déplacé a le droit, si son ancienneté le lui permet et qu'il a les qualifications, de déplacer un autre salarié dans les bureaux.
- c) Rappel: Dans les cas de reprise des opérations, la compagnie rappelle les salariés ayant les qualifications dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- d) Lorsqu'il y a reprise des opérations à l'intérieur d'une période d'un (1) an, les salariés ainsi déplacés doivent, par ordre d'ancienneté, retourner sur les occupations qu'ils détenaient avant d'être déplacés.
- 14.03 Dans le cas de transfert, promotion, permutation, mise à pied, et rappel, la compagnie accorde la préférence au salarié le plus ancien, qui a les qualifications pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche après cinq (5) jours de familiarisation.
- 14.04 Affichage
- Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, la Compagnie s'engage à l'afficher selon la procédure suivante avant de le combler:
- a) chaque emploi vacant est affiché pour trois (3) jours de travail consécutifs sur le tableau prévu à cette fin. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule "d'emploi vacant":
- titre et taux de la tâche;
 - qualifications de base;
 - date d'expiration de l'affichage.
- 14.05 a) Pour être considéré, tout candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie, en deux (2) exemplaires, dont l'originale reste au salarié et la copie est remise à la compagnie.
- b) La Compagnie établit son choix d'après le paragraphe 14.02.

- c) Une (1) copie de chaque affichage et le choix du candidat sont envoyés au Syndicat.
 - d) Si le candidat choisi trouve l'emploi insatisfaisant, il peut retourner à son ancien emploi dans les dix (10) jours de travail qui suivent son entrée sur cet emploi.
 - e) Si la compagnie trouve que le candidat choisi ne donne pas un rendement satisfaisant, elle peut le retourner à son ancien emploi après une période d'essai jusqu'à cinq (5) jours ouvrables. Toutefois la compagnie peut prolonger cette période après entente mutuelle.
- 14.06 En cas de mise à pied, la compagnie doit aviser les salariés concernés, qui ont complété leur période d'approbation, en leur donnant un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables à l'avance et pour les salariés qui ont plus d'un (1) an d'ancienneté tel que prévu dans la loi 126, article 82.
- 14.07 A la suite d'une réduction de travail, tout salarié transféré temporairement à une classification inférieure à la sienne ne doit pas subir une diminution de salaire horaire. Ce transfert temporaire ne doit pas excéder 60 jours; après cette période les dispositions du paragraphe 1402B s'appliquent.
- 14.08 Lorsqu'un salarié assujéti à la présente convention remplit temporairement à la demande de la compagnie une fonction couverte par la convention, autre que celle qu'il occupe habituellement, il reçoit pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunérée à la condition qu'il accomplisse cette fonction durant une période consécutive de 7½ heures et plus dans toute période d'une (1) journée de travail. Dans ces cas, son taux supérieur est rétroactif au début de la période où il a changé d'occupation.
- 14.09 Un salarié qui est absent de son travail pour raison de maladie et qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté tel que prévu à 13.04 doit être réinstallé à son occupation habituelle en autant que le poste existe, le jour où il retourne au travail, s'il peut remplir avec un rendement normal les exigences de l'occupation. Si le poste est inexistant, les dispositions de l'article 14.02 b) s'appliquent mutatis mutandis et ainsi de suite pour les salariés déplacés.

- 14.10 Pour remplir une ouverture temporaire, la compagnie se conforme aux dispositions de 14.01 parmi les salariés qui peuvent remplir la tâche immédiatement sans entraînement.
- 14.11 Tous les droits que possède un salarié ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui lui est suggéré ou recommandé par la compagnie.

ARTICLE 15 - TAUX DE SALAIRES

- 15.01 Les taux de salaire sont prévus à l'Annexe "A" des présentes de même que les matières monétaires qui ont fait le sujet d'une entente entre les parties et sont partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 16.02 La journée régulière de travail est sept heures et demie (7½). Elle débute à 08:30 heures et se termine à 16:45 heures. Il y a arrêt entre 12:00 heures (midi) et 12:45 heures pour permettre aux salariés de prendre leur repas.
Les heures de travail du salarié qui est chargé de recevoir les appels téléphoniques en service sont de 08:00 heures à 12:00 heures et de 12:45 heures à 16:15 heures.
- 16.03 Il y a aussi pause-café entre 09:50 heures et 10:00 heures durant l'avant-midi et entre 14:20 heures et 14:30 heures durant l'après-midi et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail autorisé et exécuté en dehors de la journée régulière de travail prévue à 16.02 et le samedi est rémunérée au taux de temps et demi.

- 17.02 Un salarié est payé en double de son temps régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche, les fêtes chômées et payées.
- 17.03 Le travail en temps supplémentaire est réparti également entre les salariés ayant les qualifications de la façon suivante:
1. entre les salariés ayant les qualifications pour faire la tâche concernée
 2. entre les salariés ayant les qualifications du département concerné
 3. entre les salariés qualifiées des bureaux.
- 17.04 a) Les salariés qui travaillent pendant plus de neuf heures et demie (9½) consécutives au cours d'une journée de travail, ont droit à une allocation de \$5.00 pour un repas. Cette allocation est versée par la suite toutes les quatre (4) heures consécutives de travail.
- b) Si la période de travail est prévue pour plus de neuf heures et demie (9½) le salarié peut prendre son repas à sa demande après la journée régulière de travail, cependant la période suivante de quatre (4) heures sera basée sur neuf heures et demie (9½) de travail à compter du début de la journée régulière de travail.
- 17.05 Un salarié doit avoir un minimum de huit (8) heures de repos entre deux (2) journées de travail. Sinon, le salarié est rémunéré en surtemps.

ARTICLE 18 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 18.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées au taux régulier:
1. Le Jour de l'An
 2. Le Vendredi Saint
 3. La Fête de la Reine (ou Fête de Dollard)
 4. La Saint Jean Baptiste
 5. La Fête du Canada
 6. La Fête du Travail
 7. Le jour de l'Action de Grâce
 8. La veille de Noël
 9. Le jour de Noël
 10. Le lendemain du Jour de Noël
 11. La veille du jour de l'An.
 12. Deux (2) jours de congé flottant. (mobiles). L'employé devra demander ces congés au Gérant de Bureau durant les dix (10) jours précédant la date qu'il désire prendre ces congés, et une réponse lui sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette demande. Les urgences exceptées.

- 18.02 La compagnie et le syndicat peuvent, après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article ou de transférer une fête qui tombe un samedi ou un dimanche.
- 18.03 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression fêtes chômées payées s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 18.04 Tout salarié en vacances durant une semaine où il y a un congé payé selon les dispositions de la clause 18.01 peut prendre une journée supplémentaire de vacances.
- 18.05 Tout salarié dont le nom est inscrit sur la feuille de paie de la main d'oeuvre active et qui a complété un mois de service continu à la compagnie, a droit à une indemnité de congé payé égale à son taux de salaire normal, pourvu qu'il ait travaillé les jours ouvrables prévus à l'horaire précédant immédiatement et suivant immédiatement le jour décrété congé payé par convention, à moins que son absence du travail n'ait été antérieurement autorisée par écrit par la compagnie, ou si l'employé fourni une raison satisfaisante à la compagnie.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 a) S'il y a un décès dans la famille immédiate d'un salarié, celui-ci sur pré-avis à la Compagnie, peut prendre un permis d'absence payé d'au plus trois (3) jours afin d'assister aux funérailles. Le jour des funérailles est le dernier de cette absence. Pour l'application du présent paragraphe, les membres de la famille immédiate du salarié sont: le conjoint, père, mère, les enfants, les frères et soeurs, belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille, grand-parents, petits-enfants et la concubine. Un jour de permis d'absence payé est accordé pour assister aux funérailles d'une belle-soeur et d'un beau-frère.

- b) A l'occasion de la naissance d'un enfant, d'une fausse-couche ou lors de la sortie de l'hôpital, ou lors de l'adoption d'un enfant:
deux (2) jours sans paie.
- c) En cas d'intervention chirurgicale d'un conjoint ou d'un enfant:
un (1) jour sans paie.
- d) A l'occasion de son mariage: un (1) jour ouvrable avec paie.
- e) Si un salarié est appelé à faire partie d'un jury ou est convoqué par sommation à la Cour comme témoin, la Compagnie doit lui verser la différence entre son salaire normal et la somme qui lui est versée en retour de l'exercice de la fonction de juré. S'il est appelé à témoigner devant un tribunal, ainsi que prévu ci-avant il a droit à son salaire normal pendant son absence du travail. Pendant l'exercice de l'une ou l'autre de ces fonctions l'employé doit faire acte de présence au travail chaque jour lorsque la chose est possible.

19.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la Compagnie, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE

20.01 Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de la loi 126 de la Province de Québec dont les principaux éléments se trouvent dans les paragraphes ci-après.

20.02 CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la compagnie dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu à 20.03 et être à l'emploi de la compagnie le jour précédant ce préavis.

20.03 PREAVIS

a) La salariée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

b) Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à la compagnie un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse couche ou de l'urgence.

20.04 DUREE DU CONGE

a) Sous réserve des sous-paragraphes f) et g) du présent article, la salariée a droit à une période de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^{ème} semaine précédant la date prévue pour la naissance.

b) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période en retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines après la naissance.

c) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la compagnie n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

d) A partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

e) Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe a) à compter du début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance.

f) Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

g) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

h) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la compagnie un avis pourra avoir une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre huit (8) semaines.

20.05 RETOUR AU TRAVAIL

a) Sauf dans le cas des sous-paragraphes f) et g) de l'article 20.04 la compagnie doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^{ème} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe b) du présent article.

b) La salariée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, la compagnie qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe a) n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

c) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité tel que prévu dans cet article, est présumée avoir démissionné.

d) La compagnie peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

e) A la fin du congé de maternité, la compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

f) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la compagnie assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

g) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

h) Lorsque la compagnie effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

21.01 Le salarié malade ou blessé à son travail est rémunéré pour le temps perdu le jour de la maladie ou de l'accident et la compagnie lui paie les frais de transports appropriés à son cas. Si un salarié doit retourner un autre jour à l'hôpital ou voir son médecin, il ne subit aucune perte de salaire pour le temps perdu.

La compagnie peut, si les dispositions de la Loi des Accidents de Travail y pourvoit, se faire rembourser par la C.A.T. les montants déboursés au salarié qui bénéficie des dispositions du présent paragraphe 21.01.

- 21.02 Dans les cas d'accident, maladie industrielle ou non, la compagnie continue de payer le salarié concerné selon les normes établies par la Commission des Accidents du Travail du Québec ou de l'assurance-groupe.
- 21.03 Les salariés doivent dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, signer une formule de la C.A.T. à cette fin, ainsi qu'une autorisation pour l'assurance-groupe afin de se prévaloir des stipulations du présent article.

La compagnie fait signer lesdites formules aux nouveaux salariés lors de leur embauchage.

ARTICLE 22 - VACANCES

- 22.01 Les employés ont droit à un congé payé, dont la durée varie selon leur état de service continue avant le 1er juillet.
La durée du congé est ainsi établie.

Service continu:

- a) moins d'un an
- b) 1 an mais moins de 5 ans
- c) 5 ans mais moins de 10 ans
- d) 10 ans mais moins de 13 ans
- e) 13 ans mais moins de 18 ans
- f) 18 ans mais moins de 23 ans
- g) 25 ans ou plus

Congé annuel payé:

- 1 jour ouvrable par mois de service complet jusqu'à concurrence de 10 jours.
- 2 semaines plus 2 jours ouvrables.
- 3 semaines
- 3 semaines plus 2 jours
- 4 semaines
- 4 semaines plus 2 jours ouvrables
- 5 semaines.

La paie de vacances est équivalente à la paie que le salarié aurait touché s'il avait été au travail plus les fêtes chômées et payées s'il y a lieu.

- 22.02 Le choix de la prise de vacances se fait au mois d'avril par ancienneté et la liste du choix de la prise de vacances doit être affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.
- 22.03 Les salariés qui quittent la compagnie recevront la paie de vacances pour lesquelles ils sont éligibles conformément au Bill 126.
- 22.04 Sur demande écrite de l'employé au moins deux (2) semaines à l'avance, la compagnie peut lui accorder un congé sans solde pour des motifs valables d'une durée pouvant aller jusqu'à trente (30) jours civils au cours d'une année civile.

ARTICLE 23 - SECURITE SOCIALE

- 23.01 La compagnie défraie le coût d'un plan d'assurance-groupe à tous les salariés qui comprend les bénéfices suivants:
- assurance-vie \$14,000/\$14,000.
 - assurance-salaire
L'indemnité hebdomadaire sera de 66 2/2 des gains bruts de l'employé, jusqu'à concurrence du montant assurable de la Commission d'assurance-chômage.
 - assurance Croix-Bleue
Le régime d'assurance collective sera sans déductible.
 - protection pour la vue: \$50.00 pour 2 années par dépendant.
- Tout salarié régi par cette convention doit joindre le plan d'assurance-groupe en vigueur lorsqu'il a complété la période d'essai. A compter du 1er février 1981, les salariés bénéficieront d'un plan dentaire dont les modalités et bénéfices seront annoncés au cours du mois de janvier.
- 23.02 Dans tous les cas où la compagnie exige un certificat médical, l'employé en assume tous les frais encourus.

ARTICLE 24 - GREVE ET LOCK-OUT

- 24.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention. Le syndicat n'ordonne, n'encourage, ni n'appuie un ralentissement d'activités destinés à limiter la production.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

- 25.01 La compagnie donne toute la considération voulue à la sécurité, à la santé et au bien-être des salariés. Pour ce faire, elle doit maintenir des conditions normales d'hygiène, de confort, et établir des mesures adéquates de sécurité dans les bâtisses, sur la machinerie ainsi que sur les équipements dans les bureaux.
- 25.02 La compagnie s'engage à fournir un système de ventilation et de température adéquat dans ses bureaux, le tout en conformité avec les dispositions de la loi du Ministère de l'environnement de la province de Québec. Toutefois, si la température descend en bas de 15°C, les salariés peuvent quitter le travail sans salaire.

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 26.01 En cas de litige sur le travail à effectuer le salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat.
- 26.02 La compagnie convient de faire imprimer des copies de convention collective et d'en distribuer à chaque salarié.

ARTICLE 27 - ANNEXES

- 27.01 Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 28 - CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS

- 28.01 Le régime de salaire garanti en cas de maladie confirmée, sur demande, par un certificat médical, lequel régime a été institué par la compagnie, prévoit 10 congés de maladie pris pendant des jours ouvrables au cours d'une année civile.
- Les employés nouvellement embauchés ont droit à ces congés à raison d'un jour par mois de travail complet effectif.

- 28.02 Afin d'assurer une protection accrue en cas de maladie prolongée, des congés de maladie additionnels sont accordés au cours de n'importe quelle année civile, lesquels sont calculés en fonction des états de service de la manière suivante:
- | | |
|---------------------------|--|
| 2 ans mais moins de 3 ans | 5 jours additionnels
(15 en tout) |
| 3 ans mais moins de 5 ans | 10 jours additionnels
(20 en tout) |
| 5 ans ou plus | 15 jours additionnels
(25 en tout). |
- 28.03 Pour l'application des dispositions du paragraphe 28.02, les mots "maladie prolongée" désignent une maladie qui, ainsi qu'attestée par un certificat d'un médecin reconnu, retient l'employé à la maison ou à l'hôpital pendant cinq (5) jours ouvrables ou plus.
- 28.04 L'indemnité hebdomadaire n'est pas versée pendant que l'employé bénéficie du régime de salaire garanti. Elle n'est versée qu'après épuisement des avantages garantis par ce régime.
- 28.05 Les employés qui seront absents pour cinq (5) jours consécutifs se verront déduire lesdits cinq (5) jours des journées additionnelles, et non des jours prévus à l'article 28.01.

ARTICLE 29 - REGIME DE RETRAITE

- 29.01 La Compagnie maintiendra le plan de pension en vigueur à la signature de cette Convention, tel qu'énoncé dans un document séparé.
- A compter du 1er janvier 1980 la Compagnie a révisé son plan de pension en augmentant les bénéfices mensuels de pension pour chaque année de participation (maximum de 30 années de participation) à \$10.00. Si un employé n'accumule pas une participation de 30 ans au régime de retraite, bien que ses années de service sans interruption à l'emploi de la Compagnie, excèdent ses années de participation, il sera crédité de ces années de service jusqu'à un maximum de 30 ans. Ce crédit additionnel d'années de service est sujet aux conditions suivantes:

- 29.01 a) l'employé participe au régime depuis son éligibilité.
b) l'employé a maintenu une participation sans interruption au régime depuis son adhésion, jusqu'à la date de sa retraite ou 30 ans de participation.

Tous les salariés éligibles à la signature de la convention seront assujettis au régime de retraite et deviendront éligibles au plan de pension tel qu'indiqué dans le plan de pension en vigueur.

29.02 Les contributions des employés en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective ne seront pas modifiées à cause de la révision prévue au paragraphe 29.01.

29.03 Une clause d'invalidité sera ajoutée au plan de pension. Les conditions d'éligibilité sont d'avoir 10 ans de service et être âgé de 50 ans.

29.04 Il est entendu qu'aucun employé ne peut continuer de travailler après la fin du mois de son 65ième anniversaire sans le consentement écrit de la Compagnie.

ARTICLE 30 - SALAIRES

30.01 Les annexes A et B font partie de la convention collective.

ARTICLE 31 - DESCRIPTION

31.01 Au cours des négociations, la compagnie procède à la description et à l'évaluation de tous les emplois.

ARTICLE 32 - DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 18 décembre 1981 pour se terminer le 18 décembre 1983.

Elle demeure en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce. 15 février 1982
par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés.

TOLEDO BALANCE

SYNDICAT DES SALARIES DE
TOLEDO BALANCE (C.S.D.)

H. Cousture

J. Szatmari

Louise J. Hébert
Nicole Lapramboise
George Ross

ANNEXE - A

SALAIRES

<u>NOMS</u>	<u>GRADE</u>	<u>EFFECTIF 18 DECEMBRE 1981</u>	<u>EFFECTIF 18 DECEMBRE 1982</u>
Nicole Laframboise	5	\$1242.00	\$1366.00
Louise Hébert	4	\$1110.00	\$1212.00
Marie Lamouche	4	\$1122.00	\$1212.00

		<u>Mar 28/82</u>	<u>SEPT 28/82</u>	<u>Mar 28/83</u>	<u>Sept 28/83</u>
Anne Landry	4	\$854.00	\$914.00	\$978.00	\$1046.00
Lucie Deslauriers	6	\$1019.00	\$1090.00	\$1166.00	\$1248.00

		<u>Avr. 26/82</u>	<u>Oct 26/82</u>	<u>Avr.26/83</u>	<u>Oct 26/83</u>
Suzanne Robillard	4	\$854.00	\$914.00	\$978.00	\$1046.00

		<u>Dec. 18/81</u>	<u>Juin 18/82</u>	<u>Dec. 18/82</u>	<u>Juin 18/83</u>
Thérèse Gauthier	4	\$983.00	\$1052.00	\$1126.00	\$1177.00
Francine Almansa	4	\$892.00	\$955.00	\$1022.00	\$1093.00

ECHELLE DE SALAIRE PAR GRADE

	<u>Dec. 1981-82</u>		<u>Dec. 1982-83</u>	
	<u>Min</u>	<u>Max</u>	<u>Min</u>	<u>Max</u>
4	\$789.00	\$1055.00	\$867.00	\$1177.00
5	\$875.00	\$1242.00	\$962.00	\$1366.00
6	\$938.00	\$1332.00	\$1031.00	\$1465.00

Compte tenu de leurs performances, le salaire des nouveaux employés sera révisé à tous les six mois. Cette augmentation n'excédera pas 7% et ce jusqu'à ce que le salaire maximum soit atteint.

ANNEXE - B

Il a été entendu et accepté par la Compagnie de Balance Toledo et le Syndicat des Salariés de Toledo Balance (C.S.D.) que l'échelle de salaires de Marie Lamouche et de Louise Hébert qui ont été acceptés dans ce contrat et qui sont encadrés en rouge seront éliminés au cours des prochaines négociations et que leur échelle de salaire sera conforme avec l'échelle des salaires négociés.

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-10842-03
Date	Signature	Réception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				81-12-18	83-12-18	8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des salariés de TOLEDO Balance (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant Toledo Balance 9150 Charles-de-Latour Montréal, qué H4N 1M2 <i>plus de R syndicat JA.</i>

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, à l'exception des vendeurs, de la secrétaire du gérant-général de service et de la secrétaire du Gérant-Général des ventes et de ceux normalement exclus par le Code du Travail"

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Balance Toledo Division de Reliance Electrique Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter des erreurs

Région	06-06	Activité	3180 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

Fédération Démocratique de la
Métallurgie des Mines et des
produits chimiques (CSD)
Att.: M. Jocelyn Ross
1259 rue Berri, suite 600
MONTREAL, Qué
H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Barrette David

82-03-03

Pour renseignements

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

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

Ci-après appelé "Le Syndicat"
d'autre part.

10842-03
6149-9

82 11 18 1110

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

A INTERVENIR ENTRE:

TOLEDO BALANCE

Ci-après appelé "La Compagnie",
d'une part.

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DE
TOLEDO BALANCE (C.S.D.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"
d'autre part.

TABLE DE MATIERE

<u># DE L'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	2
	DEFINITION DU TERME "SALARIE"	2
	RECONNAISSANCE	2
	COOPERATION	2
5	INTERPRETATION	3
6	REGIME SYNDICAL	3
	REPRESENTATION SYNDICALE	4
	DROITS DE LA DIRECTION	5
	COMITE DE RELATIONS OUVRIERES	6
10	TEXTE OFFICIEL	6
11	TRAVAIL PROFESSIONNEL	6
12	PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS	7
13	ANCIENNETE	10
14	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE	11
15	TAUX DE SALAIRES	14
16	HEURES DE TRAVAIL	14
17	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14
	FETES CHOMEES ET PAYEES	15
	CONGES SOCIAUX	16
	CONGES DE MATERNITE	17
	ACCIDENTS DE TRAVAIL	20
	VACANCES	21
	SECURITE SOCIALE	22
	GREVE ET LOCK-OUT	22
	HYGIENE ET SECURITE	23
28	DISPOSITIONS DIVERSES	23
29	ANNEXES	23
30	CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS	23
31	REGIME DE RETRAITE	24
32	SALAIRES	25
33	DESCRIPTION	25
34	DUREE DE LA CONVENTION	25

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et les salariés et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 1.02 Egalement, elle doit prévoir le règlement à l'amiable de tout grief pouvant surgir pendant sa durée d'une manière juste et équitable.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TERME "SALARIE"

- 2.01 Le terme "salarié" tel que stipulé dans la présente convention, s'applique à tous les hommes et les femmes qui travaillent pour la compagnie dans les bureaux à l'exception de ceux exclus expressément dans le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les salariés qui exécutent du travail couvert par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec, Service du Droit d'Association, en date du 21 mars 1980 en matière de salaire, de conditions de travail et d'emploi, et autre sujets connexes.

ARTICLE 4 - COOPERATION

- 4.01 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie, dans l'exercice de leurs fonctions, soient affectées de quelque façon que ce soit par toute action prise par eux, de bonne foi, et en conformité avec les dispositions de cette convention.

4.02 La Compagnie convient également de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau près de la sortie du bureau pour y afficher les avis d'assemblées, et tout autre avis pour fins publicitaires du syndicat, à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés et ne devra pas être utilisée pour fins politiques.

4.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pas faire de discrimination ou d'intimidation contre aucun salarié ou groupe de salariés pour cause d'activités syndicales prévues par la présente convention ou pour tout autres motifs, prévue par la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 5 - INTERPRETATION

5.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause est ou devient nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant:

6.02 Dès la signature de la présente convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur chaque paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.03 Tout salarié embauché après la signature de cette convention doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, et autoriser la Compagnie à déduire sur sa paie le droit d'entrée syndical, et à chaque paie un montant égal à la cotisation syndicale.

- 6.04 Le Syndicat lui fait signer sa carte de demande d'adhésion au Syndicat, dès son embauchage.
- 6.05 La Compagnie s'engage à déduire une somme égale au droit d'entrée syndical pour tout nouveau salarié sur sa première paie, laquelle somme est envoyée au trésorier du Syndicat en même temps que la cotisation syndicale; par la suite il est sujet à la clause 6.06.
- 6.06 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat, pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le premier (1er) et le dixième (10ème) jour du mois suivant. Cette remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque salarié.
- 6.07 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue chaque paie, ainsi que du montant du droit d'entrée.
- 6.08 Au début de chaque année la Compagnie remet au Syndicat une liste indiquant le nom et le montant total de la cotisation syndicale payé durant l'année précédente par chaque salarié et le montant payé par chaque salarié est inscrit sur le TP4.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat ou de son remplaçant, laquelle permission ne peut être refusée sans raison valable, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective;
 - b) de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
 - c) de réunions de comités conjoints, entre les parties contractantes.
 - d) des enquêtes sur des griefs ou mécontentes.

- 7.02 Sur demande écrite adressée au Directeur pour l'Est du Canada au moins deux (2) semaines au préalable, la Compagnie accordera un congé sans solde à pas plus de un (1) employé à la fois pour assister à des conférences ou réunions syndicales. La durée d'un tel congé sans solde ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables dans une année civile pour n'importe lequel des employés et le congé sera accordé à deux (2) employés au plus, pendant n'importe quelle année civile.
- 7.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit, s'il en fait la demande, être accompagné par un officier lors d'une rencontre avec un représentant de la Compagnie.
- 7.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la Compagnie s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 7.05 Le Syndicat accepte que ses membres ne fassent aucune activité syndicale dans le bureau pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.
- 7.06 Le Syndicat informe par écrit la Compagnie du nom de ses représentants autorisés et de tout changement.
- 7.07 La Compagnie reconnaît un Comité de négociation de deux (2) membres.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie détient les pouvoirs, fonctions et responsabilités reconnus comme appartenant habituellement à la gérance et qui ne sont pas restreints ou modifiés par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 9 - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

- 9.01 Les parties conviennent de former un Comité conjoint de relations ouvrières, après la signature de cette convention.
- 9.02 Les salariés sont représentés sur le Comité par deux (2) membres nommés par le Syndicat et choisis parmi les salariés des bureaux.
- 9.03 Les représentants du Syndicat sur le Comité sont autorisés à discuter et à régler avec la Compagnie, pour et au nom des salariés toutes les questions qui relèvent de l'application des dispositions de la présente convention.
- 9.04 Les réunions des membres du Comité conjoint ont lieu, durant les heures de travail, tous les trois (3) mois, ou plus souvent si les circonstances l'exigent, et sont cédulées après entente au préalable entre les parties.
- 9.05 En plus des représentants du Syndicat, le conseiller technique de ce dernier a le droit d'assister, comme représentant officiel, à toute réunion du Comité qui a pour but de discuter et de régler les questions mentionnées à cette convention collective. Dans un tel cas, le Syndicat en informe la Compagnie à l'avance.

ARTICLE 10 - TEXTE OFFICIEL

- 10.01 Les parties conviennent de signer une copie française de la convention collective.

ARTICLE 11 - TRAVAIL PROFESSIONNEL

- 11.01 Les salariés qui ne sont pas dans l'unité de négociation n'effectueront pas de travail régi par l'accréditation sauf pour fins d'entraînement, d'instruction ou urgence ou encore s'il n'y a pas de salariés disponibles.

ARTICLE 12 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 12.01 Le terme "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 12.02 Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits, dans la présente convention, peut soumettre son cas pour enquête et règlement, en conformité de la procédure établie ci-après.
- 12.03 Tout salarié régi par la présente convention, ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.

12.04 1ère étape

Le salarié accompagné de son représentant syndical, soumet son grief par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

2ème étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat, soumettre le grief par écrit au gérant régional. Le gérant régional doit: dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer les personnes intéressées, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de solutionner le grief avant de recourir à l'arbitrage. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant régional doit rendre sa décision par écrit.

12.04

3e étape

- a) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du Directeur pour l'Est du Canada il doit référer le grief au Gérant Général des Relations Industrielles du Canada en faisant parvenir un avis écrit au Directeur pour l'Est du Canada dans les 15 jours ouvrables suivant la réponse à la 2e étape. Le Directeur pour l'Est du Canada doit dans les 15 jours ouvrables suivant faire les arrangements pour rencontrer les personnes intéressées, le Gérant Général des Relations Industrielles du Canada doit rendre sa décision par écrit dans les 5 jours ouvrables de la rencontre ci-haut mentionnés.
- b) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du Gérant Général des Relations Industrielles du Canada, il peut par l'intermédiaire du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du Gérant Général référer le grief à l'arbitrage, en faisant parvenir un avis à cet effet au Directeur pour l'Est du Canada.

12.05

Les parties essayent de s'entendre sur le choix de l'arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministre du Travail de la Province de Québec d'en désigner un.

12.06

Advenant un grief de groupe, le grief peut être transmis directement au directeur, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, à partir de la 2ème étape et ce, par écrit.

12.07

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

12.08

Les deux (2) parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées à l'article 12 qui sont obligatoires. Si la Compagnie néglige de faire les arrangements nécessaires pour rencontrer les personnes impliquées lors d'un grief ou encore si la Compagnie ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, alors le grief est automatiquement réglé en faveur du ou des plaignants. Si le syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, le grief est automatiquement annulé.

- 12.09 L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire, elle lie les parties et est appliquée dans le quinze (15) jours suivant sa communication aux parties, sauf autrement prévu.
- 12.10 L'arbitre n'est en aucun cas autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre décision incompatible ou inconciliable avec les termes de cette convention.
- 12.11 a) Le samedi, le dimanche, les fêtes chômées payées et les vacances annuelles du salarié concerné n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux étapes de la procédure de grief.
- b) Lorsque le Gérant de Bureau et le Gérant Régional sont absents en même temps les délais de la procédure sont interrompus jusqu'au retour de l'un ou de l'autre.
- 12.12 Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure des griefs.
- 12.13 Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 12.14 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 12.15 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application d'une mesure disciplinaire est sujette à la procédure des griefs et l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) réintégrer le salarié avec pleine compensation suivant les dispositions de la présente convention;
 - c) s'il vient à la conclusion que la sanction imposée est injuste ou déraisonnable, rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit suivant les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de la Compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 13.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quatre-vingt (90) jours de calendrier dans l'unité de négociation. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un salarié compte à partir de la date de son embauchage.
- 13.03 Au cours de sa période d'essai, un nouveau salarié est régi par les dispositions de cette convention. Cependant, s'il est congédié, il ne peut soumettre son cas comme grief.
- 13.04 a) Dans tous les cas d'absences, le salarié accumule de l'ancienneté sauf dans les cas suivants où le salarié
- b) perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son emploi se termine lorsque:
- a) il quitte son travail volontairement,
- b) il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé après une entente entre les parties ou selon les dispositions de cette convention.
- c) il dépasse le permis d'absence donné par écrit par la Compagnie, sans s'être procurée une prolongation d'absence.
- d) s'il s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, prévus à l'horaire de travail sans l'autorisation de la compagnie à moins que cette absence soit clairement inévitable.
- e) s'il néglige, à la suite d'un licenciement, alors qu'il est apte au travail, de se présenter au travail à la date fixée par la compagnie, à la condition qu'il ait été informé de cette date au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- Ce préavis de rappel au travail doit lui être posté par courrier recommandé à son adresse connue la plus récente.
- La Compagnie doit être informée par téléphone, dans un (1) jour ouvrable suivant la réception du préavis, de l'intention de se présenter au travail.

- f) s'il accepte un autre emploi en congé sans solde.
- g) si son nom n'est pas inscrit sur la feuille de paie de la main d'oeuvre active pendant une période de temps égale à son ancienneté ou pendant deux ans, laquelle des deux périodes de temps est la plus brève.

13.05 Liste d'ancienneté

Au cours des négociations de la présente convention, la Compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste complète du nom des salariées faisant partie de l'unité de négociation, en y spécifiant: l'adresse, le numéro de téléphone, les années de service continu de chacun, la date d'entrée en service, le département dans lequel il travaille ainsi que sa fonction ou occupation habituelle et son taux de salaire. De plus, elle fournit mensuellement au Syndicat tout changement apporté de même qu'une nouvelle liste à la fin de chaque année.

- 13.06 C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer la Compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Les salariés qui négligent de le faire, placent la Compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail, et risquent de perdre leur ancienneté.

ARTICLE 14 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

14.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes, la Compagnie convient comme principe général, d'accorder la préférence au salarié assujéti à la présente convention, pour combler les tâches vacantes.

- 14.02 a) Dans le choix d'un salarié pour une promotion ou pour toute tâche vacante couverte par l'accréditation, la Compagnie accordera la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont appliqué et ayant les qualifications pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Dans le cas de réduction du nombre de salariés sur une occupation dans un département causée par un manque de travail ou par l'élimination d'une occupation, celui qui possède le moins d'ancienneté est déplacé. Le salarié ainsi déplacé a le droit, si son ancienneté le lui permet et qu'il a les qualifications, de déplacer un autre salarié dans les bureaux.
- c) Rappel: Dans les cas de reprise des opérations, la compagnie rappelle les salariés ayant les qualifications dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- d) Lorsqu'il y a reprise des opérations à l'intérieur d'une période d'un (1) an, les salariés ainsi déplacés doivent, par ordre d'ancienneté, retourner sur les occupations qu'ils détenaient avant d'être déplacés.
- 14.03 Dans le cas de transfert, promotion, permutation, mise à pied, et rappel, la compagnie accorde la préférence au salarié le plus ancien, qui a les qualifications pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche après cinq (5) jours de familiarisation.
- 14.04 Affichage
- Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, la Compagnie s'engage à l'afficher selon la procédure suivante avant de le combler:
- a) chaque emploi vacant est affiché pour trois (3) jours de travail consécutifs sur le tableau prévu à cette fin. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule "d'emploi vacant":
- titre et taux de la tâche;
 - qualifications de base;
 - date d'expiration de l'affichage.
- 14.05 a) Pour être considéré, tout candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie, en deux (2) exemplaires, dont l'originale reste au salarié et la copie est remise à la compagnie.
- b) La Compagnie établit son choix d'après le paragraphe 14.02.

- c) Une (1) copie de chaque affichage et le choix du candidat sont envoyés au Syndicat.
 - d) Si le candidat choisi trouve l'emploi insatisfaisant, il peut retourner à son ancien emploi dans les dix (10) jours de travail qui suivent son entrée sur cet emploi.
 - e) Si la compagnie trouve que le candidat choisi ne donne pas un rendement satisfaisant, elle peut le retourner à son ancien emploi après une période d'essai jusqu'à cinq (5) jours ouvrables. Toutefois la compagnie peut prolonger cette période après entente mutuelle.
- 14.06 En cas de mise à pied, la compagnie doit aviser les salariés concernés, qui ont complété leur période d'approbation, en leur donnant un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables à l'avance et pour les salariés qui ont plus d'un (1) an d'ancienneté tel que prévu dans la loi 126, article 82.
- 14.07 A la suite d'une réduction de travail, tout salarié transféré temporairement à une classification inférieure à la sienne ne doit pas subir une diminution de salaire horaire. Ce transfert temporaire ne doit pas excéder 60 jours; après cette période les dispositions du paragraphe 1402B s'appliquent.
- 14.08 Lorsqu'un salarié assujéti à la présente convention remplit temporairement à la demande de la compagnie une fonction couverte par la convention, autre que celle qu'il occupe habituellement, il reçoit pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunérée à la condition qu'il accomplisse cette fonction durant une période consécutive de 7½ heures et plus dans toute période d'une (1) journée de travail. Dans ces cas, son taux supérieur est rétroactif au début de la période où il a changé d'occupation.
- 14.09 Un salarié qui est absent de son travail pour raison de maladie et qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté tel que prévu à 13.04 doit être réinstallé à son occupation habituelle en autant que le poste existe, le jour où il retourne au travail, s'il peut remplir avec un rendement normal les exigences de l'occupation. Si le poste est inexistant, les dispositions de l'article 14.02 b) s'appliquent mutatis mutandis et ainsi de suite pour les salariés déplacés.

- 14.10 Pour remplir une ouverture temporaire, la compagnie se conforme aux dispositions de 14.01 parmi les salariés qui peuvent remplir la tâche immédiatement sans entraînement.
- 14.11 Tous les droits que possède un salarié ne sont pas affectés pour l'avenir par suite de refus d'accepter une promotion, un déplacement ou un transfert qui lui est suggéré ou recommandé par la compagnie.

ARTICLE 15 - TAUX DE SALAIRES

- 15.01 Les taux de salaire sont prévus à l'Annexe "A" des présentes de même que les matières monétaires qui ont fait le sujet d'une entente entre les parties et sont partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 16.02 La journée régulière de travail est sept heures et demie (7½). Elle débute à 08:30 heures et se termine à 16:45 heures. Il y a arrêt entre 12:00 heures (midi) et 12:45 heures pour permettre aux salariés de prendre leur repas.
Les heures de travail du salarié qui est chargé de recevoir les appels téléphoniques en service sont de 08:00 heures à 12:00 heures et de 12:45 heures à 16:15 heures.
- 16.03 Il y a aussi pause-café entre 09:50 heures et 10:00 heures durant l'avant-midi et entre 14:20 heures et 14:30 heures durant l'après-midi et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail autorisé et exécuté en dehors de la journée régulière de travail prévue à 16.02 et le samedi est rémunérée au taux de temps et demi.

- 17.02 Un salarié est payé en double de son temps régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche, les fêtes chômées et payées.
- 17.03 Le travail en temps supplémentaire est réparti également entre les salariés ayant les qualifications de la façon suivante:
1. entre les salariés ayant les qualifications pour faire la tâche concernée
 2. entre les salariés ayant les qualifications du département concerné
 3. entre les salariés qualifiées des bureaux.
- 17.04 a) Les salariés qui travaillent pendant plus de neuf heures et demie (9½) consécutives au cours d'une journée de travail, ont droit à une allocation de \$5.00 pour un repas. Cette allocation est versée par la suite toutes les quatre (4) heures consécutives de travail.
- b) Si la période de travail est prévue pour plus de neuf heures et demie (9½) le salarié peut prendre son repas à sa demande après la journée régulière de travail, cependant la période suivante de quatre (4) heures sera basée sur neuf heures et demie (9½) de travail à compter du début de la journée régulière de travail.
- 17.05 Un salarié doit avoir un minimum de huit (8) heures de repos entre deux (2) journées de travail. Sinon, le salarié est rémunéré en surtemps.

ARTICLE 18 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 18.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées au taux régulier:
1. Le Jour de l'An
 2. Le Vendredi Saint
 3. La Fête de la Reine (ou Fête de Dollard)
 4. La Saint Jean Baptiste
 5. La Fête du Canada
 6. La Fête du Travail
 7. Le jour de l'Action de Grâce
 8. La veille de Noël
 9. Le jour de Noël
 10. Le lendemain du Jour de Noël
 11. La veille du jour de l'An.
 12. Deux (2) jours de congé flottant. (mobiles). L'employé devra demander ces congés au Gérant de Bureau durant les dix (10) jours précédant la date qu'il désire prendre ces congés, et une réponse lui sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette demande. Les urgences exceptées.

- 18.02 La compagnie et le syndicat peuvent, après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article ou de transférer une fête qui tombe un samedi ou un dimanche.
- 18.03 Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour pour la population en général, l'expression fêtes chômées payées s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 18.04 Tout salarié en vacances durant une semaine où il y a un congé payé selon les dispositions de la clause 18.01 peut prendre une journée supplémentaire de vacances.
- 18.05 Tout salarié dont le nom est inscrit sur la feuille de paie de la main d'oeuvre active et qui a complété un mois de service continu à la compagnie, a droit à une indemnité de congé payé égale à son taux de salaire normal, pourvu qu'il ait travaillé les jours ouvrables prévus à l'horaire précédant immédiatement et suivant immédiatement le jour décrété congé payé par convention, à moins que son absence du travail n'ait été antérieurement autorisée par écrit par la compagnie, ou si l'employé fourni une raison satisfaisante à la compagnie.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

- 19.01 a) S'il y a un décès dans la famille immédiate d'un salarié, celui-ci sur pré-avis à la Compagnie, peut prendre un permis d'absence payé d'au plus trois (3) jours afin d'assister aux funérailles. Le jour des funérailles est le dernier de cette absence. Pour l'application du présent paragraphe, les membres de la famille immédiate du salarié sont: le conjoint, père, mère, les enfants, les frères et soeurs, belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille, grand-parents, petits-enfants et la concubine. Un jour de permis d'absence payé est accordé pour assister aux funérailles d'une belle-soeur et d'un beau-frère.

- b) A l'occasion de la naissance d'un enfant, d'une fausse-couche ou lors de la sortie de l'hôpital, ou lors de l'adoption d'un enfant:
deux (2) jours sans paie.
- c) En cas d'intervention chirurgicale d'un conjoint ou d'un enfant:
un (1) jour sans paie.
- d) A l'occasion de son mariage: un (1) jour ouvrable avec paie.
- e) Si un salarié est appelé à faire partie d'un jury ou est convoqué par sommation à la Cour comme témoin, la Compagnie doit lui verser la différence entre son salaire normal et la somme qui lui est versée en retour de l'exercice de la fonction de juré. S'il est appelé à témoigner devant un tribunal, ainsi que prévu ci-avant il a droit à son salaire normal pendant son absence du travail. Pendant l'exercice de l'une ou l'autre de ces fonctions l'employé doit faire acte de présence au travail chaque jour lorsque la chose est possible.

19.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la Compagnie, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE

20.01 Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de la loi 126 de la Province de Québec dont les principaux éléments se trouvent dans les paragraphes ci-après.

20.02 CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la compagnie dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu à 20.03 et être à l'emploi de la compagnie le jour précédant ce préavis.

20.03 PREAVIS

a) La salariée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

b) Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à la compagnie un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse couche ou de l'urgence.

20.04 DUREE DU CONGE

a) Sous réserve des sous-paragraphes f) et g) du présent article, la salariée a droit à une période de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^{ème} semaine précédant la date prévue pour la naissance.

b) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période en retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines après la naissance.

c) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la compagnie n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

d) A partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la compagnie peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

e) Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe a) à compter du début de la 8^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance.

f) Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

g) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ème} semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

h) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la compagnie un avis pourra avoir une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre huit (8) semaines.

20.05 RETOUR AU TRAVAIL

a) Sauf dans le cas des sous-paragraphes f) et g) de l'article 20.04 la compagnie doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4^{ème} semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe b) du présent article.

b) La salariée doit donner par écrit à la compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut de préavis, la compagnie qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu au paragraphe a) n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

c) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité tel que prévu dans cet article, est présumée avoir démissionné.

d) La compagnie peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

e) A la fin du congé de maternité, la compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

f) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la compagnie assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

g) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

h) Lorsque la compagnie effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

21.01 Le salarié malade ou blessé à son travail est rémunéré pour le temps perdu le jour de la maladie ou de l'accident et la compagnie lui paie les frais de transports appropriés à son cas. Si un salarié doit retourner un autre jour à l'hôpital ou voir son médecin, il ne subit aucune perte de salaire pour le temps perdu.

La compagnie peut, si les dispositions de la Loi des Accidents de Travail y pourvoit, se faire rembourser par la C.A.T. les montants déboursés au salarié qui bénéficie des dispositions du présent paragraphe 21.01.

- 21.02 Dans les cas d'accident, maladie industrielle ou non, la compagnie continue de payer le salarié concerné selon les normes établies par la Commission des Accidents du Travail du Québec ou de l'assurance-groupe.
- 21.03 Les salariés doivent dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, signer une formule de la C.A.T. à cette fin, ainsi qu'une autorisation pour l'assurance-groupe afin de se prévaloir des stipulations du présent article.

La compagnie fait signer lesdites formules aux nouveaux salariés lors de leur embauchage.

ARTICLE 22 - VACANCES

- 22.01 Les employés ont droit à un congé payé, dont la durée varie selon leur état de service continue avant le 1er juillet.
La durée du congé est ainsi établie.

Service continu:

- a) moins d'un an
- b) 1 an mais moins de 5 ans
- c) 5 ans mais moins de 10 ans
- d) 10 ans mais moins de 13 ans
- e) 13 ans mais moins de 18 ans
- f) 18 ans mais moins de 23 ans
- g) 25 ans ou plus

Congé annuel payé:

- 1 jour ouvrable par mois de service complet jusqu'à concurrence de 10 jours.
- 2 semaines plus 2 jours ouvrables.
- 3 semaines
- 3 semaines plus 2 jours
- 4 semaines
- 4 semaines plus 2 jours ouvrables
- 5 semaines.

La paie de vacances est équivalente à la paie que le salarié aurait touché s'il avait été au travail plus les fêtes chômées et payées s'il y a lieu.

- 22.02 Le choix de la prise de vacances se fait au mois d'avril par ancienneté et la liste du choix de la prise de vacances doit être affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.
- 22.03 Les salariés qui quittent la compagnie recevront la paie de vacances pour lesquelles ils sont éligibles conformément au Bill 126.
- 22.04 Sur demande écrite de l'employé au moins deux (2) semaines à l'avance, la compagnie peut lui accorder un congé sans solde pour des motifs valables d'une durée pouvant aller jusqu'à trente (30) jours civils au cours d'une année civile.

ARTICLE 23 - SECURITE SOCIALE

- 23.01 La compagnie défraie le coût d'un plan d'assurance-groupe à tous les salariés qui comprend les bénéfices suivants:
- assurance-vie \$14,000/\$14,000.
 - assurance-salaire
L'indemnité hebdomadaire sera de 66 2/2 des gains bruts de l'employé, jusqu'à concurrence du montant assurable de la Commission d'assurance-chômage.
 - assurance Croix-Bleue
Le régime d'assurance collective sera sans déductible.
 - protection pour la vue: \$50.00 pour 2 années par dépendant.
- Tout salarié régi par cette convention doit joindre le plan d'assurance-groupe en vigueur lorsqu'il a complété la période d'essai. A compter du 1er février 1981, les salariés bénéficieront d'un plan dentaire dont les modalités et bénéfices seront annoncés au cours du mois de janvier.
- 23.02 Dans tous les cas où la compagnie exige un certificat médical, l'employé en assume tous les frais encourus.

ARTICLE 24 - GREVE ET LOCK-OUT

- 24.01 La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de cette convention. Le syndicat n'ordonne, n'encourage, ni n'appuie un ralentissement d'activités destinés à limiter la production.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

- 25.01 La compagnie donne toutes la considération voulue à la sécurité, à la santé et au bien-être des salariés. Pour ce faire, elle doit maintenir des conditions normales d'hygiène, de confort, et établir des mesures adéquates de sécurité dans les bâtisses, sur la machinerie ainsi que sur les équipements dans les bureaux.
- 25.02 La compagnie s'engage à fournir un système de ventilation et de température adéquat dans ses bureaux, le tout en conformité avec les dispositions de la loi du Ministère de l'environnement de la province de Québec. Toutefois, si la température descend en bas de 15⁰C, les salariés peuvent quitter le travail sans salaire.

ARTICLE 26 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 26.01 En cas de litige sur le travail à effectuer le salarié reçoit les directives de son supérieur immédiat.
- 26.02 La compagnie convient de faire imprimer des copies de convention collective et d'en distribuer à chaque salarié.

ARTICLE 27 - ANNEXES

- 27.01 Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 28 - CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS

- 28.01 Le régime de salaire garanti en cas de maladie confirmée, sur demande, par un certificat médical, lequel régime a été institué par la compagnie, prévoit 10 congés de maladie pris pendant des jours ouvrables au cours d'une année civile.
- Les employés nouvellement embauchés ont droit à ces congés à raison d'un jour par mois de travail complet effectif.

- 28.02 Afin d'assurer une protection accrue en cas de maladie prolongée, des congés de maladie additionnels sont accordés au cours de n'importe quelle année civile, lesquels sont calculés en fonction des états de service de la manière suivante:
- | | |
|---------------------------|--|
| 2 ans mais moins de 3 ans | 5 jours additionnels
(15 en tout) |
| 3 ans mais moins de 5 ans | 10 jours additionnels
(20 en tout) |
| 5 ans ou plus | 15 jours additionnels
(25 en tout). |
- 28.03 Pour l'application des dispositions du paragraphe 28.02, les mots "maladie prolongée" désignent une maladie qui, ainsi qu'attestée par un certificat d'un médecin reconnu, retient l'employé à la maison ou à l'hôpital pendant cinq (5) jours ouvrables ou plus.
- 28.04 L'indemnité hebdomadaire n'est pas versée pendant que l'employé bénéficie du régime de salaire garanti. Elle n'est versée qu'après épuisement des avantages garantis par ce régime.
- 28.05 Les employés qui seront absents pour cinq (5) jours consécutifs se verront déduire lesdits cinq (5) jours des journées additionnelles, et non des jours prévus à l'article 28.01.

ARTICLE 29 - REGIME DE RETRAITE

- 29.01 La Compagnie maintiendra le plan de pension en vigueur à la signature de cette Convention, tel qu'énoncé dans un document séparé.
- A compter du 1er janvier 1980 la Compagnie a révisé son plan de pension en augmentant les bénéfices mensuels de pension pour chaque année de participation (maximum de 30 années de participation) à \$10.00. Si un employé n'accumule pas une participation de 30 ans au régime de retraite, bien que ses années de service sans interruption à l'emploi de la Compagnie, excèdent ses années de participation, il sera crédité de ces années de service jusqu'à un maximum de 30 ans. Ce crédit additionnel d'années de service est sujet aux conditions suivantes:

- 29.01 a) l'employé participe au régime depuis son éligibilité.
b) l'employé a maintenu une participation sans interruption au régime depuis son adhésion, jusqu'à la date de sa retraite ou 30 ans de participation.

Tous les salariés éligibles à la signature de la convention seront assujettis au régime de retraite et deviendront éligibles au plan de pension tel qu'indiqué dans le plan de pension en vigueur.

- 29.02 Les contributions des employés en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective ne seront pas modifiées à cause de la révision prévue au paragraphe 29.01.
- 29.03 Une clause d'invalidité sera ajoutée au plan de pension. Les conditions d'éligibilité sont d'avoir 10 ans de service et être âgé de 50 ans.
- 29.04 Il est entendu qu'aucun employé ne peut continuer de travailler après la fin du mois de son 65ième anniversaire sans le consentement écrit de la Compagnie.

ARTICLE 30 - SALAIRES

- 30.01 Les annexes A et B font partie de la convention collective.

ARTICLE 31 - DESCRIPTION

- 31.01 Au cours des négociations, la compagnie procède à la description et à l'évaluation de tous les emplois.

ARTICLE 32 - DUREE DE LA CONVENTION

- 32.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 18 décembre 1981 pour se terminer le 18 décembre 1983.

Elle demeure en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

ANNEXE - A

SALAIRES

<u>NOMS</u>	<u>GRADE</u>	<u>EFFECTIF 18 DECEMBRE 1981</u>	<u>EFFECTIF 18 DECEMBRE 1982</u>
Nicole Laframboise	5	\$1242.00	\$1366.00
Louise Hébert	4	\$1110.00	\$1212.00
Marie Lamouche	4	\$1122.00	\$1212.00

		<u>Mar 28/82</u>	<u>SEPT 28/82</u>	<u>Mar 28/83</u>	<u>Sept 28/83</u>
Anne Landry	4	\$854.00	\$914.00	\$978.00	\$1046.00
Lucie Deslauriers	6	\$1019.00	\$1090.00	\$1166.00	\$1248.00

		<u>Avr. 26/82</u>	<u>Oct 26/82</u>	<u>Avr.26/83</u>	<u>Oct 26/83</u>
Suzanne Robillard	4	\$854.00	\$914.00	\$978.00	\$1046.00

		<u>Dec. 18/81</u>	<u>Juin 18/82</u>	<u>Dec. 18/82</u>	<u>Juin 18/83</u>
Thérèse Gauthier	4	\$983.00	\$1052.00	\$1126.00	\$1177.00
Francine Almansa	4	\$892.00	\$955.00	\$1022.00	\$1093.00

ECHELLE DE SALAIRE PAR GRADE

	<u>Dec. 1981-82</u>		<u>Dec. 1982-83</u>	
	<u>Min</u>	<u>Max</u>	<u>Min</u>	<u>Max</u>
4	\$789.00	\$1055.00	\$867.00	\$1177.00
5	\$875.00	\$1242.00	\$962.00	\$1366.00
6	\$938.00	\$1332.00	\$1031.00	\$1465.00

Compte tenu de leurs performances, le salaire des nouveaux employés sera révisé à tous les six mois. Cette augmentation n'excédera pas 7% et ce jusqu'à ce que le salaire maximum soit atteint.

ANNEXE - B

Il a été entendu et accepté par la Compagnie de Balance Toledo et le Syndicat des Salariés de Toledo Balance (C.S.D.) que l'échelle de salaires de Marie Lamouche et de Louise Hébert qui ont été acceptés dans ce contrat et qui sont encadrés en rouge seront éliminés au cours des prochaines négociations et que leur échelle de salaire sera conforme avec l'échelle des salaires négociés.