Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

**DÉPÔT** 3090-8 2

Dépôt N°: 86 06 134

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | [ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: 86-05-23 | Réception: 86-06-16 | **Durée** Du: | Au: | **Nombre de salariés régis par la convention collective** |

| **Association** | **Employeur** |
|---|---|
| [X] Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique, Local 1044<br>2022, rue Lavoisier #212<br>Sainte-Foy, Qc G1N 4L5<br>Att: M. Michel Brazeau | [ ] Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Ste-Claire (Bellechasse), Qc<br>G0R 2V0 |
| [ ] Déposant, si autre que les parties | Région: 03-03<br>Activité: 3230-05<br>Affiliation: 07 FTQ |

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

X OBJET: Etablissement de l'occupation de préposé au remplacement.

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Pierre Lemieux — Date: 86-06-18

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

003 (094)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

30908

# DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 1 1 7 8

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 030908

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres | | | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: 86-01-10 | Réception: 86-01-156 | **Durée** | Du: 85-07-01 | Au: 88-06-30 | **Nombre de salariés régis par la convention collective** | 450 |

| Association | Employeur |
|---|---|
| ☐ Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'outillage Agricole d'Amérique<br>2022, rue Lavoisier #212<br>Sainte-Foy, Qc<br>G1N 4L5<br>Att: M. Michel Brazeau | ☐ Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Sainte-Claire<br>Cté Bellechasse, Qc<br>G0R 2V0 |
| ☐ Déposant, si autre que les parties | Région 03-03<br>Activité 3230-05<br>Affiliation 07 FTQ |

77 pp

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ **Voir au verso pour les codes →**

**Remarques**

Egalement inclus à la convention les annexes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, aussi une lettre d'intention et le protocole de retour au travail.
(Les deux derniers documents n'ont pas de date à la signature).

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Réjean Denoncourt  Date:

**Pour renseignements** ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

(094)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

# DÉPÔT

Dépôt N°: 8601220

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03090-8

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | [ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: non indiquée | Réception: 86-01-15 | **Durée** Du: | Au: | **Nombre de salariés régis par la convention collective** |

| Association | Employeur |
|---|---|
| [X] Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique Local 1044<br>7811, Louis-H. Lafontaine, Ste 203<br>Ville d'Anjou, Qc H1K 4 E4<br>Att: M. Michel Brazeau | [ ] Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Sainte-Claire<br>Cté Bellechasse, Qc<br>G0R 2V0 |
| [ ] Déposant, si autre que les parties | Région: 03-03<br>Activité: 3230 (5)<br>Affiliation: 10 AUTRES |

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Lettre d'intention concernant un local pour le syndical

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Pierre Demers — Date: 86-01-22

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

003 (094)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

'85 JUN 16 9:26

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: ETABLISSEMENT DE L'OCCUPATION DE PREPOSE AU REMPLACEMENT

Suite aux discussions concernant le grief 029-85, les parties conviennent de ce qui suit:

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties pour définir "L'EQUIPE DE PREPOSE AU REMPLACEMENT". Cette équipe de préposé au remplacement aura comme principales fonctions de remplacer les employés absents pour différentes raisons, à titre d'exemples, congés de maladie, d'accident de travail, congés spéciaux, congés autorisés ou pour des retards de production.

Tout en maintenant l'objectif de minimiser les transferts d'employés, cette entente ne diminue pas pour autant le droit de transfert de la Direction prévu à la convention collective.

Il est entendu entre les parties que:

1) Une nouvelle occupation est créée et qu'une description d'emploi comprenant les exigences sont rédigées. (voir annexe 1)

2) Les taux de salaire pour cette nouvelle occupation sont de niveau 1 et de niveau 4.

3) NIVEAU 1

   L'occupation de niveau 1 couvrira le travail des occupations de niveaux 1 à 6 inclusivement dans son département plus n'importe quelle occupation du bassin.

4) NIVEAU 4

L'occupation de niveau 4 couvrira le travail des occupations de niveaux 4 à 6 inclusivement dans son département plus n'importe quelle occupation du bassin.

5) Les postes vacants de l'équipe de préposé au remplacement seront affichés selon l'article 11 de la convention collective.

6) Les employés de l'occupation du niveau 1 de l'équipe de préposé au remplacement auront à faire l'entraînement à l'intérieur de leur département sur demande de leur supérieur immédiat.

7) Après la signature de cette entente, si une occupation de l'équipe de préposé au remplacement est créée dans un département où il n'en existe pas, la Direction devra afficher l'occupation selon la convention collective avant d'aller sur la liste de rappel.

8) La Direction peut transférer des employés au supérieur immédiat de l'équipe de préposé au remplacement à condition que ces employés soient affectés selon les dispositions de la convention collective et à une seule occupation durant le dit transfert. Ces dits employés ne sont pas transférés au supérieur immédiat de l'équipe de préposé au remplacement de façon régulière et la Direction avise immédiatement le syndicat de ces transferts.

9) Les parties conviennent de limiter le nombre d'employés à l'occupation de préposé au remplacement à 10% du nombre total d'employés syndiqués usine au travail.

10) Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

En cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente lettre d'entente, le litige est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective actuellement en vigueur entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce 23e jour de mai mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

André St-Hilaire,
Coordonnateur, dev. ress. humaines

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines

POUR SECTION LOCALE 1044 - USINE

Guy Boies,
Président

Denis Roy,
Vice-président

André Royer,
Vice-président

Michel Brazeau,
Représentant international

3090-8 1

# PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

'86 JAN 16 13:28

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) SECTION LOCALE 1044

(USINE)

---

1. Le présent protocole fait partie intégrante de l'entente de principe intervenue entre les parties ce 19 novembre 1985 et ne peut-être dégagé d'aucune façon de cette dernière et il doit faire l'objet d'acceptation par les membres. Il deviendra en vigueur à la suite de l'acceptation de l'entente de principe par les membres prévue le 20 novembre 1985 ce qui mettra fin au conflit.

2. A)
Lors de la reprise des activités prévue pour le 25 novembre 1985, quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de l'effectif total des unités d'usine et de bureau seront rappelés au travail à l'intérieur de trois (3) semaines débutant le lundi suivant le vote d'acceptation des employés pour se terminer le 13 décembre 1985.

Ce rappel se fera, selon le besoin de production, par occupation par poste de travail.

Les employés seront rappelés selon l'occupation et le poste de travail qu'ils

occupaient le 16 août 1985.

B)
Les employés qui ne seront pas rappelés au travail seront automatiquement mis-à-pied à partir du 16 décembre 1985.

3. Les parties reconnaissent que tous les employés visés par les accréditations ont reçu le paiement de leurs vacances prévues en octobre 1985. Ceci constitue dans les faits que les employés ont été en vacances durant le période du 7 au 11 octobre 1985 inclusivement.

4. Pour fins de calcul de l'ancienneté et de service, les journées de conflit sont réputées avoir été travaillées par tous les employés qui avaient, au déclenchement du conflit le 19 août 1985, des droits acquis d'ancienneté.

5. Le syndicat mettra fin ou verra à mettre fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de conflit dans les trois (3) heures de la fin du conflit.

6. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité du dit employé se rapportant à l'arrêt de travail. Elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.

7. Pour les employés rappelés au travail, ils seront couverts par le plan d'assurance collective à partir de la date de retour. Les employés devront payer leur partie de la prime pour le mois en cours.

8. La compagnie reconnaît que tous les employés qui étaient à son emploi le 16 août 1985 conservent leur statut d'employé et les droits s'y rattachant.

9. La compagnie en son nom et au nom de ses officiers et agents, ainsi que le syndicat en son nom et au nom de ses officiers, membres et agents, conviennent de n'exercer aucune représaille, ni discrimination contre aucun employé ou représentant de l'employeur par suite de déclarations, omissions, propos, connus et commis, avant la signature du présent protocole étant directement ou indirectement reliés à l'arrêt de travail.

10. La compagnie, le syndicat international et la section locale, conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civiles, pénales, administrative ou quasi-judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre les officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission connus et commis au cours de l'arrêt de travail avant la signature du présent protocole.

11. Toute mésentente au sujet du présent protocole est assujettie à la procédure de grief prévue à la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines

_____

Gilles Dion,
Vice-président, production

POUR TUA (TUA) SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

LETTRE D'INTENTION

'86 JAN 16 13:28

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

Il est entendu entre les parties, que la compagnie fournira au syndicat de l'unité d'usine un local plus grand que celui qu'il avait en date du 1er juillet 1985 ainsi qu'un téléphone.

Le comité syndical de l'unité de bureau aura accès à ce local.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

POUR TUA - SECTION LOCALE 1044 USINE ET BUREAU

Luc Desnoyers.
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Daniel Letarte,
Président.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention collective de travail est conclue ce vingtième jour de novembre mil neuf-cent-quatre-vingt cinq à Sainte-Claire, province de Québec.

ENTRE

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

LA COMPAGNIE

3141 01 01

ET

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

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

LE SYNDICAT

B.C.A.T.
CHALON
86 JAN 16 13:23

USINE

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 11 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation émise le 2 décembre 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des ingénieurs et des vendeurs sur la route".

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

2.03 La compagnie convient de ne faire exécuter à forfait le travail régulier de fabrication ou d'entretien habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation pourvu que la compagnie ait les outils, l'équipement et l'espace nécessaires pour accomplir le travail d'une façon efficace et que les exigences de la clientèle soient respectées.

2.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de

négociation, sauf dans les cas suivants:

a) Formation ou entraînement des employés couverts par l'unité de négociation.

b) Expérimentation, vérification et mise en production.

Pour l'application du présent article, des directives seront émises de façon à s'assurer que les tâches de l'unité de négociation soient respectées par les employés exclus de l'unité de négociation.

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

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

## ARTICLE 111 DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Embaucher, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, maintenir l'ordre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;

b) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

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

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

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

## ARTICLE 1V NON-DISCRIMINATION

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

## ARTICLE V ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom

des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 A)
Le comité syndical est composé de quatre (4) employés nommés par le syndicat, y compris un président libéré à plein temps. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de ses quatre (4) membres du comité syndical et de ses délégués. Les membres du comité syndical seront affectés à l'équipe de jour.

B)
La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer des délégués pour s'occuper de problèmes qui pourraient survenir dans leur zone respective. En aucun cas le délégué pourra se substituer à un membre du comité syndical sauf tel que prévu à l'article 7.03.

Aux fins de ce paragraphe, les zones et le nombre de délégués sont les suivants:

USINE BOUL. GAGNON: 7 délégués

1- Magasins, sous-ensembles, électricité, réception.
1- Menuiserie, sièges, porte-colis, plomberie.
1- Peinture, lavage, plomberie sur ligne de montage, tôlage.
1- Section mécanique - électricité, pré-finition.
1- Section livraison - finition.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE RUE PREVOST: 5 délégués

1- Soudure ligne de montage, assemblé-soudé.
1- Fabrication de pièces, prototype, réparation.
1- Magasins, usinage, outillage, expédition, petite-peinture, maintenance.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE ST-ANSELME: 1 délégué

1- Usine St-Anselme.

Dans le cas d'une nouvelle usine, le nombre de délégués sera d'au moins un (1) délégué par cinquante (50) employés.

Il est entendu que si un délégué d'une zone donnée et reconnue est transféré dans une autre zone, ce dernier perd automatiquement son statu de délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire, pour une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les délégués sont autorisés seulement lors des rencontres conjointes avec le supérieur immédiat et pour accomplir le travail prévu à l'article 7.03 de la convention collective.

La compagnie reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical, sur les heures de travail sans perte de salaire.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué et ayant lieu dans les locaux de la compagnie.

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

5.06 La compagnie accordera des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cinquante (50) jours par année pour activités syndicales extérieures tel que congrès syndicaux, cours de formation, et ce à condition d'avoir

un pré-avis de dix (10) jours à l'avance. Le syndicat devra dans son pré-avis donner les noms des employés visés par le présent alinéa.

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

5.08 Les quatre (4) membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation en direct ainsi que pour celles de conciliation et ceci pendant les heures de travail.

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

Pour l'application du présent alinéa le nombre maximal d'employés sera de cinq (5). Ce congé sera accordé qu'une fois par année et que cinq (5) employés à la fois.

## ARTICLE V1 SECURITE SYNDICALE

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

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

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

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

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

## ARTICLE V11 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

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

7.03 A)
Lorsqu'un employé se croit lésé, il doit en discuter avec son supérieur immédiat et s'il le désire, peut-être accompagné de son délégué.

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

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

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

7.04 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'alinéa 7.03 B troisième paragraphe, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des relations de travail en vue de tenter de régler le grief.

La décision de régler ou de ne pas régler le grief de la part du responsable des relations de travail doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre prévue ci-haut qu'il y ait rencontre ou non dans cette période de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

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

7.08 L'arbitre sera la personne choisie d'un commun accord par les parties aux présentes.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

7.09 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.

7.10 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.

7.11 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

7.12 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.13 Dans le cas de suspension, de congédiement ou de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les employés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et-ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

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

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

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

## ARTICLE V111 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé dans l'unité de négociation depuis son dernier embauchage.

8.02 A)
Un employé acquiert des droits d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

B)
A l'expiration de la période de probation prévue à l'alinéa précédent, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche de l'employé.

8.03 Un employé en période de probation tel que prévu à l'article 8.02 "A" ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement.

Lorsque la compagnie embauchera un nouvel employé, la compagnie avisera le syndicat par écrit de cette embauche et à quel poste cet employé sera affecté.

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

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

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

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

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

8.07 L'employé mis-à-pied qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté lors de la mise-à-pied jusqu'à concurrence de:

- Moins d'un an: Période d'ancienneté acquise.
- Un an à 8 ans: 20 mois
- 8 ans et plus: 28 mois

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

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

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

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

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

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

8.10 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.

b) Lorsqu'il est congédié pour cause, sauf si ce congédiement est modifié ou annulé par les parties ou par décision arbitrale.

c) Lorsqu'il est mis-à-pied pour une période dépassant:

- Moins d'un an: Période acquise d'ancienneté.
- 1 an à 8 ans: 20 mois.
- 8 ans et plus: 28 mois.

d) Lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail à la suite d'un rappel de mise-à-pied dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel au travail expédiée par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, copie de telle lettre remise au syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable et qu'il est acceptable pour la compagnie.

e) Lorsqu'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.

## ARTICLE 1X REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

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

Si la durée de mise-à-pied est plus de six (6) mois, les préavis indiqués dans les normes du travail s'appliquent:

- 1 an de service continu: 1 semaine
- 1 an à 5 ans de service continu: 2 semaines
- 5 à 10 ans de service continu: 4 semaines
- 10 ans de service continu et +: 8 semaines

9.02 Mise-à-pied

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

9.03 Déplacement

Un employé qui a des droits acquis d'ancienneté peut déplacer selon son ancienneté de la façon suivante:

A)

i Sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou de niveau de salaire immédiatement inférieur à l'intérieur du département (annexe 1) visé par la réduction de la main-d'oeuvre en autant que l'employé réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

ii Si l'employé ne peut déplacer tel que prévu à ¨i¨, il pourra alors déplacer sur toutes les occupations d'au moins de deux niveaux inférieurs, selon son ancienneté, en autant qu'il réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir. Si pour l'application de la présente condition, un employé a plus d'un choix d'occupation de même niveau, il déplacera en premier lieu l'occupation qu'il a déjà fait.

iii Si l'employé ne peut déplacer comme prévu à ¨i¨ et ¨ii¨, il pourra alors déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur dans le bassin d'occupations tel que défini à l'annexe 2.

B) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à

l'employé qui fait l'objet de l'application du présent alinéa.

C) Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

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

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre employé tel que prévu à l'alinéa 9.03.

9.05 Lorsqu'un employé est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou d'une autre occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'employé pourra déplacer tel que prévu à 9.03.

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

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

Cependant, si, durant la période d'absence,

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

9.07 Les mécanismes prévus à l'alinéa 9.03 seront faits conjointement avec un membre du comité syndical et n'empêche pas le recours à la procédure de griefs prévue à l'article 7.

## ARTICLE X RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

b) L'employé ayant le plus d'ancienneté, qui est au travail dans une occupation du bassin (annexe 2) reprend son occupation ou toute autre occupation de niveau équivalent ou inférieur dans son département à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

c) Si le rappel ne peut se faire tel que prévu à ¨b¨, l'employé le plus ancien sur la liste de rappel reprend une occupation du bassin, son occupation ou toute autre occupation à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

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

10.02 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'un ancienneté préférentielle par rapport aux autres employés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors du rappel. Les membres du comité syndical seront rappelés au travail selon l'alinéa 10.01 "c".

10.03 Pour l'application du présent alinéa, répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

## ARTICLE X1 POSTE VACANT

11.01 Dans le cas de poste vacant ou d'une nouvelle occupation, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

11.02 A)

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

B)

L'occupation vacante est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition de répondre aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

C)

Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à

5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

11.03 Un employé qui, par suite de l'application de l'alinéa 11.02 est transféré d'une façon permanente dans une autre occupation, peut réintégrer son ancienne occupation à sa demande ou à celle de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert pourvu qu'elle ne soit pas remplie par quelqu'un ayant plus d'ancienneté. Sinon, il pourra alors déplacer tel que prévu à l'article 9.03.

11.04 Tout poste vacant sera comblé uniquement parmi les employés ayant fait inscrire leur candidature sur la liste de réserve pour poste vacant futur.

Les formulaires pour faire inscrire sa candidature peuvent être obtenus du supérieur immédiat, du service des ressources humaines ou du syndicat. Les formulaires une fois complétés seront remis au supérieur immédiat avec copie au syndicat et à l'employé.

Les employés de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit pourront obtenir les formulaires soit du supérieur immédiat ou du représentant syndical de la même équipe.

Tout employé absent du travail à l'exception des employés qui sont sur la liste de rappel est considéré comme postulant à tout poste vacant qui pourrait survenir durant son absence.

11.05 Lorsque la direction doit combler un poste ou des postes vacants, en premier lieu elle procèdera à l'affichage pendant deux (2) jours ouvrables et en informera le syndicat; immédiatement après la période d'affichage, le syndicat et un représentant du service des ressources humaines se rencontreront pour confronter leur liste après quoi la direction nommera le ou les candidats nécessaires pour combler le ou les postes vacants. Le nom et la date d'ancienneté de l'employé choisi pour remplir le poste vacant seront affichés au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables

après la rencontre.

11.06 Nonobstant ce qui précède, la direction peut transférer les employés à l'intérieur d'une même occupation sans qu'il soit nécessaire de recourir aux dispositions prévues dans le présent article. La direction n'utilisera pas cet alinéa de façon abusive ou comme mesure disciplinaire.

11.07 Lorsqu'un employé requiert un changement d'affectation de travail dans la même occupation, ce changement aura lieu au choix de la direction dans les deux (2) mois de la date d'une telle requête formulée par écrit.

Cependant, l'employé ne pourra pas demander un transfert pendant une période de six (6) mois suite à l'application du premier paragraphe.

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

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

11.09 Lorsqu'un employé requiert un changement d'équipe dans la même occupation, ce changement aura lieu à condition qu'il ait l'ancienneté requise.

11.10 Dans le cas d'une nouvelle occupation, il est entendu entre les parties, qu'une description de l'emploi ainsi que les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir seront affichées pendant cinq (5) jours afin de permettre aux employés de faire application tel que prévu à l'alinéa 11.04.

## ARTICLE X11 DISCIPLINE

12.01 L'employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire pendant les heures de travail et ce sans perte de salaire.

Cette consultation aura lieu dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

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

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

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

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

12.05 Lorsqu'un employé est convoqué en entrevue par le supérieur immédiat pour question de discipline, il peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué.

Lorsque la convocation est au niveau des ressources humaines, il doit être accompagné par un membre du comité syndical.

12.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité

syndical, sauf dans le cas de bataille ou dans un cas de boisson; dans ces derniers cas, un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la compagnie et pourra, en dehors des locaux de la compagnie, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la compagnie.

Dans le cas où un employé signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

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

12.08 La compagnie ne pourra exiger aucun certificat médical de l'employé absent pour moins de cinq (5) jours de calendrier.

ARTICLE X111 SECURITE-SANTE

13.01 La direction reconnait son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation.

Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.

13.02 La direction doit:

A)
Fournir et entretenir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements (y compris les chaussures de sécurité) approuvés par le comité de santé et sécurité ou par les lois et règlements du gouvernement.

Les employés travaillant à l'extérieur de façon régulière sur demande de la compagnie, se verront fournir gratuitement un vêtement approprié lequel devra rester dans les locaux de la compagnie en dehors des heures de travail.

B)
Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir et à entretenir gratuitement les vêtements et appareils qu'elle fournissait aux employés à la date de signature de la présente convention. Il en est de même de tout autre vêtement de travail exigé par la direction ou déjà fourni par elle.

C)
Fournir les appareils pour la protection de la vue approuvés par le comité de santé et sécurité, aux endroits désignés par le dit comité. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance afin de se conformer aux stipulations ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût.

Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement.

La direction rembourse également à l'employé le coût du remplacement des lentilles, sur ordonnance, dû à la détoriation de la vue.

13.03 A)
La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité et les fonctions du comité sera:

a) Conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observance du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie.

b) Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé durant les heures de travail.

c) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

d) Recevoir sur une base mensuelle un rapport de toutes les visites aux postes de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué ainsi que la raison de sa visite.

e) Le comité de santé-sécurité est formé, en nombre, conformément à la loi en santé et sécurité.

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

B) Représentant à la prévention:

La compagnie accordera au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention de jour pour l'ensemble des usines et un représentant pour l'équipe de soir lorsqu'il comprendra cinquante (50) employés et plus.

Le temps alloué sera accordé en conformité selon la loi et le total des heures allouées est pour les deux (2) représentants à la prévention.

C)
Ces représentants à la prévention pourront durant les heures de travail, sans perte de salaire, prendre le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

FONCTIONS

a) Participer à l'élaboration d'un programme de prévention.

b) Suivre les recommandations du comité de santé et de sécurité.

c) Aider le comité de santé et de sécurité afin de promouvoir la formation et l'information des travailleurs.

d) Toute autre fonction relative au bien-être des employés.

e) Faire l'inspection des lieux de travail.

f) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les évènements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.

g) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

h) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée ou à l'employeur.

i) Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements.

j) Accompagner l'inspecteur et les techniciens du D.S.C. à l'occasion des visites d'inspection.

k) Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ou pour un cas de retrait préventif.

13.04 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, le travailleur doit demander sur les lieux, sans délai, le représentant à la prévention ou un délégué syndical qui peut sur le champ, s'il le juge nécessaire, arrêter les travaux en question.

13.05 <u>Accidents de travail:</u>

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident.

S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou

chez le médecin, la direction défraie le coût du transport aller-retour.

Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute.

13.06 Lorsqu'un travailleur, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou au bureau de la CSST pour y subir un examen ou un traîtement, le coût du transport est défrayé par la direction et le travailleur ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

13.07 Dans les cas de travailleurs atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

13.08 La compagnie avancera l'équivalent des bénéfices payables par la CSST ou l'assurance-salaire à tout travailleur absent pour plus de quinze (15) jours ouvrables, en autant que l'absence est reliée à un accident au travail ou une maladie industrielle. Ces avances seront faites sur une base hebdomadaire jusqu'au moment où le salarié recevra ses bénéfices de façon régulière de la CSST ou de l'assurance-salaire.

## ARTICLE XIV GREVE OU LOCK-OUT

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

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

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

vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

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

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

## ARTICLE XV SALAIRE

15.01 Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe 3 attachée aux présentes et qui en forme partie.

15.02 Chaque employé est payé le taux de salaire prévu à l'annexe 3 pour son occupation.

15.03 La rémunération de l'employé lui est remise le jeudi de chaque semaine. Lorsqu'un jour férié survient le jour de la paie, l'employé sera payé le jour suivant.

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

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

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

A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le salaire en tenant compte des taux apparaissant à l'annexe 3 et du rangement des occupations.

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

L'annexe 1 est modifiée pour inclure l'occupation et le taux de salaire.

15.06 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre pour une période d'au moins trois (3) heures, sera payé au taux de l'occupation supérieure pour toute la journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre employé pendant ou à l'expiration de la période de trois (3) heures afin d'en éviter le paiement.

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

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

15.09 Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la compagnie affichera ce poste pour la durée du congé seulement, de la façon prévue à l'article 11.

## ARTICLE XVI HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Les heures de travail des employés affectés au

quart de jour sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 7H30 à 12H00 et de 13H00 à 16H30.

16.03 A)
Les heures de travail des employés affectés au quart de soirée sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 17H00 à 21H00 et de 21H30 à 1H30 A.M.

B)
Les heures de travail des "préposés à l'entretien" sont réparties comme suit:
- Jour: 7H30 à 12H00 et 13H00 à 16H30.
- Soir: 17H00 à 21H00 et 21H30 à 1H30 a.m.
- Nuit: 23H00 à 3H00 et 3H30 à 7H30.

16.04 Les heures de travail prévues aux alinéas 16.02 et 16.03 peuvent être modifiées par entente entre les parties ainsi que tout autre horaire de jour, de soir ou de nuit qui pourrait survenir.

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

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

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

Les employés bénéficient, au cours de chaque demi-journée de travail, d'une période de repos de dix (10) minutes, et ce, sans perte de salaire.

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.45 (quarante-cinq cents).

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.50 (cinquante cents).

## ARTICLE XV11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

17.03 Les paragraphes 17.01 et 17.02 ne s'appliquent pas aux gardiens qui sont couverts par les dispositions suivantes:

a) Tout travail effectué en plus des heures régulièrement cédulées (40 heures) pour les gardiens sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

b) Le gardien est rémunéré à son taux régulier, tel que prévu à l'annexe 3, pour le travail effectué la nuit et les fins de semaine, en dehors des heures normales de travail de l'équipe de jour.

c) Tout travail effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable. Par contre, le jour férié sera déplacé par entente entre employé concerné et son supérieur immédiat.

d) Tout travail non-cédulé effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

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

17.05 Les employés effectuant du travail supplémentaire bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes payées avant le début de leur travail supplémentaire et ce après leur horaire régulier de travail.

17.06 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes pour ranger leurs affaires personnelles avant la fin de la période de travail supplémentaire, ainsi que pour se laver les mains.

17.07 A)
Dans la mesure du possible, le surtemps doit être réparti équitablement entre tous les employés de la même occupation dans le département visé par supérieur immédiat.

B)
Les employés qui refusent de faire du surtemps, le fait de refuser sera considéré comme s'il avait effectivement fait le surtemps pour fin d'équité et l'employé ne pourra ni réclamer ni prétendre qu'il a été brimé dans le surtemps. Un registre sera tenu par le supérieur immédiat et l'employé se sentant lésé pourra à sa demande consulter le registre.

C)
La direction pourra lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation dans le département concerné par ordre inverse d'ancienneté. L'employé ne pourra pas refuser, sauf pour raison valable.

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

17.09 A)
Le syndicat aura accès en tout temps pendant les heures régulières de travail aux registres de travail supplémentaire maintenus par la direction.

B)
Les heures de temps supplémentaires refusées par un employé sont considérées comme ayant été travaillées pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

C)
Prévoir un registre dans chacun des départements afin de s'assurer de la répartition équitable du temps supplémentaire.

## ARTICLE XV111 CONGES FERIES

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

A) Du 1er juil. 85 au 30 juin 86:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 05 juillet | 85 |
| La Fête du Travail | 02 septembre | 85 |
| L'Action de Grâces | 14 octobre | 85 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 85 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 85 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 85 |
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 27 décembre | 85 |
| | 30 décembre | 85 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 85 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 86 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 86 |
| Le Vendredi Saint | 28 mars | 86 |
| Le Lundi de Pâques | 31 mars | 86 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 86 |

B) Du 1er juil. 86 au 30 juin 87:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 30 juin | 86 |
| La Fête du Travail | 01 septembre | 86 |
| L'Action de Grâces | 13 octobre | 86 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 86 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 86 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 86 |
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 86 |
| | 30 décembre | 86 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 86 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 87 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 87 |
| Le Vendredi Saint | 17 avril | 87 |
| Le Lundi de Pâques | 20 avril | 87 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 87 |

C) Du 1er juil. 87 au 30 juin 88:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 29 juin | 87 |
| La Fête du Travail | 07 septembre | 87 |
| L'Action de Grâces | 12 octobre | 87 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 87 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 87 |
| Le Lendemain de Noel | 28 décembre | 87 |

| | | |
|---|---|---|
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 87 |
| | 30 décembre | 87 |
| La Veille de Jour de L'An | 31 décembre | 87 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 88 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 04 janvier | 88 |
| Le Vendredi Saint | 01 avril | 88 |
| Le Lundi de Pâques | 04 avril | 88 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 88 |

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

Lorsque l'employé n'a pas complété quatre-vingt-dix jours de probation.

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

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

18.04 Lorsqu'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche ou au milieu de la semaine, il est reporté au lundi le plus rapproché à l'exception de la Fête Nationale.

## ARTICLE XIX VACANCES PAYEES

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

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

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

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

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

19.06 A)
L'usine sera fermée pour "vacances d'été" du 13 juillet 1985 au 28 juillet 1985 inclusivement, du 12 juillet 1986 au 3 août 1986 inclusivement et du 11 juillet 1987 au 2 août 1987 inclusivement.

L'usine sera fermée pour "vacances d'automne" du 5 au 13 octobre 1985 inclusivement pour la première année du contrat seulement.

De plus, l'usine sera fermée du 21 décembre 1985 au 5 janvier 1986 inclusivement, du 24 décembre 1986 au 4 janvier 1987 inclusivement et du 24 décembre 1987 au 4 janvier 1988 inclusivement pour la période des Fêtes de fin d'année.

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

19.08 Un employé qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

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

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

## ARTICLE XX CONGES SPECIAUX

20.01 Un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de ses frères et soeurs. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours ouvrables jusqu'au lendemain des funérailles.

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

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

condition que l'employé y assiste.

20.04 Lorsque le conjoint de l'employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.

Ce congé sera pris le jour de la naissance ou de la sortie de la mère de l'hôpital.

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

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

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

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

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

20.08 CONGES DE MATERNITE

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi au service de l'employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux paragraphes 3 et 4 et

être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.

2. Pour les fins de l'article 1, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

3. La salariée doit donner par écrit à l'employeur 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 grosesse et de la date prévue pour la naissance.

4. 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 l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

5. Sous réserve des articles 10 et 11, la salariée a droit à une période continue 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 seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

6. 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 de retard.

7. 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 l'employeur 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

8. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur 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, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis par écrit et motivé à cet effet.

9. 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 à l'article 5 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

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

11. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) 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.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquance hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

12. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

13. Sauf dans le cas des articles 10 et 11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) 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 à l'article 14.

14. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à l'article 13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

15. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

16. L'employeur 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.

17. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

18. 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 l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur 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.

20. Lorsque l'employeur 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.

21. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## ARTICLE XX1 FRAIS DE DEPLACEMENT

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

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

## ARTICLE XX11 ASSURANCE-COLLECTIVE

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

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

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

22.04 L'employeur paie soixante-dix pour cent (70%) de la prime mensuelle par employé pour le régime d'assurance-collective décrit ci-dessous.

22.05 Ce régime d'assurance-collective est pour les bénéfices à court terme, d'hospitalisation, de médicaments et pour l'assurance-vie tel qu'ils existent actuellement.

Pour l'assurance-vie:

$10,000 d'assurance-vie pour l'employé
$ 5,000 d'assurance-vie pour le conjoint
$ 2,000 d'assurance-vie par enfant

Pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance-collective doit demeurer tel quel sauf pour le bénéfice additionnel suivant:

Long-terme:

Le montant de la prestation sera fixé à 66 2-3%, sans indexation, du salaire régulier au moment de l'invalidité et ceci jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce système d'assurance long-terme sera intégré au Régime des Rentes du Québec.

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

## ARTICLE XX111 RECYCLAGE

23.01 Lorsqu'un employé est mis-à-pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, la compagnie lui procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendrait par la suite, en premier lieu à l'intérieur de son département et par après, dans n'importe lequel des départements d'un niveau de salaire équivalent à celui qu'il avait lors de la mise-à-pied.

23.02 L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales de base pour l'occupation concernée, et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse absorber un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

23.03 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, trente (30) jours de calendrier et le dit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé, ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

## ARTICLE XX1V DIVERS

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

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

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

24.04 La compagnie fournit à ses employés l'équipement jugé nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

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

A l'employeur:

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

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs
Unis de l'Automobile, (TUA),
Section locale 1044,
2022 Lavoisier, Suite 212,
Ste-Foy
G1N 4L5

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

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

## ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er juillet 1985 et le demeure jusqu'au 30 juin 1988.

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

25.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la date de la signature de la nouvelle convention.

25.04 Les dispositions du paragraphe 25.03 sont sans aucun préjudice au droit de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

25.05 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Ste-Claire, Québec, en date du 10 janvier 1986.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

Roland Béchard,
Gérant de production.

Bruno Henry,
Gérant de la salle à dessin.

Jocelyne Mercier,
Adjointe, vice-prés. ress. humaines.

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

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

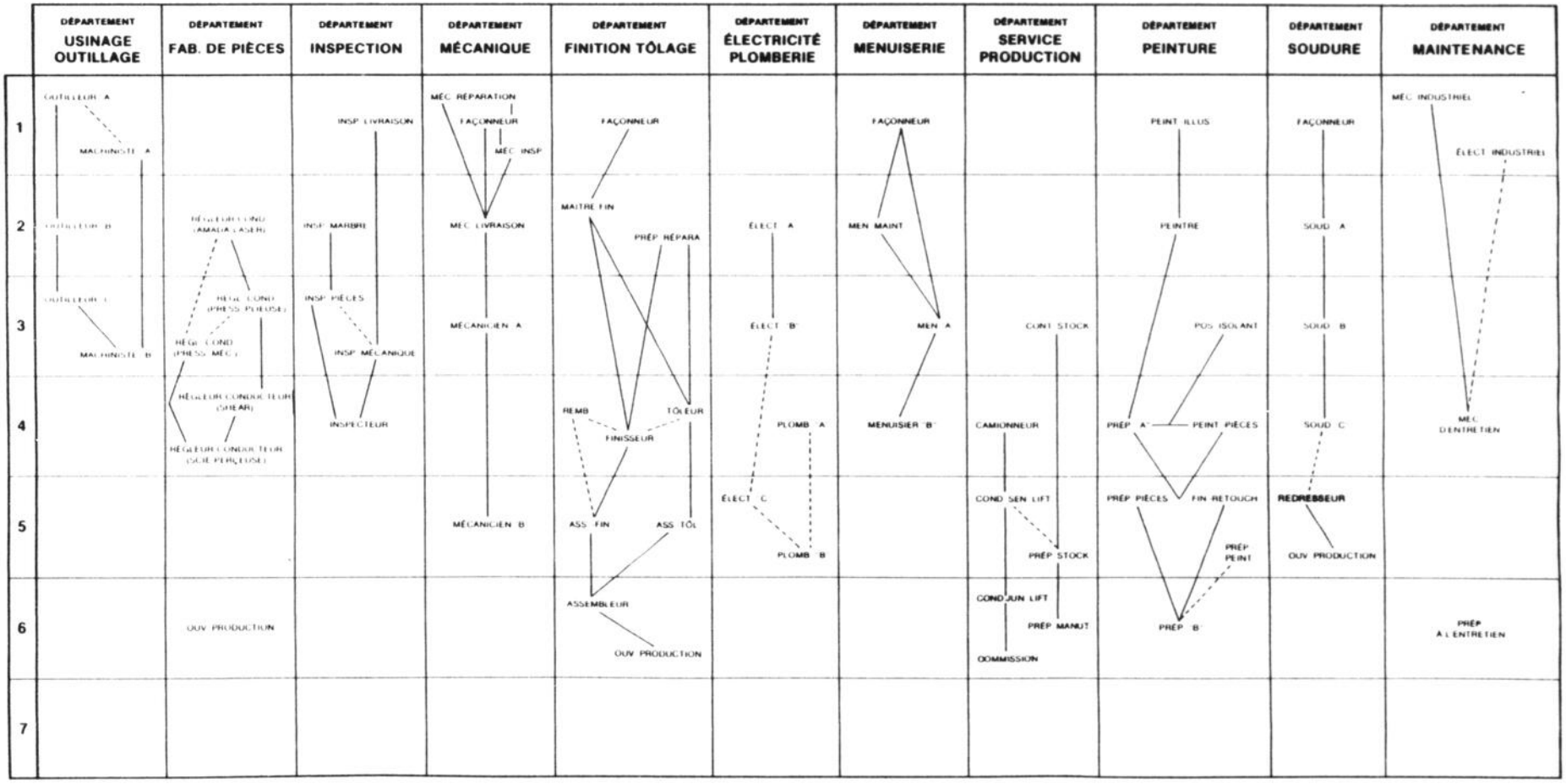
Pierre Morneau

Pierre Morneau,
Vice-président.

**ANNEXE 1**

# LISTE DES OCCUPATIONS ET DES DÉPARTEMENTS

(EMPLOYÉS DE PRÉVOST CAR INC.)



ANNEXE 2

BASSIN D'OCCUPATIONS

- ELECTRICIEN C
- PLOMBIER B
- PREPARATEUR DE PIECES
- FINISSEUR RETOUCHEUR
- PREPARATEUR B
- CONDUCTEUR JR DE CHARIOT ELEVATEUR
- ASSEMBLEUR
- OUVRIER DE PRODUCTION
- COMMISSIONNAIRE
- PREPOSE A L'ENTRETIEN
- PREPOSE A LA MANUTENTION *
- REDRESSEUR

* Les employés qui sont affectés au remplissage des chariots et qui sont nommés préposés à la manutention ne pourront pas être déplacés dans le cas de mise-à-pied pour une période de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE 3

A) SALAIRES

| NIVEAU | 01-07-85 | 01-07-86 | 01-07-87 |
|---|---|---|---|
| 1 | $11.07 | $11.22 | $11.37 |
| 2 | 10.77 | 10.92 | 11.07 |
| 3 | 10.47 | 10.62 | 10.77 |
| 4 | 10.22 | 10.37 | 10.52 |
| 5 | 9.92 | 10.07 | 10.22 |
| 6 | 9.72 | 9.87 | 10.02 |
| 7 | 9.47 | 9.62 | 9.77 |

B) NOUVEAUX EMPLOYES

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

a) A l'embauche:

Le nouvel employé reçoit trente cents ($0.30) l'heure de moins que le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

b) 45 jours de travail après la date d'embauche:

Le nouvel employé reçoit quinze cents ($0.15) l'heure de moins que le taux apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

c) 90 jours de travail après la date d'embauche (période de probation complétée):

L'employé recevra le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

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

C) ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

1.01 En plus des taux de salaire prévus à l'annexe "3", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent l'heure ($0.01) pour:

- Première année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Deuxième année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Troisième année du contrat: Pour chaque .170 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice de mai 1985.

1.02 Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en août 1985 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation:

- Novembre 1985
- Février 1986
- Mai 1986
- Août 1986
- Novembre 1986
- Février 1987
- Mai 1987
- Août 1987
- Novembre 1987
- Février 1988
- Mai 1988

1.03 Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe 3 des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.

1.04 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe 3.

1.05 Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, les fractions d'un cent (0.01) sont arrondies, de 0.001 à 0.004 en diminuant et de 0.005 à 0.009 en augmentant. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistiques Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: FONDS DE PENSION

Il est entendu entre les parties que le fonds de pension sera individuel et déposé dans le Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

La participation de l'employeur sera de:

- 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
- 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
- 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employé sera volontaire et les sommes d'argent déposées dans le fonds de pension ne pourront dépasser les sommes admises par la loi.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employeur est déposée individuellement et appartient à l'employé et celui-ci ne pourra en disposé que lorsqu'il ne sera plus considéré employé

et le dépôt cessera à ce moment. De plus, l'employé est assujetti aux règlements du fonds de solidarité.

De plus, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés (es) de bénéficier du plan d'épargne du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. A cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de Solidarité pour et au nom de chaque employé (e), membre de l'unité syndicale accréditée, et pour chaque année de la convention collective, le montant d'argent suivant:
   - 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
   - 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
   - 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par l'employé (e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

4. Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de sourcrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

5. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé (e), et le montant prélevé pour chacun (e).

6. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, une fois par année, dans les 45 premiers jours de chaque année, la somme déterminée en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée de la liste des employés (es) au nom de qui cette contribution est faite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire,
ce dixième jour de janvier
mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: TACHE DE CHEF-D'EQUIPE

Il est entendu entre les parties que les tâches sur lesquelles l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à ces tâches de production et de maintenance payées à l'heure et d'accomplir lui-même le même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La Direction consiste généralement en activités telles que:

1. Organiser le travail à être accompli par le groupe.

2. Déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de travail de réparation et de maintenance.

3. Obtenir les outils, le matériel et les services nécessaires.

4. Assigner les membres du groupe et leur donner des instructions.

5. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activité telles que celles nécessaires pour:

a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe.

b) de représenter la compagnie dans les cas de griefs des employés.

c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines suivant lequel les membres du groupe travailleront.

d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la compagnie.

De plus, le chef-d'équipe recevra une prime équivalente à cinq pour cent (5%) de leur salaire de base.

La présente lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies.
Guy Boies,
Président.

Denis Roy
Denis Roy,
Vice-Président.

Pierre Morneau
Pierre Morneau
Vice-Président.

ANNEXE 6

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: POSTES TEMPORAIRES

Lorsque, pour cause de maladie ou d'accident de travail, un poste devient vacant pour une période prévisible de deux (2) mois maximum, ce poste est comblé dans l'ordre de préférence suivant:

1. Par l'employé qui agit comme aide depuis au moins trois (3) mois.

2. Si le poste ne peut être comblé de cette façon, ce poste sera offert à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il exécute déjà un même genre de travail.
   Ex: Préparateur A remplacé par préparateur B.

3. Si personne n'est disponible ou intéressé au poste, la compagnie alors procédera à l'embauche d'un nouvel employé temporaire.

Le comité syndical d'usine sera avisé par écrit chaque fois qu'un poste sera comblé selon cette

procédure.

Par contre, un nouveau poste de niveau 5 ou plus ouvert de façon temporaire pour une période de deux (2) mois ou plus, sera affiché selon la procédure habituelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 7

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) - SECTION LOCALE 1044.

---

OBJET: MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties afin de faciliter l'arrêt et la reprise progressifs de la ligne de montage et des départements hors ligne.

Ce mécanisme de mise-à-pied progressive a pour but de diminuer la durée de mise-à-pied.

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente sera appliquée seulement pour un manque de commandes impliquant l'arrêt progressif de la ligne de montage.

La présente est applicable lorsqu'il y a sur la ligne de production ou en dehors de la ligne, une quantité totale d'au moins trente (30) véhicules non vendus en inventaire. Le calcul des véhicules non vendus en inventaire se fait en additionnant les véhicules de la façon suivante:

- Autocars pour lesquels nous n'avons pas de dépôt.

- Carrosseries d'autocars pour lesquelles

nous n'avons pas de commande.

- Carrosseries d'autocars destinées à être prêtées ou déjà prêtées à un artisan.

Dans le calcul, chaque véhicule articulé est considéré comme deux (2) véhicules.

Si le syndicat le juge à propos, il sera autorisé à vérifier la quantité de véhicules non vendus en inventaire avec la banque.

Il est entendu que Prévost Car Inc. n'utilisera pas cette lettre plus de trois (3) fois durant la durée de la présente convention collective.

Une cédule d'arrêt progressif de production sera développée par Prévost Car Inc. de même qu'une liste complète des occupations nécessaires au bon fonctionnement des services permanents conservés qui sera utilisée et qui fera partie des présentes lors de son application.

Un relevé de main-d'oeuvre comprenant le nom, le numéro d'employé, l'occupation, le poste de travail, et le supérieur immédiat sera fait conjointement avec un membre du comité syndical dix (10) jours ouvrables avant le début de l'arrêt progressif de la ligne de montage afin de compléter l'information nécessaire sur la cédule d'arrêt développée par la compagnie.

Ces documents seront utilisés pour la mise-à-pied et le rappel des employés.

Il est entendu, entre les parties, que lorsqu'une occupation a fait l'objet d'une mise-à-pied, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté dans cette occupation sont les premiers mis-à-pied.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

1. Pour la ligne de montage, la mise-à-pied se fera d'une façon progressive selon le poste de travail à l'intérieur du département visé par la mise-à-pied lorsque celle-ci débutera et ceci pour tous les départements de la ligne de montage.

2. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés seront mis-à-pied de façon progressive, selon

les besoins de la production et selon la cédule d'arrêt de production par poste de travail dans l'occupation visée par la mise-à-pied.

3. Il est entendu par les parties que tous les employés affectés par le mécanisme de mise-à-pied progressive seront mis-à-pied, selon la durée de mise-à-pied, du premier employé mis-à-pied rappelé au travail selon la cédule d'arrêt.

4. Les membres du comité syndical pourront, s'ils le désirent, se servir de leur ancienneté préférentielle pour demeurer au travail.

5. Lors d'une mise-à-pied progressive, les employés qui sont mis-à-pied tel que prévu à 1 et 2 et qui seraient normalement demeurés au travail dû à leur ancienneté, seront au fur et à mesure assignés aux occupations déterminées pour les services permanents et ces derniers seront maintenus au travail. Dans l'éventualité où l'on ne pourrait combler certaines occupations relevant des corps de métier du fait que les employés ne répondent pas adéquatement aux exigences normales pour le travail à accomplir, les deux (2) parties s'entendent que dans les circonstances, il sera possible de garder des employés moins anciens sur ces occupations. La compagnie maintiendra un nombre équivalent d'employés plus anciens égale au nombre des employés moins anciens maintenus dans les services permanents.

6. Il est entendu que durant le processus de mise-à-pied des départements, les employés qui ont terminé leur mise-à-pied pourront, si besoin il y a, faire du temps supplémentaire. Cependant, pour les employés qui n'ont pas fait de mise-à-pied, ils pourront faire du temps supplémentaire seulement afin d'éviter un retard dans la production qui aurait pour effet de retarder la mise-à-pied ou le rappel des employés visés par les présentes et ceci par entente avec le syndicat.

7. A)
Durant sa période de mise-à-pied, l'employé

affecté par cette dernière sera couvert par les bénéfices d'assurance suivants:

- Assurance-vie
- Assurance-médicaments
- Assrance-hospitalisation

Ces bénéfices seront maintenus aux frais de la compagnie sans que les employés aient à débourser d'aucune façon et aucune rétroactivité ne leur sera demandée pour couvrir la période de mise-à-pied.

Les employés ayant fait leur période de mise-à-pied tel que convenu dans les présentes, reprendront les même conditions tel que prévu à la convention collective et ceci, dès le premier jour de retour au travail.

B)
Tous les employés affectés par la mise-à-pied prévue aux présentes verront leur ancienneté s'accumuler durant la période de mise-à-pied pour fin de calcul de temps de vacances.

8. Il est entendu que les supérieurs immédiats ayant une ancienneté de l'unité visée par les présentes ne pourront pas utiliser cette ancienneté pour fin de déplacement durant la mise en vigueur de cette mise-à-pied progressive.

9. Les salaires et autres modalités seront tel que prévus à la convention collective en vigueur.

10. Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette lettre d'entente continuent d'accumuler leur ancienneté.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE RAPPEL PROGRESSIF

1. Il est entendu que tous les employés qui ont fait l'objet d'une mise-à-pied seront tous rappelés.

2. Pour la ligne de montage, il est entendu que, lorsque celle-ci repartira, les employés seront rappelés à leur poste respectif de travail à l'intérieur des départements qui reprennent les opérations et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Le premier mis-à-pied sera le premier rappelé au travail et ainsi de suite de façon progressive.

3. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés qui ont fait l'objet de la mise-à-pied seront rappelés au travail par occupation par poste dans leur ordre de mise-à-pied selon les besoins de la production.

4. Pour les employés assignés aux occupations des services permanents, il est entendu que ces employés reprennent au fur et à mesure leur poste de travail et leur occupation qu'ils avaient avant la mise-à-pied, dès qu'elle devient disponible et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Ces employés seront alors remplacés au fur et à mesure sur les services permanents par les employés qui étaient titulaire du poste de travail avant la mise-à-pied, le premier mis-à-pied sera le premier rappelé.

5. Il est entendu entre les parties que lors de la mise-à-pied progressive:

   a) La reprise de la production se fera au même rythme qu'avant l'application de la présente.

   b) Que les employés mis-à-pied auront le même nombre de jours de mise-à-pied pour fin de calcul de la durée de mise-à-pied.

Il est entendu que la présente lettre d'entente n'annule en rien la convention collective, à l'exception des articles visés par la présente.

Il est entendu entre les parties que la reprise de la ligne de montage et des départements hors ligne se fera au même rythme de production qu'à l'arrêt et au même nombre de poste.

Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette mise-à-pied progressive continuent d'accumuler leur ancienneté.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire ce dixième jour de janvier mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 8

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: EXIGENCES NORMALES

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente concernant l'expression "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation poru le travail à accomplir", a pour but de favoriser les plus anciens en situation de mise-à-pied, rappel et de poste vacant en autant qu'ils répondent adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

Il est entendu que les exigences normales sont en relation de l'occupation pour le travail à accomplir et qu'elles ne sont pas au delà de ce qui devrait être normalement utilisé pour remplir l'occupation.

Il est entendu que les exigences normales ne seront pas abusives et seront utilisées de façon équitable et non discriminatoire.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief prévue à l'article 7 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire,
ce dixième jour de janvier
mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: RED CIRCLE

Il est entendu entre les parties que les employés dont le niveau d'occupation a été changé durant la vie de la précédente convention collective recevront l'augmentation prévue de la nouvelle convention collective et maintiennent le niveau de salaire qu'ils avaient au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

3070 E 1

# PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) SECTION LOCALE 1044

(USINE)

---

1. Le présent protocole fait partie intégrante de l'entente de principe intervenue entre les parties ce 19 novembre 1985 et ne peut-être dégagé d'aucune façon de cette dernière et il doit faire l'objet d'acceptation par les membres. Il deviendra en vigueur à la suite de l'acceptation de l'entente de principe par les membres prévue le 20 novembre 1985 ce qui mettra fin au conflit.

2. A)
Lors de la reprise des activités prévue pour le 25 novembre 1985, quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de l'effectif total des unités d'usine et de bureau seront rappelés au travail à l'intérieur de trois (3) semaines débutant le lundi suivant le vote d'acceptation des employés pour se terminer le 13 décembre 1985.

Ce rappel se fera, selon le besoin de production, par occupation par poste de travail.

Les employés seront rappelés selon l'occupation et le poste de travail qu'ils

occupaient le 16 août 1985.

B)
Les employés qui ne seront pas rappelés au travail seront automatiquement mis-à-pied à partir du 16 décembre 1985.

3. Les parties reconnaissent que tous les employés visés par les accréditations ont reçu le paiement de leurs vacances prévues en octobre 1985. Ceci constitue dans les faits que les employés ont été en vacances durant le période du 7 au 11 octobre 1985 inclusivement.

4. Pour fins de calcul de l'ancienneté et de service, les journées de conflit sont réputées avoir été travaillées par tous les employés qui avaient, au déclenchement du conflit le 19 août 1985, des droits acquis d'ancienneté.

5. Le syndicat mettra fin ou verra à mettre fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de conflit dans les trois (3) heures de la fin du conflit.

6. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité du dit employé se rapportant à l'arrêt de travail. Elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.

7. Pour les employés rappelés au travail, ils seront couverts par le plan d'assurance collective à partir de la date de retour. Les employés devront payer leur partie de la prime pour le mois en cours.

8. La compagnie reconnaît que tous les employés qui étaient à son emploi le 16 août 1985 conservent leur statut d'employé et les droits s'y rattachant.

9. La compagnie en son nom et au nom de ses officiers et agents, ainsi que le syndicat en son nom et au nom de ses officiers, membres et agents, conviennent de n'exercer aucune représaille, ni discrimination contre aucun employé ou représentant de l'employeur par suite de déclarations, omissions, propos, connus et commis, avant la signature du présent protocole étant directement ou indirectement reliés à l'arrêt de travail.

10. La compagnie, le syndicat international et la section locale, conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civiles, pénales, administrative ou quasi-judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre les officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission connus et commis au cours de l'arrêt de travail avant la signature du présent protocole.

11. Toute mésentente au sujet du présent protocole est assujettie à la procédure de grief prévue à la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Perland,
Vice-président, ressources humaines

_____

Gilles Dion,
Vice-président, production

POUR TUA (TUA) SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

Il est entendu entre les parties, que la compagnie fournira au syndicat de l'unité d'usine un local plus grand que celui qu'il avait en date du 1er juillet 1985 ainsi qu'un téléphone.

Le comité syndical de l'unité de bureau aura accès à ce local.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

_____
Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

POUR TUA - SECTION LOCALE 1044 USINE ET BUREAU

Luc Desnoyers.
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Daniel Letarte,
Président.

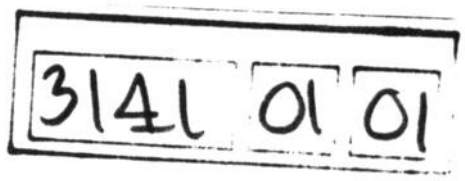
# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention collective de travail est conclue ce vingtième jour de novembre mil neuf-cent-quatre-vingt cinq à Sainte-Claire, province de Québec.

ENTRE

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

LA COMPAGNIE




ET

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

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

LE SYNDICAT

(2)

USINE

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 11 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation émise le 2 décembre 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des ingénieurs et des vendeurs sur la route".

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

2.03 La compagnie convient de ne faire exécuter à forfait le travail régulier de fabrication ou d'entretien habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation pourvu que la compagnie ait les outils, l'équipement et l'espace nécessaires pour accomplir le travail d'une façon efficace et que les exigences de la clientèle soient respectées.

2.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de

négociation, sauf dans les cas suivants:

a) Formation ou entraînement des employés couverts par l'unité de négociation.

b) Expérimentation, vérification et mise en production.

Pour l'application du présent article, des directives seront émises de façon à s'assurer que les tâches de l'unité de négociation soient respectées par les employés exclus de l'unité de négociation.

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

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

## ARTICLE 111 DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Embaucher, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, maintenir l'ordre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;

b) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

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

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

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

## ARTICLE 1V NON-DISCRIMINATION

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

## ARTICLE V ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom

des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 A)
Le comité syndical est composé de quatre (4) employés nommés par le syndicat, y compris un président libéré à plein temps. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de ses quatre (4) membres du comité syndical et de ses délégués. Les membres du comité syndical seront affectés à l'équipe de jour.

B)
La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer des délégués pour s'occuper de problèmes qui pourraient survenir dans leur zone respective. En aucun cas le délégué pourra se substituer à un membre du comité syndical sauf tel que prévu à l'article 7.03.

Aux fins de ce paragraphe, les zones et le nombre de délégués sont les suivants:

USINE BOUL. GAGNON: 7 délégués

1- Magasins, sous-ensembles, électricité, réception.
1- Menuiserie, sièges, porte-colis, plomberie.
1- Peinture, lavage, plomberie sur ligne de montage, tôlage.
1- Section mécanique - électricité, pré-finition.
1- Section livraison - finition.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE RUE PREVOST: 5 délégués

1- Soudure ligne de montage, assemblé-soudé.
1- Fabrication de pièces, prototype, réparation.
1- Magasins, usinage, outillage, expédition, petite-peinture, maintenance.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE ST-ANSELME: 1 délégué

1- Usine St-Anselme.

Dans le cas d'une nouvelle usine, le nombre de délégués sera d'au moins un (1) délégué par cinquante (50) employés.

Il est entendu que si un délégué d'une zone donnée et reconnue est transféré dans une autre zone, ce dernier perd automatiquement son statu de délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire, pour une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les délégués sont autorisés seulement lors des rencontres conjointes avec le supérieur immédiat et pour accomplir le travail prévu à l'article 7.03 de la convention collective.

La compagnie reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical, sur les heures de travail sans perte de salaire.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué et ayant lieu dans les locaux de la compagnie.

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

5.06 La compagnie accordera des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cinquante (50) jours par année pour activités syndicales extérieures tel que congrès syndicaux, cours de formation, et ce à condition d'avoir

un pré-avis de dix (10) jours à l'avance. Le syndicat devra dans son pré-avis donner les noms des employés visés par le présent alinéa.

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

5.08 Les quatre (4) membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation en direct ainsi que pour celles de conciliation et ceci pendant les heures de travail.

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

Pour l'application du présent alinéa le nombre maximal d'employés sera de cinq (5). Ce congé sera accordé qu'une fois par année et que cinq (5) employés à la fois.

## ARTICLE V1 SECURITE SYNDICALE

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

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

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

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

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

## ARTICLE V11 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

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

7.03 A)
Lorsqu'un employé se croit lésé, il doit en discuter avec son supérieur immédiat et s'il le désire, peut-être accompagné de son délégué.

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

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

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

7.04 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'alinéa 7.03 B troisième paragraphe, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des relations de travail en vue de tenter de régler le grief.

La décision de régler ou de ne pas régler le grief de la part du responsable des relations de travail doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre prévue ci-haut qu'il y ait rencontre ou non dans cette période de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

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

7.08 L'arbitre sera la personne choisie d'un commun accord par les parties aux présentes.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

7.09 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.

7.10 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.

7.11 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

7.12 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.13 Dans le cas de suspension, de congédiement ou de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les employés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et-ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

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

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

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

## ARTICLE V111 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé dans l'unité de négociation depuis son dernier embauchage.

8.02 A)
Un employé acquiert des droits d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

B)
A l'expiration de la période de probation prévue à l'alinéa précédent, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche de l'employé.

8.03 Un employé en période de probation tel que prévu à l'article 8.02 "A" ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement.

Lorsque la compagnie embauchera un nouvel employé, la compagnie avisera le syndicat par écrit de cette embauche et à quel poste cet employé sera affecté.

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

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

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

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

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

8.07 L'employé mis-à-pied qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté lors de la mise-à-pied jusqu'à concurrence de:

- Moins d'un an: Période d'ancienneté acquise.
- Un an à 8 ans: 20 mois
- 8 ans et plus: 28 mois

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

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

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

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

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

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

8.10 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.

b) Lorsqu'il est congédié pour cause, sauf si ce congédiement est modifié ou annulé par les parties ou par décision arbitrale.

c) Lorsqu'il est mis-à-pied pour une période dépassant:

- Moins d'un an: Période acquise d'ancienneté.
- 1 an à 8 ans: 20 mois.
- 8 ans et plus: 28 mois.

d) Lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail à la suite d'un rappel de mise-à-pied dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel au travail expédiée par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, copie de telle lettre remise au syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable et qu'il est acceptable pour la compagnie.

e) Lorsqu'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.

## ARTICLE 1X REDUCTION DE LA MAIN-D-OEUVRE

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

Si la durée de mise-à-pied est plus de six (6) mois, les préavis indiqués dans les normes du travail s'appliquent:

- 1 an de service continu: 1 semaine
- 1 an à 5 ans de service continu: 2 semaines
- 5 à 10 ans de service continu: 4 semaines
- 10 ans de service continu et +: 8 semaines

9.02 Mise-à-pied

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

9.03 Déplacement

Un employé qui a des droits acquis d'ancienneté peut déplacer selon son ancienneté de la façon suivante:

A)

i Sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou de niveau de salaire immédiatement inférieur à l'intérieur du département (annexe 1) visé par la réduction de la main-d'oeuvre en autant que l'employé réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

ii Si l'employé ne peut déplacer tel que prévu à ¨i¨, il pourra alors déplacer sur toutes les occupations d'au moins de deux niveaux inférieurs, selon son ancienneté, en autant qu'il réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir. Si pour l'application de la présente condition, un employé a plus d'un choix d'occupation de même niveau, il déplacera en premier lieu l'occupation qu'il a déjà fait.

iii Si l'employé ne peut déplacer comme prévu à ¨i¨ et ¨ii¨, il pourra alors déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur dans le bassin d'occupations tel que défini à l'annexe 2.

B) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à

l'employé qui fait l'objet de l'application du présent alinéa.

C) Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

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

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre employé tel que prévu à l'alinéa 9.03.

9.05 Lorsqu'un employé est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou d'une autre occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'employé pourra déplacer tel que prévu à 9.03.

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

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

Cependant, si, durant la période d'absence,

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

9.07 Les mécanismes prévus à l'alinéa 9.03 seront faits conjointement avec un membre du comité syndical et n'empêche pas le recours à la procédure de griefs prévue à l'article 7.

## ARTICLE X RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

b) L'employé ayant le plus d'ancienneté, qui est au travail dans une occupation du bassin (annexe 2) reprend son occupation ou toute autre occupation de niveau équivalent ou inférieur dans son département à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

c) Si le rappel ne peut se faire tel que prévu à "b", l'employé le plus ancien sur la liste de rappel reprend une occupation du bassin, son occupation ou toute autre occupation à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

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

10.02 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'un ancienneté préférentielle par rapport aux autres employés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors du rappel. Les membres du comité syndical seront rappelés au travail selon l'alinéa 10.01 "c".

10.03 Pour l'application du présent alinéa, répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

## ARTICLE X1 POSTE VACANT

11.01 Dans le cas de poste vacant ou d'une nouvelle occupation, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

11.02 A)

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

B)

L'occupation vacante est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition de répondre aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

C)

Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à

5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

11.03 Un employé qui, par suite de l'application de l'alinéa 11.02 est transféré d'une façon permanente dans une autre occupation, peut réintégrer son ancienne occupation à sa demande ou à celle de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert pourvu qu'elle ne soit pas remplie par quelqu'un ayant plus d'ancienneté. Sinon, il pourra alors déplacer tel que prévu à l'article 9.03.

11.04 Tout poste vacant sera comblé uniquement parmi les employés ayant fait inscrire leur candidature sur la liste de réserve pour poste vacant futur.

Les formulaires pour faire inscrire sa candidature peuvent être obtenus du supérieur immédiat, du service des ressources humaines ou du syndicat. Les formulaires une fois complétés seront remis au supérieur immédiat avec copie au syndicat et à l'employé.

Les employés de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit pourront obtenir les formulaires soit du supérieur immédiat ou du représentant syndical de la même équipe.

Tout employé absent du travail à l'exception des employés qui sont sur la liste de rappel est considéré comme postulant à tout poste vacant qui pourrait survenir durant son absence.

11.05 Lorsque la direction doit combler un poste ou des postes vacants, en premier lieu elle procèdera à l'affichage pendant deux (2) jours ouvrables et en informera le syndicat; immédiatement après la période d'affichage, le syndicat et un représentant du service des ressources humaines se rencontreront pour confronter leur liste après quoi la direction nommera le ou les candidats nécessaires pour combler le ou les postes vacants. Le nom et la date d'ancienneté de l'employé choisi pour remplir le poste vacant seront affichés au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables

après la rencontre.

11.06 Nonobstant ce qui précède, la direction peut transférer les employés à l'intérieur d'une même occupation sans qu'il soit nécessaire de recourir aux dispositions prévues dans le présent article. La direction n'utilisera pas cet alinéa de façon abusive ou comme mesure disciplinaire.

11.07 Lorsqu'un employé requiert un changement d'affectation de travail dans la même occupation, ce changement aura lieu au choix de la direction dans les deux (2) mois de la date d'une telle requête formulée par écrit.

Cependant, l'employé ne pourra pas demander un transfert pendant une période de six (6) mois suite à l'application du premier paragraphe.

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

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

11.09 Lorsqu'un employé requiert un changement d'équipe dans la même occupation, ce changement aura lieu à condition qu'il ait l'ancienneté requise.

11.10 Dans le cas d'une nouvelle occupation, il est entendu entre les parties, qu'une description de l'emploi ainsi que les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir seront affichées pendant cinq (5) jours afin de permettre aux employés de faire application tel que prévu à l'alinéa 11.04.

## ARTICLE X11 DISCIPLINE

12.01 L'employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire pendant les heures de travail et ce sans perte de salaire.

Cette consultation aura lieu dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

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

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

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

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

12.05 Lorsqu'un employé est convoqué en entrevue par le supérieur immédiat pour question de discipline, il peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué.

Lorsque la convocation est au niveau des ressources humaines, il doit être accompagné par un membre du comité syndical.

12.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité

syndical, sauf dans le cas de bataille ou dans un cas de boisson; dans ces derniers cas, un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la compagnie et pourra, en dehors des locaux de la compagnie, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la compagnie.

Dans le cas où un employé signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

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

12.08 La compagnie ne pourra exiger aucun certificat médical de l'employé absent pour moins de cinq (5) jours de calendrier.

## ARTICLE X111 SECURITE-SANTE

13.01 La direction reconnait son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation.

Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.

13.02 La direction doit:

A)
Fournir et entretenir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements (y compris les chaussures de sécurité) approuvés par le comité de santé et sécurité ou par les lois et règlements du gouvernement.

Les employés travaillant à l'extérieur de façon régulière sur demande de la compagnie, se verront fournir gratuitement un vêtement approprié lequel devra rester dans les locaux de la compagnie en dehors des heures de travail.

B)
Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir et à entretenir gratuitement les vêtements et appareïls qu'elle fournissait aux employés à la date de signature de la présente convention. Il en est de même de tout autre vêtement de travail exigé par la direction ou déjà fourni par elle.

C)
Fournir les appareils pour la protection de la vue approuvés par le comité de santé et sécurité, aux endroits désignés par le dit comité. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance afin de se conformer aux stipulations ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût.

Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement.

La direction rembourse également à l'employé le coût du remplacement des lentilles, sur ordonnance, dû à la détoriation de la vue.

13.03 A)
La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité et les fonctions du comité sera:

a) Conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observance du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie.

b) Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé durant les heures de travail.

c) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

d) Recevoir sur une base mensuelle un rapport de toutes les visites aux postes de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué ainsi que la raison de sa visite.

e) Le comité de santé-sécurité est formé, en nombre, conformément à la loi en santé et sécurité.

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

B) Représentant à la prévention:

La compagnie accordera au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention de jour pour l'ensemble des usines et un représentant pour l'équipe de soir lorsqu'il comprendra cinquante (50) employés et plus.

Le temps alloué sera accordé en conformité selon la loi et le total des heures allouées est pour les deux (2) représentants à la prévention.

C)
Ces représentants à la prévention pourront durant les heures de travail, sans perte de salaire, prendre le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

FONCTIONS

a) Participer à l'élaboration d'un programme de prévention.

b) Suivre les recommandations du comité de santé et de sécurité.

c) Aider le comité de santé et de sécurité afin de promouvoir la formation et l'information des travailleurs.

d) Toute autre fonction relative au bien-être des employés.

e) Faire l'inspection des lieux de travail.

f) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les évènements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.

g) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

h) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée ou à l'employeur.

i) Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements.

j) Accompagner l'inspecteur et les techniciens du D.S.C. à l'occasion des visites d'inspection.

k) Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ou pour un cas de retrait préventif.

13.04 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, le travailleur doit demander sur les lieux, sans délai, le représentant à la prévention ou un délégué syndical qui peut sur le champ, s'il le juge nécessaire, arrêter les travaux en question.

13.05 Accidents de travail:

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident.

S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou

chez le médecin, la direction défraie le coût du transport aller-retour.

Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute.

13.06 Lorsqu'un travailleur, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou au bureau de la CSST pour y subir un examen ou un traîtement, le coût du transport est défrayé par la direction et le travailleur ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

13.07 Dans les cas de travailleurs atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

13.08 La compagnie avancera l'équivalent des bénéfices payables par la CSST ou l'assurance-salaire à tout travailleur absent pour plus de quinze (15) jours ouvrables, en autant que l'absence est reliée à un accident au travail ou une maladie industrielle. Ces avances seront faites sur une base hebdomadaire jusqu'au moment où le salarié recevra ses bénéfices de façon régulière de la CSST ou de l'assurance-salaire.

## ARTICLE X1V GREVE OU LOCK-OUT

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

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

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

vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

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

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

## ARTICLE XV SALAIRE

15.01 Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe 3 attachée aux présentes et qui en forme partie.

15.02 Chaque employé est payé le taux de salaire prévu à l'annexe 3 pour son occupation.

15.03 La rémunération de l'employé lui est remise le jeudi de chaque semaine. Lorsqu'un jour férié survient le jour de la paie, l'employé sera payé le jour suivant.

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

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

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

A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le salaire en tenant compte des taux apparaissant à l'annexe 3 et du rangement des occupations.

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

L'annexe 1 est modifiée pour inclure l'occupation et le taux de salaire.

15.06 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre pour une période d'au moins trois (3) heures, sera payé au taux de l'occupation supérieure pour toute la journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre employé pendant ou à l'expiration de la période de trois (3) heures afin d'en éviter le paiement.

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

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

15.09 Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la compagnie affichera ce poste pour la durée du congé seulement, de la façon prévue à l'article 11.

## ARTICLE XVI HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Les heures de travail des employés affectés au

quart de jour sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 7H30 à 12H00 et de 13H00 à 16H30.

16.03 A)
Les heures de travail des employés affectés au quart de soirée sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 17H00 à 21H00 et de 21H30 à 1H30 A.M.

B)
Les heures de travail des "préposés à l'entretien" sont réparties comme suit:
- Jour: 7H30 à 12H00 et 13H00 à 16H30.
- Soir: 17H00 à 21H00 et 21H30 à 1H30 a.m.
- Nuit: 23H00 à 3H00 et 3H30 à 7H30.

16.04 Les heures de travail prévues aux alinéas 16.02 et 16.03 peuvent être modifiées par entente entre les parties ainsi que tout autre horaire de jour, de soir ou de nuit qui pourrait survenir.

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

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

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

Les employés bénéficient, au cours de chaque demi-journée de travail, d'une période de repos de dix (10) minutes, et ce, sans perte de salaire.

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.45 (quarante-cinq cents).

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.50 (cinquante cents).

ARTICLE XV11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

17.03 Les paragraphes 17.01 et 17.02 ne s'appliquent pas aux gardiens qui sont couverts par les dispositions suivantes:

a) Tout travail effectué en plus des heures régulièrement cédulées (40 heures) pour les gardiens sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

b) Le gardien est rémunéré à son taux régulier, tel que prévu à l'annexe 3, pour le travail effectué la nuit et les fins de semaine, en dehors des heures normales de travail de l'équipe de jour.

c) Tout travail effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable. Par contre, le jour férié sera déplacé par entente entre employé concerné et son supérieur immédiat.

d) Tout travail non-cédulé effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

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

17.05 Les employés effectuant du travail supplémentaire bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes payées avant le début de leur travail supplémentaire et ce après leur horaire régulier de travail.

17.06 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes pour ranger leurs affaires personnelles avant la fin de la période de travail supplémentaire, ainsi que pour se laver les mains.

17.07 A)
Dans la mesure du possible, le surtemps doit être réparti équitablement entre tous les employés de la même occupation dans le département visé par supérieur immédiat.

B)
Les employés qui refusent de faire du surtemps, le fait de refuser sera considéré comme s'il avait effectivement fait le surtemps pour fin d'équité et l'employé ne pourra ni réclamer ni prétendre qu'il a été brimé dans le surtemps. Un registre sera tenu par le supérieur immédiat et l'employé se sentant lésé pourra à sa demande consulter le registre.

C)
La direction pourra lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation dans le département concerné par ordre inverse d'ancienneté. L'employé ne pourra pas refuser, sauf pour raison valable.

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

17.09 A)
Le syndicat aura accès en tout temps pendant les heures régulières de travail aux registres de travail supplémentaire maintenus par la direction.

B)
Les heures de temps supplémentaires refusées par un employé sont considérées comme ayant été travaillées pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

C)
Prévoir un registre dans chacun des départements afin de s'assurer de la répartition équitable du temps supplémentaire.

## ARTICLE XVIII CONGES FERIES

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

A) Du 1er juil. 85 au 30 juin 86:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 05 juillet | 85 |
| La Fête du Travail | 02 septembre | 85 |
| L'Action de Grâces | 14 octobre | 85 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 85 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 85 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 85 |
| Deux jours entre Noel et | | |
| le Jour de l'An: | 27 décembre | 85 |
| | 30 décembre | 85 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 85 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 86 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 86 |
| Le Vendredi Saint | 28 mars | 86 |
| Le Lundi de Pâques | 31 mars | 86 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 86 |

B) Du 1er juil. 86 au 30 juin 87:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 30 juin | 86 |
| La Fête du Travail | 01 septembre | 86 |
| L'Action de Grâces | 13 octobre | 86 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 86 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 86 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 86 |
| Deux jours entre Noel et | | |
| le Jour de l'An: | 29 décembre | 86 |
| | 30 décembre | 86 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 86 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 87 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 87 |
| Le Vendredi Saint | 17 avril | 87 |
| Le Lundi de Pâques | 20 avril | 87 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 87 |

C) Du 1er juil. 87 au 30 juin 88:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 29 juin | 87 |
| La Fête du Travail | 07 septembre | 87 |
| L'Action de Grâces | 12 octobre | 87 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 87 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 87 |
| Le Lendemain de Noel | 28 décembre | 87 |

| | | |
|---|---|---|
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 87 |
| | 30 décembre | 87 |
| La Veille de Jour de L'An | 31 décembre | 87 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 88 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 04 janvier | 88 |
| Le Vendredi Saint | 01 avril | 88 |
| Le Lundi de Pâques | 04 avril | 88 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 88 |

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

Lorsque l'employé n'a pas complété quatre-vingt-dix jours de probation.

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

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

18.04 Lorsqu'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche ou au milieu de la semaine, il est reporté au lundi le plus rapproché à l'exception de la Fête Nationale.

## ARTICLE XIX VACANCES PAYEES

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

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

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

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

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

19.06 A)
L'usine sera fermée pour "vacances d'été" du 13 juillet 1985 au 28 juillet 1985 inclusivement, du 12 juillet 1986 au 3 août 1986 inclusivement et du 11 juillet 1987 au 2 août 1987 inclusivement.

L'usine sera fermée pour "vacances d'automne" du 5 au 13 octobre 1985 inclusivement pour la première année du contrat seulement.

De plus, l'usine sera fermée du 21 décembre 1985 au 5 janvier 1986 inclusivement, du 24 décembre 1986 au 4 janvier 1987 inclusivement et du 24 décembre 1987 au 4 janvier 1988 inclusivement pour la période des Fêtes de fin d'année.

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

19.08 Un employé qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

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

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

## ARTICLE XX CONGES SPECIAUX

20.01 Un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de ses frères et soeurs. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours ouvrables jusqu'au lendemain des funérailles.

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

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

condition que l'employé y assiste.

20.04 Lorsque le conjoint de l'employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.

Ce congé sera pris le jour de la naissance ou de la sortie de la mère de l'hôpital.

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

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

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

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

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

20.08 CONGES DE MATERNITE

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi au service de l'employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux paragraphes 3 et 4 et

être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.

2. Pour les fins de l'article 1, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

3. La salariée doit donner par écrit à l'employeur 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 grosesse et de la date prévue pour la naissance.

4. 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 l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

5. Sous réserve des articles 10 et 11, la salariée a droit à une période continue 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 seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

6. 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 de retard.

7. 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 l'employeur 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

8. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur 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, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis par écrit et motivé à cet effet.

9. 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 à l'article 5 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

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

11. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) 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.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquance hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

12. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

13. Sauf dans le cas des articles 10 et 11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) 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 à l'article 14.

14. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à l'article 13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

15. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

16. L'employeur 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.

17. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

18. 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 l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur 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.

20. Lorsque l'employeur 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.

21. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## ARTICLE XX1 FRAIS DE DEPLACEMENT

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

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

## ARTICLE XX11 ASSURANCE-COLLECTIVE

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

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

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

22.04 L'employeur paie soixante-dix pour cent (70%) de la prime mensuelle par employé pour le régime d'assurance-collective décrit ci-dessous.

22.05 Ce régime d'assurance-collective est pour les bénéfices à court terme, d'hospitalisation, de médicaments et pour l'assurance-vie tel qu'ils existent actuellement.

Pour l'assurance-vie:

$10,000 d'assurance-vie pour l'employé
$ 5,000 d'assurance-vie pour le conjoint
$ 2,000 d'assurance-vie par enfant

Pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance-collective doit demeurer tel quel sauf pour le bénéfice additionnel suivant:

Long-terme:

Le montant de la prestation sera fixé à 66 2-3%, sans indexation, du salaire régulier au moment de l'invalidité et ceci jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce système d'assurance long-terme sera intégré au Régime des Rentes du Québec.

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

## ARTICLE XX111 RECYCLAGE

23.01 Lorsqu'un employé est mis-à-pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, la compagnie lui procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendrait par la suite, en premier lieu à l'intérieur de son département et par après, dans n'importe lequel des départements d'un niveau de salaire équivalent à celui qu'il avait lors de la mise-à-pied.

23.02 L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales de base pour l'occupation concernée, et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse absorber un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

23.03 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, trente (30) jours de calendrier et le dit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé, ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

## ARTICLE XX1V DIVERS

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

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

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

24.04 La compagnie fournit à ses employés l'équipement jugé nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

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

A l'employeur:

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

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs
Unis de l'Automobile, (TUA),
Section locale 1044,
2022 Lavoisier, Suite 212,
Ste-Foy
G1N 4L5

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

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

## ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er juillet 1985 et le demeure jusqu'au 30 juin 1988.

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

25.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la date de la signature de la nouvelle convention.

25.04 Les dispositions du paragraphe 25.03 sont sans aucun préjudice au droit de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

25.05 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Ste-Claire, Québec, en date du 10 janvier 1986.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

Roland Béchard,
Gérant de production.

Bruno Henry,
Gérant de la salle à dessin.

Jocelyne Mercier,
Adjointe, vice-prés. ress. humaines.

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

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

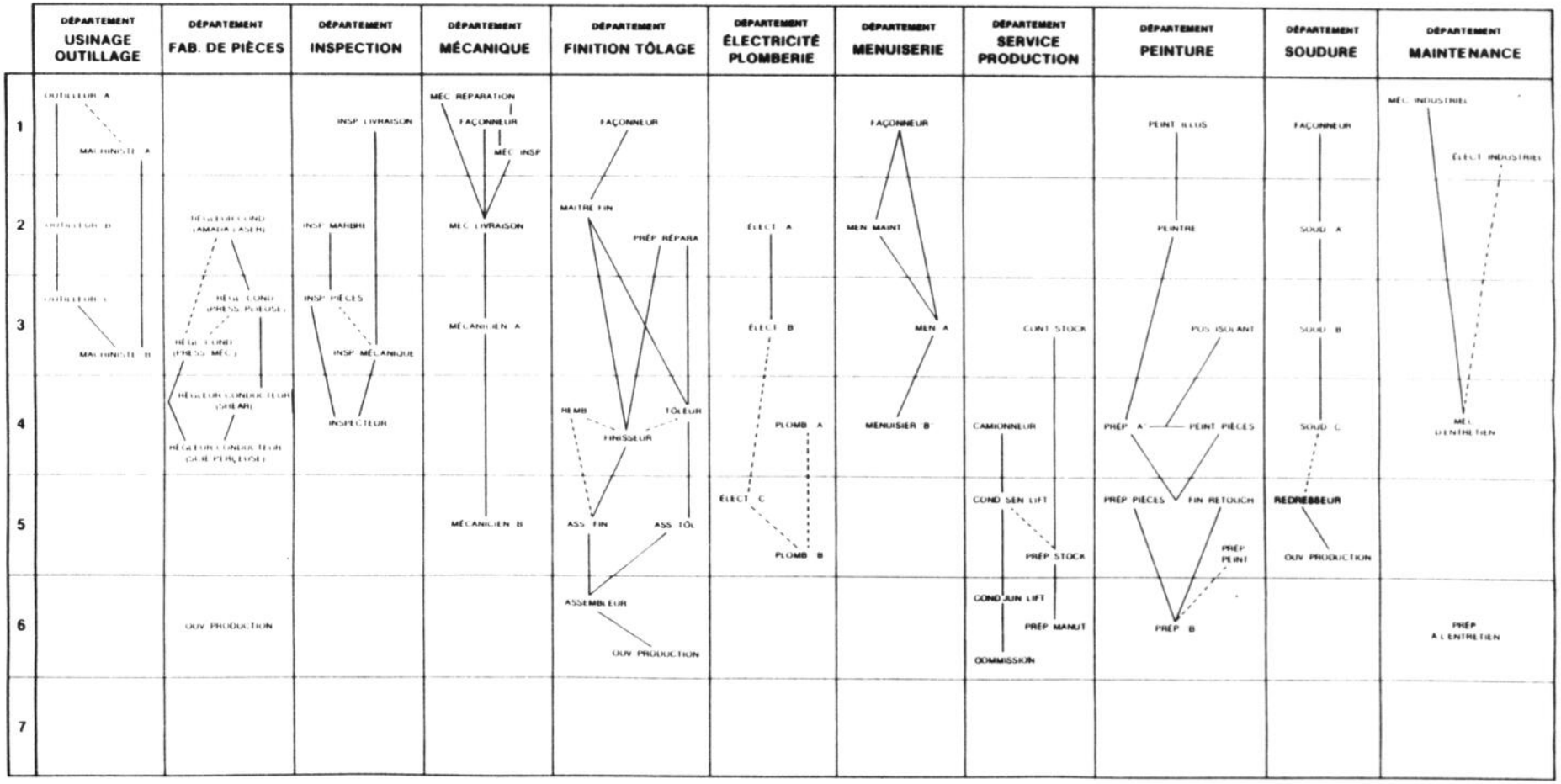
Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

**ANNEXE 1**

# LISTE DES OCCUPATIONS ET DES DÉPARTEMENTS

(EMPLOYÉS DE PRÉVOST CAR INC.)



ANNEXE 2

BASSIN D'OCCUPATIONS

- ELECTRICIEN C
- PLOMBIER B
- PREPARATEUR DE PIECES
- FINISSEUR RETOUCHEUR
- PREPARATEUR B
- CONDUCTEUR JR DE CHARIOT ELEVATEUR
- ASSEMBLEUR
- OUVRIER DE PRODUCTION
- COMMISSIONNAIRE
- PREPOSE A L'ENTRETIEN
- PREPOSE A LA MANUTENTION *
- REDRESSEUR

* Les employés qui sont affectés au remplissage des chariots et qui sont nommés préposés à la manutention ne pourront pas être déplacés dans le cas de mise-à-pied pour une période de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE 3

A) SALAIRES

| NIVEAU | 01-07-85 | 01-07-86 | 01-07-87 |
|---|---|---|---|
| 1 | $11.07 | $11.22 | $11.37 |
| 2 | 10.77 | 10.92 | 11.07 |
| 3 | 10.47 | 10.62 | 10.77 |
| 4 | 10.22 | 10.37 | 10.52 |
| 5 | 9.92 | 10.07 | 10.22 |
| 6 | 9.72 | 9.87 | 10.02 |
| 7 | 9.47 | 9.62 | 9.77 |

B) NOUVEAUX EMPLOYES

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

a) A l'embauche:

Le nouvel employé reçoit trente cents ($0.30) l'heure de moins que le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

b) 45 jours de travail après la date d'embauche:

Le nouvel employé reçoit quinze cents ($0.15) l'heure de moins que le taux apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

c) 90 jours de travail après la date d'embauche (période de probation complétée):

L'employé recevra le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

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

C) ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

1.01 En plus des taux de salaire prévus à l'annexe "3", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent l'heure ($0.01) pour:

- Première année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Deuxième année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Troisième année du contrat: Pour chaque .170 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice de mai 1985.

1.02 Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en août 1985 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation:

- Novembre 1985
- Février 1986
- Mai 1986
- Août 1986
- Novembre 1986
- Février 1987
- Mai 1987
- Août 1987
- Novembre 1987
- Février 1988
- Mai 1988

1.03 Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe 3 des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.

1.04 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe 3.

1.05 Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, les fractions d'un cent (0.01) sont arrondies, de 0.001 à 0.004 en diminuant et de 0.005 à 0.009 en augmentant. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistiques Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: FONDS DE PENSION

Il est entendu entre les parties que le fonds de pension sera individuel et déposé dans le Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

La participation de l'employeur sera de:

- 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
- 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
- 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employé sera volontaire et les sommes d'argent déposées dans le fonds de pension ne pourront dépasser les sommes admises par la loi.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employeur est déposée individuellement et appartient à l'employé et celui-ci ne pourra en disposé que lorsqu'il ne sera plus considéré employé

et le dépôt cessera à ce moment. De plus, l'employé est assujetti aux règlements du fonds de solidarité.

De plus, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés (es) de bénéficier du plan d'épargne du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. A cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de Solidarité pour et au nom de chaque employé (e), membre de l'unité syndicale accréditée, et pour chaque année de la convention collective, le montant d'argent suivant:
   - 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
   - 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
   - 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par l'employé (e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

4. Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de sourcrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

5. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé (e), et le montant prélevé pour chacun (e).

6. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, une fois par année, dans les 45 premiers jours de chaque année, la somme déterminée en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée de la liste des employés (es) au nom de qui cette contribution est faite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: TACHE DE CHEF-D'EQUIPE

Il est entendu entre les parties que les tâches sur lesquelles l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à ces tâches de production et de maintenance payées à l'heure et d'accomplir lui-même le même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La Direction consiste généralement en activités telles que:

1. Organiser le travail à être accompli par le groupe.

2. Déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de travail de réparation et de maintenance.

3. Obtenir les outils, le matériel et les services nécessaires.

4. Assigner les membres du groupe et leur donner des instructions.

5. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activité telles que celles nécessaires pour:

a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe.

b) de représenter la compagnie dans les cas de griefs des employés.

c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines suivant lequel les membres du groupe travailleront.

d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la compagnie.

De plus, le chef-d'équipe recevra une prime équivalente à cinq pour cent (5%) de leur salaire de base.

La présente lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE



Luc Desnoyers,
Représentant international.



Guy Boies,
Président.



Denis Roy,
Vice-Président.



Pierre Morneau
Vice-Président.

ANNEXE 6

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: POSTES TEMPORAIRES

Lorsque, pour cause de maladie ou d'accident de travail, un poste devient vacant pour une période prévisible de deux (2) mois maximum, ce poste est comblé dans l'ordre de préférence suivant:

1. Par l'employé qui agit comme aide depuis au moins trois (3) mois.

2. Si le poste ne peut être comblé de cette façon, ce poste sera offert à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il exécute déjà un même genre de travail.
   Ex: Préparateur A remplacé par préparateur B.

3. Si personne n'est disponible ou intéressé au poste, la compagnie alors procédera à l'embauche d'un nouvel employé temporaire.

Le comité syndical d'usine sera avisé par écrit chaque fois qu'un poste sera comblé selon cette

procédure.

Par contre, un nouveau poste de niveau 5 ou plus ouvert de façon temporaire pour une période de deux (2) mois ou plus, sera affiché selon la procédure habituelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 7

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) - SECTION LOCALE 1044.

---

OBJET: MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties afin de faciliter l'arrêt et la reprise progressifs de la ligne de montage et des départements hors ligne.

Ce mécanisme de mise-à-pied progressive a pour but de diminuer la durée de mise-à-pied.

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente sera appliquée seulement pour un manque de commandes impliquant l'arrêt progressif de la ligne de montage.

La présente est applicable lorsqu'il y a sur la ligne de production ou en dehors de la ligne, une quantité totale d'au moins trente (30) véhicules non vendus en inventaire. Le calcul des véhicules non vendus en inventaire se fait en additionnant les véhicules de la façon suivante:

- Autocars pour lesquels nous n'avons pas de dépôt.

- Carrosseries d'autocars pour lesquelles

nous n'avons pas de commande.

- Carrosseries d'autocars destinées à être prêtées ou déjà prêtées à un artisan.

Dans le calcul, chaque véhicule articulé est considéré comme deux (2) véhicules.

Si le syndicat le juge à propos, il sera autorisé à vérifier la quantité de véhicules non vendus en inventaire avec la banque.

Il est entendu que Prévost Car Inc. n'utilisera pas cette lettre plus de trois (3) fois durant la durée de la présente convention collective.

Une cédule d'arrêt progressif de production sera développée par Prévost Car Inc. de même qu'une liste complète des occupations nécessaires au bon fonctionnement des services permanents conservés qui sera utilisée et qui fera partie des présentes lors de son application.

Un relevé de main-d'oeuvre comprenant le nom, le numéro d'employé, l'occupation, le poste de travail, et le supérieur immédiat sera fait conjointement avec un membre du comité syndical dix (10) jours ouvrables avant le début de l'arrêt progressif de la ligne de montage afin de compléter l'information nécessaire sur la cédule d'arrêt développée par la compagnie.

Ces documents seront utilisés pour la mise-à-pied et le rappel des employés.

Il est entendu, entre les parties, que lorsqu'une occupation a fait l'objet d'une mise-à-pied, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté dans cette occupation sont les premiers mis-à-pied.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

1. Pour la ligne de montage, la mise-à-pied se fera d'une façon progressive selon le poste de travail à l'intérieur du département visé par la mise-à-pied lorsque celle-ci débutera et ceci pour tous les départements de la ligne de montage.

2. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés seront mis-à-pied de façon progressive, selon

les besoins de la production et selon la cédule d'arrêt de production par poste de travail dans l'occupation visée par la mise-à-pied.

3. Il est entendu par les parties que tous les employés affectés par le mécanisme de mise-à-pied progressive seront mis-à-pied, selon la durée de mise-à-pied, du premier employé mis-à-pied rappelé au travail selon la cédule d'arrêt.

4. Les membres du comité syndical pourront, s'ils le désirent, se servir de leur ancienneté préférentielle pour demeurer au travail.

5. Lors d'une mise-à-pied progressive, les employés qui sont mis-à-pied tel que prévu à 1 et 2 et qui seraient normalement demeurés au travail dû à leur ancienneté, seront au fur et à mesure assignés aux occupations déterminées pour les services permanents et ces derniers seront maintenus au travail. Dans l'éventualité où l'on ne pourrait combler certaines occupations relevant des corps de métier du fait que les employés ne répondent pas adéquatement aux exigences normales pour le travail à accomplir, les deux (2) parties s'entendent que dans les circonstances, il sera possible de garder des employés moins anciens sur ces occupations. La compagnie maintiendra un nombre équivalent d'employés plus anciens égale au nombre des employés moins anciens maintenus dans les services permanents.

6. Il est entendu que durant le processus de mise-à-pied des départements, les employés qui ont terminé leur mise-à-pied pourront, si besoin il y a, faire du temps supplémentaire. Cependant, pour les employés qui n'ont pas fait de mise-à-pied, ils pourront faire du temps supplémentaire seulement afin d'éviter un retard dans la production qui aurait pour effet de retarder la mise-à-pied ou le rappel des employés visés par les présentes et ceci par entente avec le syndicat.

7. A)
Durant sa période de mise-à-pied, l'employé

affecté par cette dernière sera couvert par les bénéfices d'assurance suivants:

- Assurance-vie
- Assurance-médicaments
- Assrance-hospitalisation

Ces bénéfices seront maintenus aux frais de la compagnie sans que les employés aient à débourser d'aucune façon et aucune rétroactivité ne leur sera demandée pour couvrir la période de mise-à-pied.

Les employés ayant fait leur période de mise-à-pied tel que convenu dans les présentes, reprendront les même conditions tel que prévu à la convention collective et ceci, dès le premier jour de retour au travail.

B)
Tous les employés affectés par la mise-à-pied prévue aux présentes verront leur ancienneté s'accumuler durant la période de mise-à-pied pour fin de calcul de temps de vacances.

8. Il est entendu que les supérieurs immédiats ayant une ancienneté de l'unité visée par les présentes ne pourront pas utiliser cette ancienneté pour fin de déplacement durant la mise en vigueur de cette mise-à-pied progressive.

9. Les salaires et autres modalités seront tel que prévus à la convention collective en vigueur.

10. Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette lettre d'entente continuent d'accumuler leur ancienneté.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE RAPPEL PROGRESSIF

1. Il est entendu que tous les employés qui ont fait l'objet d'une mise-à-pied seront tous rappelés.

2. Pour la ligne de montage, il est entendu que, lorsque celle-ci repartira, les employés seront rappelés à leur poste respectif de travail à l'intérieur des départements qui reprennent les opérations et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Le premier mis-à-pied sera le premier rappelé au travail et ainsi de suite de façon progressive.

3. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés qui ont fait l'objet de la mise-à-pied seront rappelés au travail par occupation par poste dans leur ordre de mise-à-pied selon les besoins de la production.

4. Pour les employés assignés aux occupations des services permanents, il est entendu que ces employés reprennent au fur et à mesure leur poste de travail et leur occupation qu'ils avaient avant la mise-à-pied, dès qu'elle devient disponible et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Ces employés seront alors remplacés au fur et à mesure sur les services permanents par les employés qui étaient titulaire du poste de travail avant la mise-à-pied, le premier mis-à-pied sera le premier rappelé.

5. Il est entendu entre les parties que lors de la mise-à-pied progressive:

   a) La reprise de la production se fera au même rythme qu'avant l'application de la présente.

   b) Que les employés mis-à-pied auront le même nombre de jours de mise-à-pied pour fin de calcul de 'a durée de mise-à-pied.

Il est entendu que la présente lettre d'entente n'annule en rien la convention collective, à l'exception des articles visés par la présente.

Il est entendu entre les parties que la reprise de la ligne de montage et des départements hors ligne se fera au même rythme de production qu'à l'arrêt et au même nombre de poste.

Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette mise-à-pied progressive continuent d'accumuler leur ancienneté.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire ce dixième jour de janvier mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 8

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: EXIGENCES NORMALES

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente concernant l'expression "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation poru le travail à accomplir", a pour but de favoriser les plus anciens en situation de mise-à-pied, rappel et de poste vacant en autant qu'ils répondent adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

Il est entendu que les exigences normales sont en relation de l'occupation pour le travail à accomplir et qu'elles ne sont pas au delà de ce qui devrait être normalement utilisé pour remplir l'occupation.

Il est entendu que les exigences normales ne seront pas abusives et seront utilisées de façon équitable et non discriminatoire.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief prévue à l'article 7 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Belland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: RED CIRCLE

Il est entendu entre les parties que les employés dont le niveau d'occupation a été changé durant la vie de la précédente convention collective recevront l'augmentation prévue de la nouvelle convention collective et maintiennent le niveau de salaire qu'ils avaient au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

**DÉPÔT** 3090-8 2

Dépôt N°: 86 06 134

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | [ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: 86-05-23 | Réception: 86-06-16 | **Durée** Du: | Au: | **Nombre de salariés régis par la convention collective** |

| **Association** | **Employeur** |
|---|---|
| [X] Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique, Local 1044<br>2022, rue Lavoisier #212<br>Sainte-Foy, Qc G1N 4L5<br>Att: M. Michel Brazeau | [ ] Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Ste-Claire (Bellechasse), Qc<br>G0R 2V0 |
| [ ] Déposant, si autre que les parties | Région: 03-03<br>Activité: 3230-05<br>Affiliation: 07 FTQ |

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

X OBJET: Etablissement de l'occupation de préposé au remplacement.

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Pierre Lemieux — Date: 86-06-18

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

003 (094)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

30908

# DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 1 1 7 8

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 030908

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres | | | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: 86-01-10 | Réception: 86-01-156 | **Durée** | Du: 85-07-01 | Au: 88-06-30 | **Nombre de salariés régis par la convention collective** | 450 |

| Association | Employeur |
|---|---|
| ☐ Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'outillage Agricole d'Amérique<br>2022, rue Lavoisier #212<br>Sainte-Foy, Qc<br>G1N 4L5<br>Att: M. Michel Brazeau | ☐ Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Sainte-Claire<br>Cté Bellechasse, Qc<br>G0R 2V0 |
| ☐ Déposant, si autre que les parties | Région 03-03<br>Activité 3230-05<br>Affiliation 07 FTQ |

77 pp

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ **Voir au verso pour les codes →**

**Remarques**

Egalement inclus à la convention les annexes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, aussi une lettre d'intention et le protocole de retour au travail.
(Les deux derniers documents n'ont pas de date à la signature).

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Réjean Denoncourt  Date:

**Pour renseignements** ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

(094)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Bureau du commissaire général du travail**

# DÉPÔT

Dépôt N°: 8601220

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03090-8

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objet** | [ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres | | | **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** | Q 9446-03 |
| **Date** | Signature: non indiquée | Réception: 86-01-15 | **Durée** Du: | Au: | **Nombre de salariés régis par la convention collective** |

| Association | Employeur |
|---|---|
| [X] Déposant<br>Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique Local 1044<br>7811, Louis-H. Lafontaine, Ste 203<br>Ville d'Anjou, Qc H1K 4 E4<br>Att: M. Michel Brazeau | [ ] Déposant<br>Prévost Car Inc.<br>65, rue Prévost<br>Sainte-Claire<br>Cté Bellechasse, Qc<br>G0R 2V0 |
| [ ] Déposant, si autre que les parties | Région: 03-03<br>Activité: 3230 (5)<br>Affiliation: 10 AUTRES |

**Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné** 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Lettre d'intention concernant un local pour le syndical

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: Pierre Demers — Date: 86-01-22

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

003 (094)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

'85 JUN 16 9:26

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: ETABLISSEMENT DE L'OCCUPATION DE PREPOSE AU REMPLACEMENT

Suite aux discussions concernant le grief 029-85, les parties conviennent de ce qui suit:

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties pour définir "L'EQUIPE DE PREPOSE AU REMPLACEMENT". Cette équipe de préposé au remplacement aura comme principales fonctions de remplacer les employés absents pour différentes raisons, à titre d'exemples, congés de maladie, d'accident de travail, congés spéciaux, congés autorisés ou pour des retards de production.

Tout en maintenant l'objectif de minimiser les transferts d'employés, cette entente ne diminue pas pour autant le droit de transfert de la Direction prévu à la convention collective.

Il est entendu entre les parties que:

1) Une nouvelle occupation est créée et qu'une description d'emploi comprenant les exigences sont rédigées. (voir annexe 1)

2) Les taux de salaire pour cette nouvelle occupation sont de niveau 1 et de niveau 4.

3) NIVEAU 1

   L'occupation de niveau 1 couvrira le travail des occupations de niveaux 1 à 6 inclusivement dans son département plus n'importe quelle occupation du bassin.

4) NIVEAU 4

L'occupation de niveau 4 couvrira le travail des occupations de niveaux 4 à 6 inclusivement dans son département plus n'importe quelle occupation du bassin.

5) Les postes vacants de l'équipe de préposé au remplacement seront affichés selon l'article 11 de la convention collective.

6) Les employés de l'occupation du niveau 1 de l'équipe de préposé au remplacement auront à faire l'entraînement à l'intérieur de leur département sur demande de leur supérieur immédiat.

7) Après la signature de cette entente, si une occupation de l'équipe de préposé au remplacement est créée dans un département où il n'en existe pas, la Direction devra afficher l'occupation selon la convention collective avant d'aller sur la liste de rappel.

8) La Direction peut transférer des employés au supérieur immédiat de l'équipe de préposé au remplacement à condition que ces employés soient affectés selon les dispositions de la convention collective et à une seule occupation durant le dit transfert. Ces dits employés ne sont pas transférés au supérieur immédiat de l'équipe de préposé au remplacement de façon régulière et la Direction avise immédiatement le syndicat de ces transferts.

9) Les parties conviennent de limiter le nombre d'employés à l'occupation de préposé au remplacement à 10% du nombre total d'employés syndiqués usine au travail.

10) Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

En cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente lettre d'entente, le litige est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective actuellement en vigueur entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce 23e jour de mai mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

André St-Hilaire,
Coordonnateur, dev. ress. humaines

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines

POUR SECTION LOCALE 1044 - USINE

Guy Boies,
Président

Denis Roy,
Vice-président

André Royer,
Vice-président

Michel Brazeau,
Représentant international

3090-8 1

# PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

'86 JAN 16 13:28

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) SECTION LOCALE 1044

(USINE)

---

1. Le présent protocole fait partie intégrante de l'entente de principe intervenue entre les parties ce 19 novembre 1985 et ne peut-être dégagé d'aucune façon de cette dernière et il doit faire l'objet d'acceptation par les membres. Il deviendra en vigueur à la suite de l'acceptation de l'entente de principe par les membres prévue le 20 novembre 1985 ce qui mettra fin au conflit.

2. A)
Lors de la reprise des activités prévue pour le 25 novembre 1985, quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de l'effectif total des unités d'usine et de bureau seront rappelés au travail à l'intérieur de trois (3) semaines débutant le lundi suivant le vote d'acceptation des employés pour se terminer le 13 décembre 1985.

Ce rappel se fera, selon le besoin de production, par occupation par poste de travail.

Les employés seront rappelés selon l'occupation et le poste de travail qu'ils

occupaient le 16 août 1985.

B)
Les employés qui ne seront pas rappelés au travail seront automatiquement mis-à-pied à partir du 16 décembre 1985.

3. Les parties reconnaissent que tous les employés visés par les accréditations ont reçu le paiement de leurs vacances prévues en octobre 1985. Ceci constitue dans les faits que les employés ont été en vacances durant le période du 7 au 11 octobre 1985 inclusivement.

4. Pour fins de calcul de l'ancienneté et de service, les journées de conflit sont réputées avoir été travaillées par tous les employés qui avaient, au déclenchement du conflit le 19 août 1985, des droits acquis d'ancienneté.

5. Le syndicat mettra fin ou verra à mettre fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de conflit dans les trois (3) heures de la fin du conflit.

6. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité du dit employé se rapportant à l'arrêt de travail. Elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.

7. Pour les employés rappelés au travail, ils seront couverts par le plan d'assurance collective à partir de la date de retour. Les employés devront payer leur partie de la prime pour le mois en cours.

8. La compagnie reconnaît que tous les employés qui étaient à son emploi le 16 août 1985 conservent leur statut d'employé et les droits s'y rattachant.

9. La compagnie en son nom et au nom de ses officiers et agents, ainsi que le syndicat en son nom et au nom de ses officiers, membres et agents, conviennent de n'exercer aucune représaille, ni discrimination contre aucun employé ou représentant de l'employeur par suite de déclarations, omissions, propos, connus et commis, avant la signature du présent protocole étant directement ou indirectement reliés à l'arrêt de travail.

10. La compagnie, le syndicat international et la section locale, conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civiles, pénales, administrative ou quasi-judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre les officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission connus et commis au cours de l'arrêt de travail avant la signature du présent protocole.

11. Toute mésentente au sujet du présent protocole est assujettie à la procédure de grief prévue à la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines

_____

Gilles Dion,
Vice-président, production

POUR TUA (TUA) SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

LETTRE D'INTENTION

'86 JAN 16 13:28

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

Il est entendu entre les parties, que la compagnie fournira au syndicat de l'unité d'usine un local plus grand que celui qu'il avait en date du 1er juillet 1985 ainsi qu'un téléphone.

Le comité syndical de l'unité de bureau aura accès à ce local.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

POUR TUA - SECTION LOCALE 1044 USINE ET BUREAU

Luc Desnoyers.
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Daniel Letarte,
Président.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention collective de travail est conclue ce vingtième jour de novembre mil neuf-cent-quatre-vingt cinq à Sainte-Claire, province de Québec.

ENTRE

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

LA COMPAGNIE

3141 01 01

ET

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

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

LE SYNDICAT

B.C.A.T.
CHALON
86 JAN 16 13:23

USINE

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 11 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation émise le 2 décembre 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des ingénieurs et des vendeurs sur la route".

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

2.03 La compagnie convient de ne faire exécuter à forfait le travail régulier de fabrication ou d'entretien habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation pourvu que la compagnie ait les outils, l'équipement et l'espace nécessaires pour accomplir le travail d'une façon efficace et que les exigences de la clientèle soient respectées.

2.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de

négociation, sauf dans les cas suivants:

a) Formation ou entraînement des employés couverts par l'unité de négociation.

b) Expérimentation, vérification et mise en production.

Pour l'application du présent article, des directives seront émises de façon à s'assurer que les tâches de l'unité de négociation soient respectées par les employés exclus de l'unité de négociation.

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

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

## ARTICLE 111 DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Embaucher, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, maintenir l'ordre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;

b) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

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

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

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

## ARTICLE 1V NON-DISCRIMINATION

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

## ARTICLE V ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom

des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 A)
Le comité syndical est composé de quatre (4) employés nommés par le syndicat, y compris un président libéré à plein temps. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de ses quatre (4) membres du comité syndical et de ses délégués. Les membres du comité syndical seront affectés à l'équipe de jour.

B)
La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer des délégués pour s'occuper de problèmes qui pourraient survenir dans leur zone respective. En aucun cas le délégué pourra se substituer à un membre du comité syndical sauf tel que prévu à l'article 7.03.

Aux fins de ce paragraphe, les zones et le nombre de délégués sont les suivants:

USINE BOUL. GAGNON: 7 délégués

1- Magasins, sous-ensembles, électricité, réception.
1- Menuiserie, sièges, porte-colis, plomberie.
1- Peinture, lavage, plomberie sur ligne de montage, tôlage.
1- Section mécanique - électricité, pré-finition.
1- Section livraison - finition.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE RUE PREVOST: 5 délégués

1- Soudure ligne de montage, assemblé-soudé.
1- Fabrication de pièces, prototype, réparation.
1- Magasins, usinage, outillage, expédition, petite-peinture, maintenance.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE ST-ANSELME: 1 délégué

1- Usine St-Anselme.

Dans le cas d'une nouvelle usine, le nombre de délégués sera d'au moins un (1) délégué par cinquante (50) employés.

Il est entendu que si un délégué d'une zone donnée et reconnue est transféré dans une autre zone, ce dernier perd automatiquement son statu de délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire, pour une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les délégués sont autorisés seulement lors des rencontres conjointes avec le supérieur immédiat et pour accomplir le travail prévu à l'article 7.03 de la convention collective.

La compagnie reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical, sur les heures de travail sans perte de salaire.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué et ayant lieu dans les locaux de la compagnie.

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

5.06 La compagnie accordera des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cinquante (50) jours par année pour activités syndicales extérieures tel que congrès syndicaux, cours de formation, et ce à condition d'avoir

un pré-avis de dix (10) jours à l'avance. Le syndicat devra dans son pré-avis donner les noms des employés visés par le présent alinéa.

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

5.08 Les quatre (4) membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation en direct ainsi que pour celles de conciliation et ceci pendant les heures de travail.

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

Pour l'application du présent alinéa le nombre maximal d'employés sera de cinq (5). Ce congé sera accordé qu'une fois par année et que cinq (5) employés à la fois.

## ARTICLE V1 SECURITE SYNDICALE

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

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

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

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

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

## ARTICLE V11 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

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

7.03 A)
Lorsqu'un employé se croit lésé, il doit en discuter avec son supérieur immédiat et s'il le désire, peut-être accompagné de son délégué.

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

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

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

7.04 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'alinéa 7.03 B troisième paragraphe, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des relations de travail en vue de tenter de régler le grief.

La décision de régler ou de ne pas régler le grief de la part du responsable des relations de travail doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre prévue ci-haut qu'il y ait rencontre ou non dans cette période de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

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

7.08 L'arbitre sera la personne choisie d'un commun accord par les parties aux présentes.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

7.09 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.

7.10 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.

7.11 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

7.12 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.13 Dans le cas de suspension, de congédiement ou de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les employés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et-ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

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

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

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

## ARTICLE V111 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé dans l'unité de négociation depuis son dernier embauchage.

8.02 A)
Un employé acquiert des droits d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

B)
A l'expiration de la période de probation prévue à l'alinéa précédent, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche de l'employé.

8.03 Un employé en période de probation tel que prévu à l'article 8.02 "A" ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement.

Lorsque la compagnie embauchera un nouvel employé, la compagnie avisera le syndicat par écrit de cette embauche et à quel poste cet employé sera affecté.

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

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

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

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

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

8.07 L'employé mis-à-pied qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté lors de la mise-à-pied jusqu'à concurrence de:

- Moins d'un an: Période d'ancienneté acquise.
- Un an à 8 ans: 20 mois
- 8 ans et plus: 28 mois

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

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

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

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

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

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

8.10 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.

b) Lorsqu'il est congédié pour cause, sauf si ce congédiement est modifié ou annulé par les parties ou par décision arbitrale.

c) Lorsqu'il est mis-à-pied pour une période dépassant:

- Moins d'un an: Période acquise d'ancienneté.
- 1 an à 8 ans: 20 mois.
- 8 ans et plus: 28 mois.

d) Lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail à la suite d'un rappel de mise-à-pied dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel au travail expédiée par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, copie de telle lettre remise au syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable et qu'il est acceptable pour la compagnie.

e) Lorsqu'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.

## ARTICLE 1X REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

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

Si la durée de mise-à-pied est plus de six (6) mois, les préavis indiqués dans les normes du travail s'appliquent:

- 1 an de service continu: 1 semaine
- 1 an à 5 ans de service continu: 2 semaines
- 5 à 10 ans de service continu: 4 semaines
- 10 ans de service continu et +: 8 semaines

9.02 Mise-à-pied

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

9.03 Déplacement

Un employé qui a des droits acquis d'ancienneté peut déplacer selon son ancienneté de la façon suivante:

A)

i Sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou de niveau de salaire immédiatement inférieur à l'intérieur du département (annexe 1) visé par la réduction de la main-d'oeuvre en autant que l'employé réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

ii Si l'employé ne peut déplacer tel que prévu à ¨i¨, il pourra alors déplacer sur toutes les occupations d'au moins de deux niveaux inférieurs, selon son ancienneté, en autant qu'il réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir. Si pour l'application de la présente condition, un employé a plus d'un choix d'occupation de même niveau, il déplacera en premier lieu l'occupation qu'il a déjà fait.

iii Si l'employé ne peut déplacer comme prévu à ¨i¨ et ¨ii¨, il pourra alors déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur dans le bassin d'occupations tel que défini à l'annexe 2.

B) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à

l'employé qui fait l'objet de l'application du présent alinéa.

C) Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

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

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre employé tel que prévu à l'alinéa 9.03.

9.05 Lorsqu'un employé est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou d'une autre occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'employé pourra déplacer tel que prévu à 9.03.

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

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

Cependant, si, durant la période d'absence,

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

9.07 Les mécanismes prévus à l'alinéa 9.03 seront faits conjointement avec un membre du comité syndical et n'empêche pas le recours à la procédure de griefs prévue à l'article 7.

## ARTICLE X RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

b) L'employé ayant le plus d'ancienneté, qui est au travail dans une occupation du bassin (annexe 2) reprend son occupation ou toute autre occupation de niveau équivalent ou inférieur dans son département à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

c) Si le rappel ne peut se faire tel que prévu à ¨b¨, l'employé le plus ancien sur la liste de rappel reprend une occupation du bassin, son occupation ou toute autre occupation à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

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

10.02 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'un ancienneté préférentielle par rapport aux autres employés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors du rappel. Les membres du comité syndical seront rappelés au travail selon l'alinéa 10.01 "c".

10.03 Pour l'application du présent alinéa, répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

## ARTICLE X1 POSTE VACANT

11.01 Dans le cas de poste vacant ou d'une nouvelle occupation, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

11.02 A)

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

B)

L'occupation vacante est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition de répondre aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

C)

Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à

5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

11.03 Un employé qui, par suite de l'application de l'alinéa 11.02 est transféré d'une façon permanente dans une autre occupation, peut réintégrer son ancienne occupation à sa demande ou à celle de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert pourvu qu'elle ne soit pas remplie par quelqu'un ayant plus d'ancienneté. Sinon, il pourra alors déplacer tel que prévu à l'article 9.03.

11.04 Tout poste vacant sera comblé uniquement parmi les employés ayant fait inscrire leur candidature sur la liste de réserve pour poste vacant futur.

Les formulaires pour faire inscrire sa candidature peuvent être obtenus du supérieur immédiat, du service des ressources humaines ou du syndicat. Les formulaires une fois complétés seront remis au supérieur immédiat avec copie au syndicat et à l'employé.

Les employés de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit pourront obtenir les formulaires soit du supérieur immédiat ou du représentant syndical de la même équipe.

Tout employé absent du travail à l'exception des employés qui sont sur la liste de rappel est considéré comme postulant à tout poste vacant qui pourrait survenir durant son absence.

11.05 Lorsque la direction doit combler un poste ou des postes vacants, en premier lieu elle procèdera à l'affichage pendant deux (2) jours ouvrables et en informera le syndicat; immédiatement après la période d'affichage, le syndicat et un représentant du service des ressources humaines se rencontreront pour confronter leur liste après quoi la direction nommera le ou les candidats nécessaires pour combler le ou les postes vacants. Le nom et la date d'ancienneté de l'employé choisi pour remplir le poste vacant seront affichés au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables

après la rencontre.

11.06 Nonobstant ce qui précède, la direction peut transférer les employés à l'intérieur d'une même occupation sans qu'il soit nécessaire de recourir aux dispositions prévues dans le présent article. La direction n'utilisera pas cet alinéa de façon abusive ou comme mesure disciplinaire.

11.07 Lorsqu'un employé requiert un changement d'affectation de travail dans la même occupation, ce changement aura lieu au choix de la direction dans les deux (2) mois de la date d'une telle requête formulée par écrit.

Cependant, l'employé ne pourra pas demander un transfert pendant une période de six (6) mois suite à l'application du premier paragraphe.

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

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

11.09 Lorsqu'un employé requiert un changement d'équipe dans la même occupation, ce changement aura lieu à condition qu'il ait l'ancienneté requise.

11.10 Dans le cas d'une nouvelle occupation, il est entendu entre les parties, qu'une description de l'emploi ainsi que les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir seront affichées pendant cinq (5) jours afin de permettre aux employés de faire application tel que prévu à l'alinéa 11.04.

## ARTICLE X11 DISCIPLINE

12.01 L'employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire pendant les heures de travail et ce sans perte de salaire.

Cette consultation aura lieu dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

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

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

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

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

12.05 Lorsqu'un employé est convoqué en entrevue par le supérieur immédiat pour question de discipline, il peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué.

Lorsque la convocation est au niveau des ressources humaines, il doit être accompagné par un membre du comité syndical.

12.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité

syndical, sauf dans le cas de bataille ou dans un cas de boisson; dans ces derniers cas, un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la compagnie et pourra, en dehors des locaux de la compagnie, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la compagnie.

Dans le cas où un employé signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

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

12.08 La compagnie ne pourra exiger aucun certificat médical de l'employé absent pour moins de cinq (5) jours de calendrier.

## ARTICLE X111 SECURITE-SANTE

13.01 La direction reconnait son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation.

Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.

13.02 La direction doit:

A)
Fournir et entretenir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements (y compris les chaussures de sécurité) approuvés par le comité de santé et sécurité ou par les lois et règlements du gouvernement.

Les employés travaillant à l'extérieur de façon régulière sur demande de la compagnie, se verront fournir gratuitement un vêtement approprié lequel devra rester dans les locaux de la compagnie en dehors des heures de travail.

B)
Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir et à entretenir gratuitement les vêtements et appareils qu'elle fournissait aux employés à la date de signature de la présente convention. Il en est de même de tout autre vêtement de travail exigé par la direction ou déjà fourni par elle.

C)
Fournir les appareils pour la protection de la vue approuvés par le comité de santé et sécurité, aux endroits désignés par le dit comité. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance afin de se conformer aux stipulations ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût.

Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement.

La direction rembourse également à l'employé le coût du remplacement des lentilles, sur ordonnance, dû à la détoriation de la vue.

13.03 A)
La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité et les fonctions du comité sera:

a) Conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observance du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie.

b) Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé durant les heures de travail.

c) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

d) Recevoir sur une base mensuelle un rapport de toutes les visites aux postes de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué ainsi que la raison de sa visite.

e) Le comité de santé-sécurité est formé, en nombre, conformément à la loi en santé et sécurité.

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

B) Représentant à la prévention:

La compagnie accordera au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention de jour pour l'ensemble des usines et un représentant pour l'équipe de soir lorsqu'il comprendra cinquante (50) employés et plus.

Le temps alloué sera accordé en conformité selon la loi et le total des heures allouées est pour les deux (2) représentants à la prévention.

C)
Ces représentants à la prévention pourront durant les heures de travail, sans perte de salaire, prendre le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

FONCTIONS

a) Participer à l'élaboration d'un programme de prévention.

b) Suivre les recommandations du comité de santé et de sécurité.

c) Aider le comité de santé et de sécurité afin de promouvoir la formation et l'information des travailleurs.

d) Toute autre fonction relative au bien-être des employés.

e) Faire l'inspection des lieux de travail.

f) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les évènements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.

g) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

h) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée ou à l'employeur.

i) Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements.

j) Accompagner l'inspecteur et les techniciens du D.S.C. à l'occasion des visites d'inspection.

k) Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ou pour un cas de retrait préventif.

13.04 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, le travailleur doit demander sur les lieux, sans délai, le représentant à la prévention ou un délégué syndical qui peut sur le champ, s'il le juge nécessaire, arrêter les travaux en question.

13.05 <u>Accidents de travail:</u>

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident.

S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou

chez le médecin, la direction défraie le coût du transport aller-retour.

Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute.

13.06 Lorsqu'un travailleur, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou au bureau de la CSST pour y subir un examen ou un traîtement, le coût du transport est défrayé par la direction et le travailleur ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

13.07 Dans les cas de travailleurs atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

13.08 La compagnie avancera l'équivalent des bénéfices payables par la CSST ou l'assurance-salaire à tout travailleur absent pour plus de quinze (15) jours ouvrables, en autant que l'absence est reliée à un accident au travail ou une maladie industrielle. Ces avances seront faites sur une base hebdomadaire jusqu'au moment où le salarié recevra ses bénéfices de façon régulière de la CSST ou de l'assurance-salaire.

## ARTICLE XIV GREVE OU LOCK-OUT

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

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

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

vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

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

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

## ARTICLE XV SALAIRE

15.01 Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe 3 attachée aux présentes et qui en forme partie.

15.02 Chaque employé est payé le taux de salaire prévu à l'annexe 3 pour son occupation.

15.03 La rémunération de l'employé lui est remise le jeudi de chaque semaine. Lorsqu'un jour férié survient le jour de la paie, l'employé sera payé le jour suivant.

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

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

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

A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le salaire en tenant compte des taux apparaissant à l'annexe 3 et du rangement des occupations.

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

L'annexe 1 est modifiée pour inclure l'occupation et le taux de salaire.

15.06 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre pour une période d'au moins trois (3) heures, sera payé au taux de l'occupation supérieure pour toute la journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre employé pendant ou à l'expiration de la période de trois (3) heures afin d'en éviter le paiement.

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

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

15.09 Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la compagnie affichera ce poste pour la durée du congé seulement, de la façon prévue à l'article 11.

## ARTICLE XVI HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Les heures de travail des employés affectés au

quart de jour sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 7H30 à 12H00 et de 13H00 à 16H30.

16.03 A)
Les heures de travail des employés affectés au quart de soirée sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 17H00 à 21H00 et de 21H30 à 1H30 A.M.

B)
Les heures de travail des "préposés à l'entretien" sont réparties comme suit:
- Jour: 7H30 à 12H00 et 13H00 à 16H30.
- Soir: 17H00 à 21H00 et 21H30 à 1H30 a.m.
- Nuit: 23H00 à 3H00 et 3H30 à 7H30.

16.04 Les heures de travail prévues aux alinéas 16.02 et 16.03 peuvent être modifiées par entente entre les parties ainsi que tout autre horaire de jour, de soir ou de nuit qui pourrait survenir.

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

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

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

Les employés bénéficient, au cours de chaque demi-journée de travail, d'une période de repos de dix (10) minutes, et ce, sans perte de salaire.

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.45 (quarante-cinq cents).

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.50 (cinquante cents).

## ARTICLE XV11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

17.03 Les paragraphes 17.01 et 17.02 ne s'appliquent pas aux gardiens qui sont couverts par les dispositions suivantes:

a) Tout travail effectué en plus des heures régulièrement cédulées (40 heures) pour les gardiens sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

b) Le gardien est rémunéré à son taux régulier, tel que prévu à l'annexe 3, pour le travail effectué la nuit et les fins de semaine, en dehors des heures normales de travail de l'équipe de jour.

c) Tout travail effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable. Par contre, le jour férié sera déplacé par entente entre employé concerné et son supérieur immédiat.

d) Tout travail non-cédulé effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

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

17.05 Les employés effectuant du travail supplémentaire bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes payées avant le début de leur travail supplémentaire et ce après leur horaire régulier de travail.

17.06 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes pour ranger leurs affaires personnelles avant la fin de la période de travail supplémentaire, ainsi que pour se laver les mains.

17.07 A)
Dans la mesure du possible, le surtemps doit être réparti équitablement entre tous les employés de la même occupation dans le département visé par supérieur immédiat.

B)
Les employés qui refusent de faire du surtemps, le fait de refuser sera considéré comme s'il avait effectivement fait le surtemps pour fin d'équité et l'employé ne pourra ni réclamer ni prétendre qu'il a été brimé dans le surtemps. Un registre sera tenu par le supérieur immédiat et l'employé se sentant lésé pourra à sa demande consulter le registre.

C)
La direction pourra lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation dans le département concerné par ordre inverse d'ancienneté. L'employé ne pourra pas refuser, sauf pour raison valable.

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

17.09 A)
Le syndicat aura accès en tout temps pendant les heures régulières de travail aux registres de travail supplémentaire maintenus par la direction.

B)
Les heures de temps supplémentaires refusées par un employé sont considérées comme ayant été travaillées pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

C)
Prévoir un registre dans chacun des départements afin de s'assurer de la répartition équitable du temps supplémentaire.

## ARTICLE XV111 CONGES FERIES

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

A) Du 1er juil. 85 au 30 juin 86:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 05 juillet | 85 |
| La Fête du Travail | 02 septembre | 85 |
| L'Action de Grâces | 14 octobre | 85 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 85 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 85 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 85 |
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 27 décembre | 85 |
| | 30 décembre | 85 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 85 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 86 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 86 |
| Le Vendredi Saint | 28 mars | 86 |
| Le Lundi de Pâques | 31 mars | 86 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 86 |

B) Du 1er juil. 86 au 30 juin 87:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 30 juin | 86 |
| La Fête du Travail | 01 septembre | 86 |
| L'Action de Grâces | 13 octobre | 86 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 86 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 86 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 86 |
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 86 |
| | 30 décembre | 86 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 86 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 87 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 87 |
| Le Vendredi Saint | 17 avril | 87 |
| Le Lundi de Pâques | 20 avril | 87 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 87 |

C) Du 1er juil. 87 au 30 juin 88:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 29 juin | 87 |
| La Fête du Travail | 07 septembre | 87 |
| L'Action de Grâces | 12 octobre | 87 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 87 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 87 |
| Le Lendemain de Noel | 28 décembre | 87 |

| | | |
|---|---|---|
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 87 |
| | 30 décembre | 87 |
| La Veille de Jour de L'An | 31 décembre | 87 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 88 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 04 janvier | 88 |
| Le Vendredi Saint | 01 avril | 88 |
| Le Lundi de Pâques | 04 avril | 88 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 88 |

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

Lorsque l'employé n'a pas complété quatre-vingt-dix jours de probation.

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

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

18.04 Lorsqu'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche ou au milieu de la semaine, il est reporté au lundi le plus rapproché à l'exception de la Fête Nationale.

## ARTICLE XIX VACANCES PAYEES

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

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

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

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

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

19.06 A)
L'usine sera fermée pour "vacances d'été" du 13 juillet 1985 au 28 juillet 1985 inclusivement, du 12 juillet 1986 au 3 août 1986 inclusivement et du 11 juillet 1987 au 2 août 1987 inclusivement.

L'usine sera fermée pour "vacances d'automne" du 5 au 13 octobre 1985 inclusivement pour la première année du contrat seulement.

De plus, l'usine sera fermée du 21 décembre 1985 au 5 janvier 1986 inclusivement, du 24 décembre 1986 au 4 janvier 1987 inclusivement et du 24 décembre 1987 au 4 janvier 1988 inclusivement pour la période des Fêtes de fin d'année.

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

19.08 Un employé qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

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

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

## ARTICLE XX CONGES SPECIAUX

20.01 Un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de ses frères et soeurs. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours ouvrables jusqu'au lendemain des funérailles.

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

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

condition que l'employé y assiste.

20.04 Lorsque le conjoint de l'employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.

Ce congé sera pris le jour de la naissance ou de la sortie de la mère de l'hôpital.

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

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

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

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

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

20.08 CONGES DE MATERNITE

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi au service de l'employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux paragraphes 3 et 4 et

être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.

2. Pour les fins de l'article 1, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

3. La salariée doit donner par écrit à l'employeur 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 grosesse et de la date prévue pour la naissance.

4. 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 l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

5. Sous réserve des articles 10 et 11, la salariée a droit à une période continue 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 seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

6. 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 de retard.

7. 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 l'employeur 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

8. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur 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, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis par écrit et motivé à cet effet.

9. 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 à l'article 5 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

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

11. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) 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.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquance hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

12. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

13. Sauf dans le cas des articles 10 et 11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) 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 à l'article 14.

14. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à l'article 13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

15. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

16. L'employeur 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.

17. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

18. 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 l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur 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.

20. Lorsque l'employeur 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.

21. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## ARTICLE XX1 FRAIS DE DEPLACEMENT

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

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

## ARTICLE XX11 ASSURANCE-COLLECTIVE

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

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

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

22.04 L'employeur paie soixante-dix pour cent (70%) de la prime mensuelle par employé pour le régime d'assurance-collective décrit ci-dessous.

22.05 Ce régime d'assurance-collective est pour les bénéfices à court terme, d'hospitalisation, de médicaments et pour l'assurance-vie tel qu'ils existent actuellement.

Pour l'assurance-vie:

$10,000 d'assurance-vie pour l'employé
$ 5,000 d'assurance-vie pour le conjoint
$ 2,000 d'assurance-vie par enfant

Pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance-collective doit demeurer tel quel sauf pour le bénéfice additionnel suivant:

Long-terme:

Le montant de la prestation sera fixé à 66 2-3%, sans indexation, du salaire régulier au moment de l'invalidité et ceci jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce système d'assurance long-terme sera intégré au Régime des Rentes du Québec.

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

## ARTICLE XX111 RECYCLAGE

23.01 Lorsqu'un employé est mis-à-pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, la compagnie lui procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendrait par la suite, en premier lieu à l'intérieur de son département et par après, dans n'importe lequel des départements d'un niveau de salaire équivalent à celui qu'il avait lors de la mise-à-pied.

23.02 L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales de base pour l'occupation concernée, et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse absorber un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

23.03 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, trente (30) jours de calendrier et le dit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé, ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

## ARTICLE XX1V DIVERS

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

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

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

24.04 La compagnie fournit à ses employés l'équipement jugé nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

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

A l'employeur:

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

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs
Unis de l'Automobile, (TUA),
Section locale 1044,
2022 Lavoisier, Suite 212,
Ste-Foy
G1N 4L5

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

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

## ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er juillet 1985 et le demeure jusqu'au 30 juin 1988.

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

25.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la date de la signature de la nouvelle convention.

25.04 Les dispositions du paragraphe 25.03 sont sans aucun préjudice au droit de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

25.05 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Ste-Claire, Québec, en date du 10 janvier 1986.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

Roland Béchard,
Gérant de production.

Bruno Henry,
Gérant de la salle à dessin.

Jocelyne Mercier,
Adjointe, vice-prés. ress. humaines.

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

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

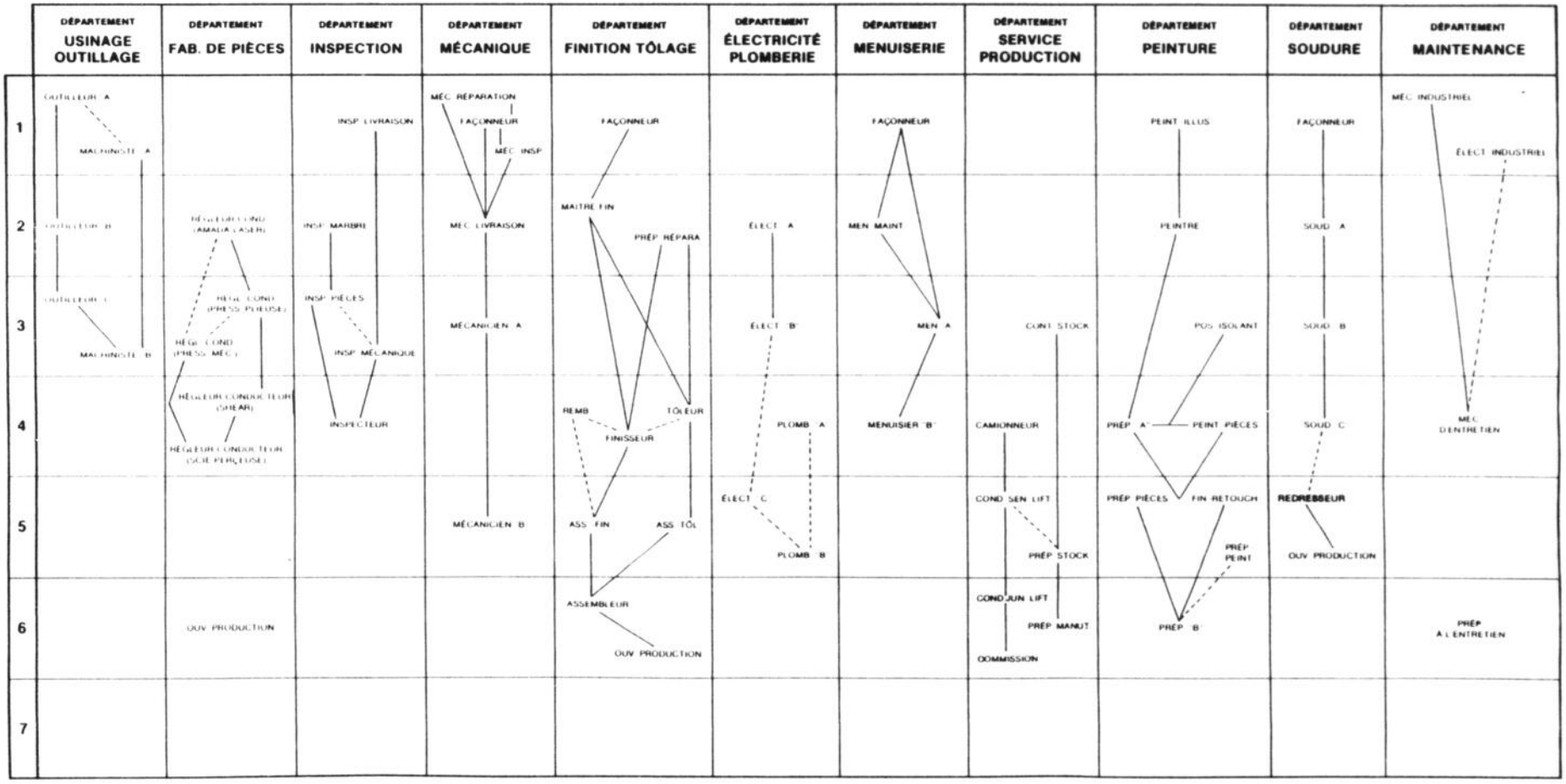
Pierre Morneau

Pierre Morneau,
Vice-président.

**ANNEXE 1**

# LISTE DES OCCUPATIONS ET DES DÉPARTEMENTS

(EMPLOYÉS DE PRÉVOST CAR INC.)



ANNEXE 2

BASSIN D'OCCUPATIONS

- ELECTRICIEN C
- PLOMBIER B
- PREPARATEUR DE PIECES
- FINISSEUR RETOUCHEUR
- PREPARATEUR B
- CONDUCTEUR JR DE CHARIOT ELEVATEUR
- ASSEMBLEUR
- OUVRIER DE PRODUCTION
- COMMISSIONNAIRE
- PREPOSE A L'ENTRETIEN
- PREPOSE A LA MANUTENTION *
- REDRESSEUR

* Les employés qui sont affectés au remplissage des chariots et qui sont nommés préposés à la manutention ne pourront pas être déplacés dans le cas de mise-à-pied pour une période de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE 3

A) SALAIRES

| NIVEAU | 01-07-85 | 01-07-86 | 01-07-87 |
|---|---|---|---|
| 1 | $11.07 | $11.22 | $11.37 |
| 2 | 10.77 | 10.92 | 11.07 |
| 3 | 10.47 | 10.62 | 10.77 |
| 4 | 10.22 | 10.37 | 10.52 |
| 5 | 9.92 | 10.07 | 10.22 |
| 6 | 9.72 | 9.87 | 10.02 |
| 7 | 9.47 | 9.62 | 9.77 |

B) NOUVEAUX EMPLOYES

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

a) A l'embauche:

Le nouvel employé reçoit trente cents ($0.30) l'heure de moins que le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

b) 45 jours de travail après la date d'embauche:

Le nouvel employé reçoit quinze cents ($0.15) l'heure de moins que le taux apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

c) 90 jours de travail après la date d'embauche (période de probation complétée):

L'employé recevra le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

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

C) ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

1.01 En plus des taux de salaire prévus à l'annexe "3", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent l'heure ($0.01) pour:

- Première année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Deuxième année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Troisième année du contrat: Pour chaque .170 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice de mai 1985.

1.02 Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en août 1985 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation:

- Novembre 1985
- Février 1986
- Mai 1986
- Août 1986
- Novembre 1986
- Février 1987
- Mai 1987
- Août 1987
- Novembre 1987
- Février 1988
- Mai 1988

1.03 Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe 3 des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.

1.04 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe 3.

1.05 Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, les fractions d'un cent (0.01) sont arrondies, de 0.001 à 0.004 en diminuant et de 0.005 à 0.009 en augmentant. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistiques Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: FONDS DE PENSION

Il est entendu entre les parties que le fonds de pension sera individuel et déposé dans le Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

La participation de l'employeur sera de:

- 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
- 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
- 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employé sera volontaire et les sommes d'argent déposées dans le fonds de pension ne pourront dépasser les sommes admises par la loi.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employeur est déposée individuellement et appartient à l'employé et celui-ci ne pourra en disposé que lorsqu'il ne sera plus considéré employé

et le dépôt cessera à ce moment. De plus, l'employé est assujetti aux règlements du fonds de solidarité.

De plus, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés (es) de bénéficier du plan d'épargne du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. A cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de Solidarité pour et au nom de chaque employé (e), membre de l'unité syndicale accréditée, et pour chaque année de la convention collective, le montant d'argent suivant:
   - 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
   - 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
   - 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par l'employé (e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

4. Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de sourcrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

5. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé (e), et le montant prélevé pour chacun (e).

6. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, une fois par année, dans les 45 premiers jours de chaque année, la somme déterminée en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée de la liste des employés (es) au nom de qui cette contribution est faite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire,
ce dixième jour de janvier
mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: TACHE DE CHEF-D'EQUIPE

Il est entendu entre les parties que les tâches sur lesquelles l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à ces tâches de production et de maintenance payées à l'heure et d'accomplir lui-même le même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La Direction consiste généralement en activités telles que:

1. Organiser le travail à être accompli par le groupe.

2. Déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de travail de réparation et de maintenance.

3. Obtenir les outils, le matériel et les services nécessaires.

4. Assigner les membres du groupe et leur donner des instructions.

5. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activité telles que celles nécessaires pour:

a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe.

b) de représenter la compagnie dans les cas de griefs des employés.

c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines suivant lequel les membres du groupe travailleront.

d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la compagnie.

De plus, le chef-d'équipe recevra une prime équivalente à cinq pour cent (5%) de leur salaire de base.

La présente lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies.
Guy Boies,
Président.

Denis Roy
Denis Roy,
Vice-Président.

Pierre Morneau
Pierre Morneau
Vice-Président.

ANNEXE 6

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: POSTES TEMPORAIRES

Lorsque, pour cause de maladie ou d'accident de travail, un poste devient vacant pour une période prévisible de deux (2) mois maximum, ce poste est comblé dans l'ordre de préférence suivant:

1. Par l'employé qui agit comme aide depuis au moins trois (3) mois.

2. Si le poste ne peut être comblé de cette façon, ce poste sera offert à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il exécute déjà un même genre de travail.
   Ex: Préparateur A remplacé par préparateur B.

3. Si personne n'est disponible ou intéressé au poste, la compagnie alors procédera à l'embauche d'un nouvel employé temporaire.

Le comité syndical d'usine sera avisé par écrit chaque fois qu'un poste sera comblé selon cette

procédure.

Par contre, un nouveau poste de niveau 5 ou plus ouvert de façon temporaire pour une période de deux (2) mois ou plus, sera affiché selon la procédure habituelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 7

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) - SECTION LOCALE 1044.

---

OBJET: MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties afin de faciliter l'arrêt et la reprise progressifs de la ligne de montage et des départements hors ligne.

Ce mécanisme de mise-à-pied progressive a pour but de diminuer la durée de mise-à-pied.

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente sera appliquée seulement pour un manque de commandes impliquant l'arrêt progressif de la ligne de montage.

La présente est applicable lorsqu'il y a sur la ligne de production ou en dehors de la ligne, une quantité totale d'au moins trente (30) véhicules non vendus en inventaire. Le calcul des véhicules non vendus en inventaire se fait en additionnant les véhicules de la façon suivante:

- Autocars pour lesquels nous n'avons pas de dépôt.

- Carrosseries d'autocars pour lesquelles

nous n'avons pas de commande.

- Carrosseries d'autocars destinées à être prêtées ou déjà prêtées à un artisan.

Dans le calcul, chaque véhicule articulé est considéré comme deux (2) véhicules.

Si le syndicat le juge à propos, il sera autorisé à vérifier la quantité de véhicules non vendus en inventaire avec la banque.

Il est entendu que Prévost Car Inc. n'utilisera pas cette lettre plus de trois (3) fois durant la durée de la présente convention collective.

Une cédule d'arrêt progressif de production sera développée par Prévost Car Inc. de même qu'une liste complète des occupations nécessaires au bon fonctionnement des services permanents conservés qui sera utilisée et qui fera partie des présentes lors de son application.

Un relevé de main-d'oeuvre comprenant le nom, le numéro d'employé, l'occupation, le poste de travail, et le supérieur immédiat sera fait conjointement avec un membre du comité syndical dix (10) jours ouvrables avant le début de l'arrêt progressif de la ligne de montage afin de compléter l'information nécessaire sur la cédule d'arrêt développée par la compagnie.

Ces documents seront utilisés pour la mise-à-pied et le rappel des employés.

Il est entendu, entre les parties, que lorsqu'une occupation a fait l'objet d'une mise-à-pied, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté dans cette occupation sont les premiers mis-à-pied.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

1. Pour la ligne de montage, la mise-à-pied se fera d'une façon progressive selon le poste de travail à l'intérieur du département visé par la mise-à-pied lorsque celle-ci débutera et ceci pour tous les départements de la ligne de montage.

2. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés seront mis-à-pied de façon progressive, selon

les besoins de la production et selon la cédule d'arrêt de production par poste de travail dans l'occupation visée par la mise-à-pied.

3. Il est entendu par les parties que tous les employés affectés par le mécanisme de mise-à-pied progressive seront mis-à-pied, selon la durée de mise-à-pied, du premier employé mis-à-pied rappelé au travail selon la cédule d'arrêt.

4. Les membres du comité syndical pourront, s'ils le désirent, se servir de leur ancienneté préférentielle pour demeurer au travail.

5. Lors d'une mise-à-pied progressive, les employés qui sont mis-à-pied tel que prévu à 1 et 2 et qui seraient normalement demeurés au travail dû à leur ancienneté, seront au fur et à mesure assignés aux occupations déterminées pour les services permanents et ces derniers seront maintenus au travail. Dans l'éventualité où l'on ne pourrait combler certaines occupations relevant des corps de métier du fait que les employés ne répondent pas adéquatement aux exigences normales pour le travail à accomplir, les deux (2) parties s'entendent que dans les circonstances, il sera possible de garder des employés moins anciens sur ces occupations. La compagnie maintiendra un nombre équivalent d'employés plus anciens égale au nombre des employés moins anciens maintenus dans les services permanents.

6. Il est entendu que durant le processus de mise-à-pied des départements, les employés qui ont terminé leur mise-à-pied pourront, si besoin il y a, faire du temps supplémentaire. Cependant, pour les employés qui n'ont pas fait de mise-à-pied, ils pourront faire du temps supplémentaire seulement afin d'éviter un retard dans la production qui aurait pour effet de retarder la mise-à-pied ou le rappel des employés visés par les présentes et ceci par entente avec le syndicat.

7. A)
Durant sa période de mise-à-pied, l'employé

affecté par cette dernière sera couvert par les bénéfices d'assurance suivants:

- Assurance-vie
- Assurance-médicaments
- Assrance-hospitalisation

Ces bénéfices seront maintenus aux frais de la compagnie sans que les employés aient à débourser d'aucune façon et aucune rétroactivité ne leur sera demandée pour couvrir la période de mise-à-pied.

Les employés ayant fait leur période de mise-à-pied tel que convenu dans les présentes, reprendront les même conditions tel que prévu à la convention collective et ceci, dès le premier jour de retour au travail.

B)
Tous les employés affectés par la mise-à-pied prévue aux présentes verront leur ancienneté s'accumuler durant la période de mise-à-pied pour fin de calcul de temps de vacances.

8. Il est entendu que les supérieurs immédiats ayant une ancienneté de l'unité visée par les présentes ne pourront pas utiliser cette ancienneté pour fin de déplacement durant la mise en vigueur de cette mise-à-pied progressive.

9. Les salaires et autres modalités seront tel que prévus à la convention collective en vigueur.

10. Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette lettre d'entente continuent d'accumuler leur ancienneté.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE RAPPEL PROGRESSIF

1. Il est entendu que tous les employés qui ont fait l'objet d'une mise-à-pied seront tous rappelés.

2. Pour la ligne de montage, il est entendu que, lorsque celle-ci repartira, les employés seront rappelés à leur poste respectif de travail à l'intérieur des départements qui reprennent les opérations et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Le premier mis-à-pied sera le premier rappelé au travail et ainsi de suite de façon progressive.

3. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés qui ont fait l'objet de la mise-à-pied seront rappelés au travail par occupation par poste dans leur ordre de mise-à-pied selon les besoins de la production.

4. Pour les employés assignés aux occupations des services permanents, il est entendu que ces employés reprennent au fur et à mesure leur poste de travail et leur occupation qu'ils avaient avant la mise-à-pied, dès qu'elle devient disponible et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Ces employés seront alors remplacés au fur et à mesure sur les services permanents par les employés qui étaient titulaire du poste de travail avant la mise-à-pied, le premier mis-à-pied sera le premier rappelé.

5. Il est entendu entre les parties que lors de la mise-à-pied progressive:

   a) La reprise de la production se fera au même rythme qu'avant l'application de la présente.

   b) Que les employés mis-à-pied auront le même nombre de jours de mise-à-pied pour fin de calcul de la durée de mise-à-pied.

Il est entendu que la présente lettre d'entente n'annule en rien la convention collective, à l'exception des articles visés par la présente.

Il est entendu entre les parties que la reprise de la ligne de montage et des départements hors ligne se fera au même rythme de production qu'à l'arrêt et au même nombre de poste.

Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette mise-à-pied progressive continuent d'accumuler leur ancienneté.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire ce dixième jour de janvier mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 8

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: EXIGENCES NORMALES

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente concernant l'expression "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation poru le travail à accomplir", a pour but de favoriser les plus anciens en situation de mise-à-pied, rappel et de poste vacant en autant qu'ils répondent adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

Il est entendu que les exigences normales sont en relation de l'occupation pour le travail à accomplir et qu'elles ne sont pas au delà de ce qui devrait être normalement utilisé pour remplir l'occupation.

Il est entendu que les exigences normales ne seront pas abusives et seront utilisées de façon équitable et non discriminatoire.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief prévue à l'article 7 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire,
ce dixième jour de janvier
mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: RED CIRCLE

Il est entendu entre les parties que les employés dont le niveau d'occupation a été changé durant la vie de la précédente convention collective recevront l'augmentation prévue de la nouvelle convention collective et maintiennent le niveau de salaire qu'ils avaient au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

3070 E 1

# PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) SECTION LOCALE 1044

(USINE)

---

1. Le présent protocole fait partie intégrante de l'entente de principe intervenue entre les parties ce 19 novembre 1985 et ne peut-être dégagé d'aucune façon de cette dernière et il doit faire l'objet d'acceptation par les membres. Il deviendra en vigueur à la suite de l'acceptation de l'entente de principe par les membres prévue le 20 novembre 1985 ce qui mettra fin au conflit.

2. A)
Lors de la reprise des activités prévue pour le 25 novembre 1985, quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de l'effectif total des unités d'usine et de bureau seront rappelés au travail à l'intérieur de trois (3) semaines débutant le lundi suivant le vote d'acceptation des employés pour se terminer le 13 décembre 1985.

Ce rappel se fera, selon le besoin de production, par occupation par poste de travail.

Les employés seront rappelés selon l'occupation et le poste de travail qu'ils

occupaient le 16 août 1985.

B)
Les employés qui ne seront pas rappelés au travail seront automatiquement mis-à-pied à partir du 16 décembre 1985.

3. Les parties reconnaissent que tous les employés visés par les accréditations ont reçu le paiement de leurs vacances prévues en octobre 1985. Ceci constitue dans les faits que les employés ont été en vacances durant le période du 7 au 11 octobre 1985 inclusivement.

4. Pour fins de calcul de l'ancienneté et de service, les journées de conflit sont réputées avoir été travaillées par tous les employés qui avaient, au déclenchement du conflit le 19 août 1985, des droits acquis d'ancienneté.

5. Le syndicat mettra fin ou verra à mettre fin à toute forme de piquetage des locaux de la compagnie ou à toute autre activité de conflit dans les trois (3) heures de la fin du conflit.

6. La compagnie convient qu'aucune mention ne sera versée au dossier personnel d'aucun employé relativement à toute déclaration, acte ou activité du dit employé se rapportant à l'arrêt de travail. Elle convient également que la participation à l'arrêt de travail n'entrera aucunement en ligne de compte dans les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied, discipline, renvoi ou procédure d'arbitrage de grief de n'importe quel employé.

7. Pour les employés rappelés au travail, ils seront couverts par le plan d'assurance collective à partir de la date de retour. Les employés devront payer leur partie de la prime pour le mois en cours.

8. La compagnie reconnaît que tous les employés qui étaient à son emploi le 16 août 1985 conservent leur statut d'employé et les droits s'y rattachant.

9. La compagnie en son nom et au nom de ses officiers et agents, ainsi que le syndicat en son nom et au nom de ses officiers, membres et agents, conviennent de n'exercer aucune représaille, ni discrimination contre aucun employé ou représentant de l'employeur par suite de déclarations, omissions, propos, connus et commis, avant la signature du présent protocole étant directement ou indirectement reliés à l'arrêt de travail.

10. La compagnie, le syndicat international et la section locale, conviennent de ne pas entamer de procédures ni de poursuites devant les cours civiles, pénales, administrative ou quasi-judiciaire et de ne pas recommander de poursuites l'un contre l'autre, ni contre les officiers, agents, membres ou employés par suite de toute déclaration, acte ou omission connus et commis au cours de l'arrêt de travail avant la signature du présent protocole.

11. Toute mésentente au sujet du présent protocole est assujettie à la procédure de grief prévue à la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Perland,
Vice-président, ressources humaines

_____

Gilles Dion,
Vice-président, production

POUR TUA (TUA) SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

Il est entendu entre les parties, que la compagnie fournira au syndicat de l'unité d'usine un local plus grand que celui qu'il avait en date du 1er juillet 1985 ainsi qu'un téléphone.

Le comité syndical de l'unité de bureau aura accès à ce local.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ de _____ mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

_____
Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

_____
Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

POUR TUA - SECTION LOCALE 1044 USINE ET BUREAU

Luc Desnoyers.
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Daniel Letarte,
Président.

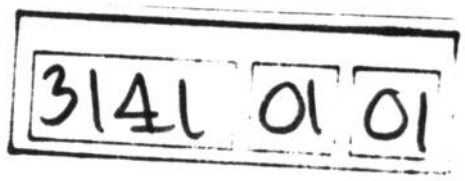
# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention collective de travail est conclue ce vingtième jour de novembre mil neuf-cent-quatre-vingt cinq à Sainte-Claire, province de Québec.

ENTRE

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

LA COMPAGNIE




ET

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

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

LE SYNDICAT

(2)

USINE

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 11 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation émise le 2 décembre 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, et dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

"Tous les salariés à l'exception des employés de bureau, des ingénieurs et des vendeurs sur la route".

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

2.03 La compagnie convient de ne faire exécuter à forfait le travail régulier de fabrication ou d'entretien habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de négociation pourvu que la compagnie ait les outils, l'équipement et l'espace nécessaires pour accomplir le travail d'une façon efficace et que les exigences de la clientèle soient respectées.

2.04 Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'effectue du travail habituellement accompli par des employés couverts par l'unité de

négociation, sauf dans les cas suivants:

a) Formation ou entraînement des employés couverts par l'unité de négociation.

b) Expérimentation, vérification et mise en production.

Pour l'application du présent article, des directives seront émises de façon à s'assurer que les tâches de l'unité de négociation soient respectées par les employés exclus de l'unité de négociation.

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

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

## ARTICLE 111 DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Embaucher, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, maintenir l'ordre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;

b) Généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

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

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

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

## ARTICLE 1V NON-DISCRIMINATION

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

## ARTICLE V ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté au nom

des employés pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.02 A)
Le comité syndical est composé de quatre (4) employés nommés par le syndicat, y compris un président libéré à plein temps. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de ses quatre (4) membres du comité syndical et de ses délégués. Les membres du comité syndical seront affectés à l'équipe de jour.

B)
La compagnie reconnaît au syndicat le droit de nommer des délégués pour s'occuper de problèmes qui pourraient survenir dans leur zone respective. En aucun cas le délégué pourra se substituer à un membre du comité syndical sauf tel que prévu à l'article 7.03.

Aux fins de ce paragraphe, les zones et le nombre de délégués sont les suivants:

USINE BOUL. GAGNON: 7 délégués

1- Magasins, sous-ensembles, électricité, réception.
1- Menuiserie, sièges, porte-colis, plomberie.
1- Peinture, lavage, plomberie sur ligne de montage, tôlage.
1- Section mécanique - électricité, pré-finition.
1- Section livraison - finition.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE RUE PREVOST: 5 délégués

1- Soudure ligne de montage, assemblé-soudé.
1- Fabrication de pièces, prototype, réparation.
1- Magasins, usinage, outillage, expédition, petite-peinture, maintenance.
1- Equipe de soir.
1- Equipe de nuit.

USINE ST-ANSELME: 1 délégué

1- Usine St-Anselme.

Dans le cas d'une nouvelle usine, le nombre de délégués sera d'au moins un (1) délégué par cinquante (50) employés.

Il est entendu que si un délégué d'une zone donnée et reconnue est transféré dans une autre zone, ce dernier perd automatiquement son statu de délégué.

5.03 Les membres du comité syndical d'usine ainsi que les délégués sont autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, à quitter leur travail, sans perte de salaire, pour une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations en vertu de la présente convention collective ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les délégués sont autorisés seulement lors des rencontres conjointes avec le supérieur immédiat et pour accomplir le travail prévu à l'article 7.03 de la convention collective.

La compagnie reçoit, sur rendez-vous, les membres du comité syndical, sur les heures de travail sans perte de salaire.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions où le comité syndical est impliqué et ayant lieu dans les locaux de la compagnie.

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

5.06 La compagnie accordera des congés sans solde ne dépassant pas un maximum de cinquante (50) jours par année pour activités syndicales extérieures tel que congrès syndicaux, cours de formation, et ce à condition d'avoir

un pré-avis de dix (10) jours à l'avance. Le syndicat devra dans son pré-avis donner les noms des employés visés par le présent alinéa.

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

5.08 Les quatre (4) membres du comité syndical sont libérés sans perte de salaire pour les séances de négociation en direct ainsi que pour celles de conciliation et ceci pendant les heures de travail.

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

Pour l'application du présent alinéa le nombre maximal d'employés sera de cinq (5). Ce congé sera accordé qu'une fois par année et que cinq (5) employés à la fois.

## ARTICLE V1 SECURITE SYNDICALE

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

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

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

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

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

## ARTICLE V11 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

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

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

7.03 A)
Lorsqu'un employé se croit lésé, il doit en discuter avec son supérieur immédiat et s'il le désire, peut-être accompagné de son délégué.

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

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

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

7.04 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les délais prescrits ou si la réponse n'est pas acceptable, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'alinéa 7.03 B troisième paragraphe, réclamer par écrit une rencontre avec le responsable des relations de travail en vue de tenter de régler le grief.

La décision de régler ou de ne pas régler le grief de la part du responsable des relations de travail doit être transmise par écrit au comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de rencontre prévue ci-haut qu'il y ait rencontre ou non dans cette période de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

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

7.08 L'arbitre sera la personne choisie d'un commun accord par les parties aux présentes.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

7.09 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit désigné par l'arbitre.

7.10 L'arbitre ne fera qu'interpréter ou appliquer les stipulations de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier ni y ajouter quoi que ce soit.

7.11 Il est convenu que si un grief n'est pas continué à l'étape suivante ou si aucun grief n'est soumis dans un cas spécifique, tel défaut de continuer ou de soumettre un grief ne constitue pas un précédent.

7.12 La direction ne tentera pas de régler un grief sans la présence du membre du comité syndical ayant soumis le grief ou son représentant autorisé.

7.13 Dans le cas de suspension, de congédiement ou de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.14 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et les employés concernés et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de l'incident ayant causé le grief.

7.15 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et-ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée en plus de l'intérêt au taux légal d'une telle perte. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

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

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

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

## ARTICLE V111 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé dans l'unité de négociation depuis son dernier embauchage.

8.02 A)
Un employé acquiert des droits d'ancienneté qu'après avoir complété sa période de probation d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

B)
A l'expiration de la période de probation prévue à l'alinéa précédent, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche de l'employé.

8.03 Un employé en période de probation tel que prévu à l'article 8.02 "A" ne peut formuler un grief à l'occasion de son congédiement.

Lorsque la compagnie embauchera un nouvel employé, la compagnie avisera le syndicat par écrit de cette embauche et à quel poste cet employé sera affecté.

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

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

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

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

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

8.07 L'employé mis-à-pied qui a complété sa période de probation, accumule son ancienneté lors de la mise-à-pied jusqu'à concurrence de:

- Moins d'un an: Période d'ancienneté acquise.
- Un an à 8 ans: 20 mois
- 8 ans et plus: 28 mois

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

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

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

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

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

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

8.10 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.

b) Lorsqu'il est congédié pour cause, sauf si ce congédiement est modifié ou annulé par les parties ou par décision arbitrale.

c) Lorsqu'il est mis-à-pied pour une période dépassant:

- Moins d'un an: Période acquise d'ancienneté.
- 1 an à 8 ans: 20 mois.
- 8 ans et plus: 28 mois.

d) Lorsqu'il refuse ou néglige de reprendre le travail à la suite d'un rappel de mise-à-pied dans les sept (7) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel au travail expédiée par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, copie de telle lettre remise au syndicat. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé fournit un motif valable et qu'il est acceptable pour la compagnie.

e) Lorsqu'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.

## ARTICLE 1X REDUCTION DE LA MAIN-D-OEUVRE

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

Si la durée de mise-à-pied est plus de six (6) mois, les préavis indiqués dans les normes du travail s'appliquent:

- 1 an de service continu: 1 semaine
- 1 an à 5 ans de service continu: 2 semaines
- 5 à 10 ans de service continu: 4 semaines
- 10 ans de service continu et +: 8 semaines

9.02 Mise-à-pied

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

9.03 Déplacement

Un employé qui a des droits acquis d'ancienneté peut déplacer selon son ancienneté de la façon suivante:

A)

i Sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou de niveau de salaire immédiatement inférieur à l'intérieur du département (annexe 1) visé par la réduction de la main-d'oeuvre en autant que l'employé réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

ii Si l'employé ne peut déplacer tel que prévu à ¨i¨, il pourra alors déplacer sur toutes les occupations d'au moins de deux niveaux inférieurs, selon son ancienneté, en autant qu'il réponde adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir. Si pour l'application de la présente condition, un employé a plus d'un choix d'occupation de même niveau, il déplacera en premier lieu l'occupation qu'il a déjà fait.

iii Si l'employé ne peut déplacer comme prévu à ¨i¨ et ¨ii¨, il pourra alors déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté sur toute occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur dans le bassin d'occupations tel que défini à l'annexe 2.

B) Une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables sera accordée à

l'employé qui fait l'objet de l'application du présent alinéa.

C) Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

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

Les membres du comité syndical peuvent utiliser leur ancienneté préférentielle pour déplacer un autre employé tel que prévu à l'alinéa 9.03.

9.05 Lorsqu'un employé est incapable d'accomplir le travail de son occupation pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat médical écrit, les parties peuvent, par entente mutuelle, l'assigner à un autre poste de la même occupation ou d'une autre occupation de niveau de salaire équivalent ou inférieur. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'employé pourra déplacer tel que prévu à 9.03.

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

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

Cependant, si, durant la période d'absence,

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

9.07 Les mécanismes prévus à l'alinéa 9.03 seront faits conjointement avec un membre du comité syndical et n'empêche pas le recours à la procédure de griefs prévue à l'article 7.

## ARTICLE X RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

b) L'employé ayant le plus d'ancienneté, qui est au travail dans une occupation du bassin (annexe 2) reprend son occupation ou toute autre occupation de niveau équivalent ou inférieur dans son département à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

c) Si le rappel ne peut se faire tel que prévu à "b", l'employé le plus ancien sur la liste de rappel reprend une occupation du bassin, son occupation ou toute autre occupation à condition de remplir de façon adéquate les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

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

10.02 Aux fins d'application du présent article, les membres du comité syndical jouissent d'un ancienneté préférentielle par rapport aux autres employés et leur nom est placé en tête de la liste d'ancienneté lors du rappel. Les membres du comité syndical seront rappelés au travail selon l'alinéa 10.01 "c".

10.03 Pour l'application du présent alinéa, répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir est utilisé pour les occupations de niveau 1 à 5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

## ARTICLE X1 POSTE VACANT

11.01 Dans le cas de poste vacant ou d'une nouvelle occupation, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

11.02 A)

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

B)

L'occupation vacante est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition de répondre aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

C)

Pour l'application du présent alinéa, "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir" est utilisé pour les occupations de niveau 1 à

5 inclusivement.

Pour les occupations du bassin (annexe 2), l'employé devra être capable d'accomplir le travail.

11.03 Un employé qui, par suite de l'application de l'alinéa 11.02 est transféré d'une façon permanente dans une autre occupation, peut réintégrer son ancienne occupation à sa demande ou à celle de la direction dans les cinq (5) jours ouvrables du transfert pourvu qu'elle ne soit pas remplie par quelqu'un ayant plus d'ancienneté. Sinon, il pourra alors déplacer tel que prévu à l'article 9.03.

11.04 Tout poste vacant sera comblé uniquement parmi les employés ayant fait inscrire leur candidature sur la liste de réserve pour poste vacant futur.

Les formulaires pour faire inscrire sa candidature peuvent être obtenus du supérieur immédiat, du service des ressources humaines ou du syndicat. Les formulaires une fois complétés seront remis au supérieur immédiat avec copie au syndicat et à l'employé.

Les employés de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit pourront obtenir les formulaires soit du supérieur immédiat ou du représentant syndical de la même équipe.

Tout employé absent du travail à l'exception des employés qui sont sur la liste de rappel est considéré comme postulant à tout poste vacant qui pourrait survenir durant son absence.

11.05 Lorsque la direction doit combler un poste ou des postes vacants, en premier lieu elle procèdera à l'affichage pendant deux (2) jours ouvrables et en informera le syndicat; immédiatement après la période d'affichage, le syndicat et un représentant du service des ressources humaines se rencontreront pour confronter leur liste après quoi la direction nommera le ou les candidats nécessaires pour combler le ou les postes vacants. Le nom et la date d'ancienneté de l'employé choisi pour remplir le poste vacant seront affichés au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables

après la rencontre.

11.06 Nonobstant ce qui précède, la direction peut transférer les employés à l'intérieur d'une même occupation sans qu'il soit nécessaire de recourir aux dispositions prévues dans le présent article. La direction n'utilisera pas cet alinéa de façon abusive ou comme mesure disciplinaire.

11.07 Lorsqu'un employé requiert un changement d'affectation de travail dans la même occupation, ce changement aura lieu au choix de la direction dans les deux (2) mois de la date d'une telle requête formulée par écrit.

Cependant, l'employé ne pourra pas demander un transfert pendant une période de six (6) mois suite à l'application du premier paragraphe.

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

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

11.09 Lorsqu'un employé requiert un changement d'équipe dans la même occupation, ce changement aura lieu à condition qu'il ait l'ancienneté requise.

11.10 Dans le cas d'une nouvelle occupation, il est entendu entre les parties, qu'une description de l'emploi ainsi que les exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir seront affichées pendant cinq (5) jours afin de permettre aux employés de faire application tel que prévu à l'alinéa 11.04.

## ARTICLE X11 DISCIPLINE

12.01 L'employé seul ou accompagné d'un membre du comité syndical a accès, sur rendez-vous, à son dossier disciplinaire pendant les heures de travail et ce sans perte de salaire.

Cette consultation aura lieu dans les deux (2) jours ouvrables de la demande.

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

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

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

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

12.05 Lorsqu'un employé est convoqué en entrevue par le supérieur immédiat pour question de discipline, il peut, s'il le désire, se faire accompagner par un délégué.

Lorsque la convocation est au niveau des ressources humaines, il doit être accompagné par un membre du comité syndical.

12.06 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé concerné, avant son départ de l'établissement, d'en discuter immédiatement avec un membre du comité

syndical, sauf dans le cas de bataille ou dans un cas de boisson; dans ces derniers cas, un membre du comité syndical en sera immédiatement informé par la compagnie et pourra, en dehors des locaux de la compagnie, discuter avec l'employé concerné immédiatement après que ce dernier aura quitté l'établissement de la compagnie.

Dans le cas où un employé signe une lettre de démission, il doit être accompagné du président ou d'un membre du comité syndical qui agira comme témoin d'un tel geste.

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

12.08 La compagnie ne pourra exiger aucun certificat médical de l'employé absent pour moins de cinq (5) jours de calendrier.

## ARTICLE X111 SECURITE-SANTE

13.01 La direction reconnait son obligation de fournir aux employés un environnement sûr, hygiénique et propre au travail et doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de sauvegarder la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des salariés dans l'unité de négociation.

Les parties conviennent d'employer leurs efforts conjointement afin de réaliser ces objectifs.

13.02 La direction doit:

A)
Fournir et entretenir gratuitement tout équipement protecteur personnel, appareils et vêtements (y compris les chaussures de sécurité) approuvés par le comité de santé et sécurité ou par les lois et règlements du gouvernement.

Les employés travaillant à l'extérieur de façon régulière sur demande de la compagnie, se verront fournir gratuitement un vêtement approprié lequel devra rester dans les locaux de la compagnie en dehors des heures de travail.

B)
Sans restreindre la généralité de ce qui précède, continuer à fournir et à entretenir gratuitement les vêtements et appareïls qu'elle fournissait aux employés à la date de signature de la présente convention. Il en est de même de tout autre vêtement de travail exigé par la direction ou déjà fourni par elle.

C)
Fournir les appareils pour la protection de la vue approuvés par le comité de santé et sécurité, aux endroits désignés par le dit comité. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance afin de se conformer aux stipulations ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût.

Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement.

La direction rembourse également à l'employé le coût du remplacement des lentilles, sur ordonnance, dû à la détoriation de la vue.

13.03 A)
La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de santé et sécurité et les fonctions du comité sera:

a) Conjointement avec les représentants de la direction en sécurité, veiller à l'observance du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et tout autre règlement de sécurité de la compagnie.

b) Promouvoir l'éducation en matière de sécurité et de santé durant les heures de travail.

c) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

d) Recevoir sur une base mensuelle un rapport de toutes les visites aux postes de premiers soins; ce rapport doit indiquer le nom du salarié impliqué ainsi que la raison de sa visite.

e) Le comité de santé-sécurité est formé, en nombre, conformément à la loi en santé et sécurité.

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

B) Représentant à la prévention:

La compagnie accordera au syndicat le droit de désigner un représentant à la prévention de jour pour l'ensemble des usines et un représentant pour l'équipe de soir lorsqu'il comprendra cinquante (50) employés et plus.

Le temps alloué sera accordé en conformité selon la loi et le total des heures allouées est pour les deux (2) représentants à la prévention.

C)
Ces représentants à la prévention pourront durant les heures de travail, sans perte de salaire, prendre le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

FONCTIONS

a) Participer à l'élaboration d'un programme de prévention.

b) Suivre les recommandations du comité de santé et de sécurité.

c) Aider le comité de santé et de sécurité afin de promouvoir la formation et l'information des travailleurs.

d) Toute autre fonction relative au bien-être des employés.

e) Faire l'inspection des lieux de travail.

f) Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les évènements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.

g) Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.

h) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée ou à l'employeur.

i) Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements.

j) Accompagner l'inspecteur et les techniciens du D.S.C. à l'occasion des visites d'inspection.

k) Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ou pour un cas de retrait préventif.

13.04 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à semblable danger.

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son contremaître. Si la condition n'est pas corrigée, le travailleur doit demander sur les lieux, sans délai, le représentant à la prévention ou un délégué syndical qui peut sur le champ, s'il le juge nécessaire, arrêter les travaux en question.

13.05 Accidents de travail:

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident.

S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou

chez le médecin, la direction défraie le coût du transport aller-retour.

Les mêmes conditions s'appliquent en cas d'une rechute.

13.06 Lorsqu'un travailleur, victime d'un accident de travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin ou à l'hôpital ou au bureau de la CSST pour y subir un examen ou un traîtement, le coût du transport est défrayé par la direction et le travailleur ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

13.07 Dans les cas de travailleurs atteints d'incapacité physique ou mentale affectant l'exécution normale de leur travail, il est loisible aux parties, après entente écrite, de déroger aux stipulations de la présente convention et d'établir dans ces cas des conditions particulières de travail.

13.08 La compagnie avancera l'équivalent des bénéfices payables par la CSST ou l'assurance-salaire à tout travailleur absent pour plus de quinze (15) jours ouvrables, en autant que l'absence est reliée à un accident au travail ou une maladie industrielle. Ces avances seront faites sur une base hebdomadaire jusqu'au moment où le salarié recevra ses bénéfices de façon régulière de la CSST ou de l'assurance-salaire.

## ARTICLE X1V GREVE OU LOCK-OUT

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

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

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

vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

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

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

## ARTICLE XV SALAIRE

15.01 Toutes les occupations et les taux de salaires correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'annexe 3 attachée aux présentes et qui en forme partie.

15.02 Chaque employé est payé le taux de salaire prévu à l'annexe 3 pour son occupation.

15.03 La rémunération de l'employé lui est remise le jeudi de chaque semaine. Lorsqu'un jour férié survient le jour de la paie, l'employé sera payé le jour suivant.

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

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

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

A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le différend peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitre établit alors le salaire en tenant compte des taux apparaissant à l'annexe 3 et du rangement des occupations.

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

L'annexe 1 est modifiée pour inclure l'occupation et le taux de salaire.

15.06 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre pour une période d'au moins trois (3) heures, sera payé au taux de l'occupation supérieure pour toute la journée. Un employé ne sera pas remplacé par un autre employé pendant ou à l'expiration de la période de trois (3) heures afin d'en éviter le paiement.

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

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

15.09 Dans le cas d'une absence pour congé de maternité, la compagnie affichera ce poste pour la durée du congé seulement, de la façon prévue à l'article 11.

## ARTICLE XVI HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Les heures de travail des employés affectés au

quart de jour sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 7H30 à 12H00 et de 13H00 à 16H30.

16.03 A)
Les heures de travail des employés affectés au quart de soirée sont ainsi réparties:

Du lundi au vendredi inclusivement de 17H00 à 21H00 et de 21H30 à 1H30 A.M.

B)
Les heures de travail des "préposés à l'entretien" sont réparties comme suit:
- Jour: 7H30 à 12H00 et 13H00 à 16H30.
- Soir: 17H00 à 21H00 et 21H30 à 1H30 a.m.
- Nuit: 23H00 à 3H00 et 3H30 à 7H30.

16.04 Les heures de travail prévues aux alinéas 16.02 et 16.03 peuvent être modifiées par entente entre les parties ainsi que tout autre horaire de jour, de soir ou de nuit qui pourrait survenir.

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

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient d'une période non-rémunérée de trente (30) minutes au milieu du quart de travail pour prendre leur repas.

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

Les employés bénéficient, au cours de chaque demi-journée de travail, d'une période de repos de dix (10) minutes, et ce, sans perte de salaire.

Les employés affectés au quart de soirée bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.45 (quarante-cinq cents).

Les employés affectés au quart de nuit bénéficient en plus de leur salaire régulier d'une prime horaire de $0.50 (cinquante cents).

ARTICLE XV11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

17.03 Les paragraphes 17.01 et 17.02 ne s'appliquent pas aux gardiens qui sont couverts par les dispositions suivantes:

a) Tout travail effectué en plus des heures régulièrement cédulées (40 heures) pour les gardiens sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

b) Le gardien est rémunéré à son taux régulier, tel que prévu à l'annexe 3, pour le travail effectué la nuit et les fins de semaine, en dehors des heures normales de travail de l'équipe de jour.

c) Tout travail effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable. Par contre, le jour férié sera déplacé par entente entre employé concerné et son supérieur immédiat.

d) Tout travail non-cédulé effectué un jour férié sera rémunéré au taux supplémentaire applicable.

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

17.05 Les employés effectuant du travail supplémentaire bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes payées avant le début de leur travail supplémentaire et ce après leur horaire régulier de travail.

17.06 Les employés bénéficient d'une période de trois (3) minutes pour ranger leurs affaires personnelles avant la fin de la période de travail supplémentaire, ainsi que pour se laver les mains.

17.07 A)
Dans la mesure du possible, le surtemps doit être réparti équitablement entre tous les employés de la même occupation dans le département visé par supérieur immédiat.

B)
Les employés qui refusent de faire du surtemps, le fait de refuser sera considéré comme s'il avait effectivement fait le surtemps pour fin d'équité et l'employé ne pourra ni réclamer ni prétendre qu'il a été brimé dans le surtemps. Un registre sera tenu par le supérieur immédiat et l'employé se sentant lésé pourra à sa demande consulter le registre.

C)
La direction pourra lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui acceptent d'effectuer du temps supplémentaire, assigner le travail aux employés de l'occupation dans le département concerné par ordre inverse d'ancienneté. L'employé ne pourra pas refuser, sauf pour raison valable.

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

17.09 A)
Le syndicat aura accès en tout temps pendant les heures régulières de travail aux registres de travail supplémentaire maintenus par la direction.

B)
Les heures de temps supplémentaires refusées par un employé sont considérées comme ayant été travaillées pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

C)
Prévoir un registre dans chacun des départements afin de s'assurer de la répartition équitable du temps supplémentaire.

## ARTICLE XVIII CONGES FERIES

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

A) Du 1er juil. 85 au 30 juin 86:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 05 juillet | 85 |
| La Fête du Travail | 02 septembre | 85 |
| L'Action de Grâces | 14 octobre | 85 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 85 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 85 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 85 |
| Deux jours entre Noel et | | |
| le Jour de l'An: | 27 décembre | 85 |
| | 30 décembre | 85 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 85 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 86 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 86 |
| Le Vendredi Saint | 28 mars | 86 |
| Le Lundi de Pâques | 31 mars | 86 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 86 |

B) Du 1er juil. 86 au 30 juin 87:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 30 juin | 86 |
| La Fête du Travail | 01 septembre | 86 |
| L'Action de Grâces | 13 octobre | 86 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 86 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 86 |
| Le Lendemain de Noel | 26 décembre | 86 |
| Deux jours entre Noel et | | |
| le Jour de l'An: | 29 décembre | 86 |
| | 30 décembre | 86 |
| La Veille du Jour de l'An | 31 décembre | 86 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 87 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 02 janvier | 87 |
| Le Vendredi Saint | 17 avril | 87 |
| Le Lundi de Pâques | 20 avril | 87 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 87 |

C) Du 1er juil. 87 au 30 juin 88:

| | | |
|---|---|---|
| La Confédération | 29 juin | 87 |
| La Fête du Travail | 07 septembre | 87 |
| L'Action de Grâces | 12 octobre | 87 |
| La Veille de Noel | 24 décembre | 87 |
| Le Jour de Noel | 25 décembre | 87 |
| Le Lendemain de Noel | 28 décembre | 87 |

| | | |
|---|---|---|
| Deux jours entre Noel et le Jour de l'An: | 29 décembre | 87 |
| | 30 décembre | 87 |
| La Veille de Jour de L'An | 31 décembre | 87 |
| Le Jour de l'An | 01 janvier | 88 |
| Le Lendemain du J. de l'An | 04 janvier | 88 |
| Le Vendredi Saint | 01 avril | 88 |
| Le Lundi de Pâques | 04 avril | 88 |
| La Fête Nationale | 24 juin | 88 |

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

Lorsque l'employé n'a pas complété quatre-vingt-dix jours de probation.

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

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

18.04 Lorsqu'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche ou au milieu de la semaine, il est reporté au lundi le plus rapproché à l'exception de la Fête Nationale.

## ARTICLE XIX VACANCES PAYEES

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

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

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

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

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

19.06 A)
L'usine sera fermée pour "vacances d'été" du 13 juillet 1985 au 28 juillet 1985 inclusivement, du 12 juillet 1986 au 3 août 1986 inclusivement et du 11 juillet 1987 au 2 août 1987 inclusivement.

L'usine sera fermée pour "vacances d'automne" du 5 au 13 octobre 1985 inclusivement pour la première année du contrat seulement.

De plus, l'usine sera fermée du 21 décembre 1985 au 5 janvier 1986 inclusivement, du 24 décembre 1986 au 4 janvier 1987 inclusivement et du 24 décembre 1987 au 4 janvier 1988 inclusivement pour la période des Fêtes de fin d'année.

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

19.08 Un employé qui abandonne son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1er mai précédent.

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

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

## ARTICLE XX CONGES SPECIAUX

20.01 Un employé a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de ses frères et soeurs. Ne sont payés que les jours consécutifs au décès qui sont des jours ouvrables jusqu'au lendemain des funérailles.

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

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

condition que l'employé y assiste.

20.04 Lorsque le conjoint de l'employé donne naissance à un enfant, l'employé bénéficie d'un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de salaire.

Ce congé sera pris le jour de la naissance ou de la sortie de la mère de l'hôpital.

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

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

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

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

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

20.08 CONGES DE MATERNITE

1. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi au service de l'employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu aux paragraphes 3 et 4 et

être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.

2. Pour les fins de l'article 1, une salariée est réputée être à l'emploi de l'employeur durant une grève ou un lock-out.

3. La salariée doit donner par écrit à l'employeur 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 grosesse et de la date prévue pour la naissance.

4. 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 l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

5. Sous réserve des articles 10 et 11, la salariée a droit à une période continue 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 seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

6. 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 de retard.

7. 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 l'employeur 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

8. A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur 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, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis par écrit et motivé à cet effet.

9. 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 à l'article 5 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

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

11. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) 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.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquance hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

12. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

13. Sauf dans le cas des articles 10 et 11, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) 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 à l'article 14.

14. La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à l'article 13, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

15. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

16. L'employeur 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.

17. A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

18. 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 l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

19. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur 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.

20. Lorsque l'employeur 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.

21. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## ARTICLE XX1 FRAIS DE DEPLACEMENT

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

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

## ARTICLE XX11 ASSURANCE-COLLECTIVE

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

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

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

22.04 L'employeur paie soixante-dix pour cent (70%) de la prime mensuelle par employé pour le régime d'assurance-collective décrit ci-dessous.

22.05 Ce régime d'assurance-collective est pour les bénéfices à court terme, d'hospitalisation, de médicaments et pour l'assurance-vie tel qu'ils existent actuellement.

Pour l'assurance-vie:

$10,000 d'assurance-vie pour l'employé
$ 5,000 d'assurance-vie pour le conjoint
$ 2,000 d'assurance-vie par enfant

Pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance-collective doit demeurer tel quel sauf pour le bénéfice additionnel suivant:

Long-terme:

Le montant de la prestation sera fixé à 66 2-3%, sans indexation, du salaire régulier au moment de l'invalidité et ceci jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce système d'assurance long-terme sera intégré au Régime des Rentes du Québec.

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

## ARTICLE XX111 RECYCLAGE

23.01 Lorsqu'un employé est mis-à-pied ou rétrogradé directement suite à l'abolition d'une occupation, d'un département ou suite à l'introduction d'une nouvelle machinerie, la compagnie lui procurera l'entraînement prévu ci-dessous pour tout poste vacant qui surviendrait par la suite, en premier lieu à l'intérieur de son département et par après, dans n'importe lequel des départements d'un niveau de salaire équivalent à celui qu'il avait lors de la mise-à-pied.

23.02 L'entraînement sera accordé lorsque les employés concernés ont les capacités normales de base pour l'occupation concernée, et lorsqu'on peut s'attendre de façon raisonnable à ce que l'employé concerné puisse absorber un tel entraînement et, par la suite, accomplir l'occupation de façon adéquate.

23.03 La durée de l'entraînement ainsi accordé ne dépassera pas, en aucun cas, trente (30) jours de calendrier et le dit entraînement sera accordé avant qu'on engage un nouvel employé, ou qu'on transfère un employé exclu de l'unité de négociation ou qu'on donne une promotion à un employé de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté, qui aurait besoin d'un entraînement équivalent.

## ARTICLE XX1V DIVERS

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

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

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

24.04 La compagnie fournit à ses employés l'équipement jugé nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

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

A l'employeur:

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

Au syndicat:

Le Syndicat International des Travailleurs
Unis de l'Automobile, (TUA),
Section locale 1044,
2022 Lavoisier, Suite 212,
Ste-Foy
G1N 4L5

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

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

## ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er juillet 1985 et le demeure jusqu'au 30 juin 1988.

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

25.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la date de la signature de la nouvelle convention.

25.04 Les dispositions du paragraphe 25.03 sont sans aucun préjudice au droit de l'une ou l'autre des parties de réclamer que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

25.05 Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, les deux parties doivent se rencontrer dans les huit (8) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention, par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, à Ste-Claire, Québec, en date du 10 janvier 1986.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

Gérard Hurtubise,
Vice-président, finances.

Roland Béchard,
Gérant de production.

Bruno Henry,
Gérant de la salle à dessin.

Jocelyne Mercier,
Adjointe, vice-prés. ress. humaines.

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

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

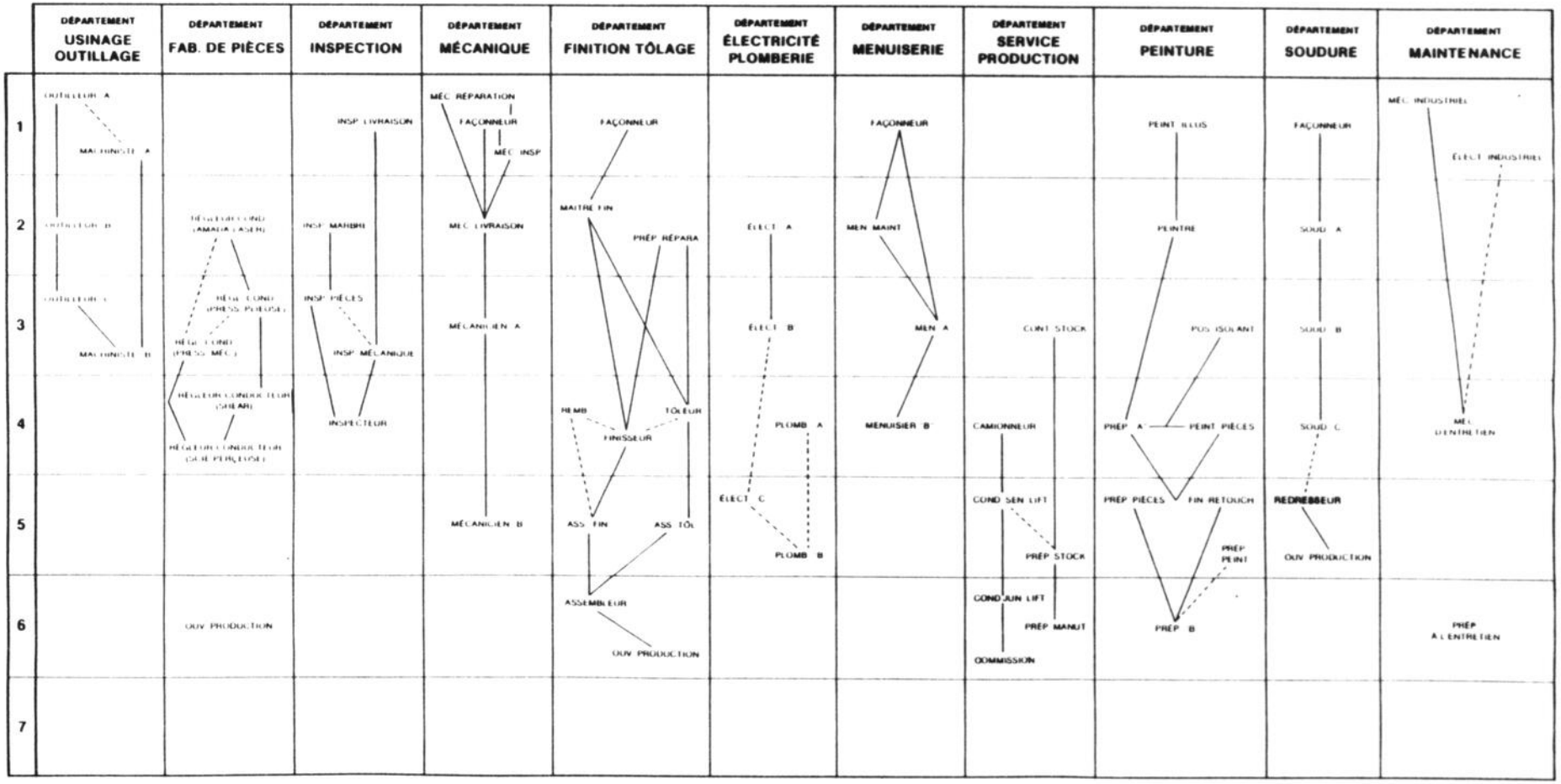
Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

**ANNEXE 1**

# LISTE DES OCCUPATIONS ET DES DÉPARTEMENTS

(EMPLOYÉS DE PRÉVOST CAR INC.)



ANNEXE 2

BASSIN D'OCCUPATIONS

- ELECTRICIEN C
- PLOMBIER B
- PREPARATEUR DE PIECES
- FINISSEUR RETOUCHEUR
- PREPARATEUR B
- CONDUCTEUR JR DE CHARIOT ELEVATEUR
- ASSEMBLEUR
- OUVRIER DE PRODUCTION
- COMMISSIONNAIRE
- PREPOSE A L'ENTRETIEN
- PREPOSE A LA MANUTENTION *
- REDRESSEUR

* Les employés qui sont affectés au remplissage des chariots et qui sont nommés préposés à la manutention ne pourront pas être déplacés dans le cas de mise-à-pied pour une période de six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE 3

A) SALAIRES

| NIVEAU | 01-07-85 | 01-07-86 | 01-07-87 |
|---|---|---|---|
| 1 | $11.07 | $11.22 | $11.37 |
| 2 | 10.77 | 10.92 | 11.07 |
| 3 | 10.47 | 10.62 | 10.77 |
| 4 | 10.22 | 10.37 | 10.52 |
| 5 | 9.92 | 10.07 | 10.22 |
| 6 | 9.72 | 9.87 | 10.02 |
| 7 | 9.47 | 9.62 | 9.77 |

B) NOUVEAUX EMPLOYES

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

a) A l'embauche:

Le nouvel employé reçoit trente cents ($0.30) l'heure de moins que le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

b) 45 jours de travail après la date d'embauche:

Le nouvel employé reçoit quinze cents ($0.15) l'heure de moins que le taux apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

c) 90 jours de travail après la date d'embauche (période de probation complétée):

L'employé recevra le taux de salaire apparaissant à l'annexe 3 selon l'année de référence et selon son niveau de salaire.

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

C) ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

1.01 En plus des taux de salaire prévus à l'annexe "3", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent l'heure ($0.01) pour:

- Première année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Deuxième année du contrat: Pour chaque .176 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

- Troisième année du contrat: Pour chaque .170 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1981-100).

tel que publié par Statistiques Canada, la base de l'allocation étant l'indice de mai 1985.

1.02 Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation en août 1985 et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistiques Canada de l'indice des prix à la consommation:

- Novembre 1985
- Février 1986
- Mai 1986
- Août 1986
- Novembre 1986
- Février 1987
- Mai 1987
- Août 1987
- Novembre 1987
- Février 1988
- Mai 1988

1.03 Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe 3 des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.

1.04 L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe 3.

1.05 Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, les fractions d'un cent (0.01) sont arrondies, de 0.001 à 0.004 en diminuant et de 0.005 à 0.009 en augmentant. Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail, le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistiques Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: FONDS DE PENSION

Il est entendu entre les parties que le fonds de pension sera individuel et déposé dans le Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

La participation de l'employeur sera de:

- 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
- 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
- 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employé sera volontaire et les sommes d'argent déposées dans le fonds de pension ne pourront dépasser les sommes admises par la loi.

Il est entendu entre les parties que la part de l'employeur est déposée individuellement et appartient à l'employé et celui-ci ne pourra en disposé que lorsqu'il ne sera plus considéré employé

et le dépôt cessera à ce moment. De plus, l'employé est assujetti aux règlements du fonds de solidarité.

De plus, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employés (es) de bénéficier du plan d'épargne du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. A cette fin, l'employeur convient de verser au Fonds de Solidarité pour et au nom de chaque employé (e), membre de l'unité syndicale accréditée, et pour chaque année de la convention collective, le montant d'argent suivant:
   - 1% du salaire brut annuel la première année du contrat.
   - 2% du salaire brut annuel la deuxième année du contrat.
   - 3% du salaire brut annuel la troisième année du contrat.

3. De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds, le montant indiqué par l'employé (e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

4. Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de sourcrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

5. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé (e), et le montant prélevé pour chacun (e).

6. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, une fois par année, dans les 45 premiers jours de chaque année, la somme déterminée en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée de la liste des employés (es) au nom de qui cette contribution est faite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 5

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: TACHE DE CHEF-D'EQUIPE

Il est entendu entre les parties que les tâches sur lesquelles l'employé a la responsabilité combinée de diriger le travail d'un groupe d'employés à ces tâches de production et de maintenance payées à l'heure et d'accomplir lui-même le même travail que celui accompli par le groupe qu'il dirige. La Direction consiste généralement en activités telles que:

1. Organiser le travail à être accompli par le groupe.

2. Déterminer sur place la procédure de travail dans le cas de travail de réparation et de maintenance.

3. Obtenir les outils, le matériel et les services nécessaires.

4. Assigner les membres du groupe et leur donner des instructions.

5. Inspecter, coordonner et enregistrer le travail accompli par le groupe.

Telle direction ne comprend pas des activité telles que celles nécessaires pour:

a) Embaucher, promouvoir, démettre, suspendre ou congédier des membres du groupe.

b) de représenter la compagnie dans les cas de griefs des employés.

c) Déterminer le programme des heures, des jours ou des semaines suivant lequel les membres du groupe travailleront.

d) S'acquitter d'autres fonctions de surveillance générale ou de fonctions réservées à la compagnie.

De plus, le chef-d'équipe recevra une prime équivalente à cinq pour cent (5%) de leur salaire de base.

La présente lettre d'entente ne peut faire l'objet d'un grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE



Luc Desnoyers,
Représentant international.



Guy Boies,
Président.



Denis Roy,
Vice-Président.



Pierre Morneau
Vice-Président.

ANNEXE 6

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: POSTES TEMPORAIRES

Lorsque, pour cause de maladie ou d'accident de travail, un poste devient vacant pour une période prévisible de deux (2) mois maximum, ce poste est comblé dans l'ordre de préférence suivant:

1. Par l'employé qui agit comme aide depuis au moins trois (3) mois.

2. Si le poste ne peut être comblé de cette façon, ce poste sera offert à l'employé du département ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il exécute déjà un même genre de travail.
   Ex: Préparateur A remplacé par préparateur B.

3. Si personne n'est disponible ou intéressé au poste, la compagnie alors procédera à l'embauche d'un nouvel employé temporaire.

Le comité syndical d'usine sera avisé par écrit chaque fois qu'un poste sera comblé selon cette

procédure.

Par contre, un nouveau poste de niveau 5 ou plus ouvert de façon temporaire pour une période de deux (2) mois ou plus, sera affiché selon la procédure habituelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 7

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE (TUA) - SECTION LOCALE 1044.

---

OBJET: MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

La présente lettre d'entente a été conclue par les parties afin de faciliter l'arrêt et la reprise progressifs de la ligne de montage et des départements hors ligne.

Ce mécanisme de mise-à-pied progressive a pour but de diminuer la durée de mise-à-pied.

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente sera appliquée seulement pour un manque de commandes impliquant l'arrêt progressif de la ligne de montage.

La présente est applicable lorsqu'il y a sur la ligne de production ou en dehors de la ligne, une quantité totale d'au moins trente (30) véhicules non vendus en inventaire. Le calcul des véhicules non vendus en inventaire se fait en additionnant les véhicules de la façon suivante:

- Autocars pour lesquels nous n'avons pas de dépôt.

- Carrosseries d'autocars pour lesquelles

nous n'avons pas de commande.

- Carrosseries d'autocars destinées à être prêtées ou déjà prêtées à un artisan.

Dans le calcul, chaque véhicule articulé est considéré comme deux (2) véhicules.

Si le syndicat le juge à propos, il sera autorisé à vérifier la quantité de véhicules non vendus en inventaire avec la banque.

Il est entendu que Prévost Car Inc. n'utilisera pas cette lettre plus de trois (3) fois durant la durée de la présente convention collective.

Une cédule d'arrêt progressif de production sera développée par Prévost Car Inc. de même qu'une liste complète des occupations nécessaires au bon fonctionnement des services permanents conservés qui sera utilisée et qui fera partie des présentes lors de son application.

Un relevé de main-d'oeuvre comprenant le nom, le numéro d'employé, l'occupation, le poste de travail, et le supérieur immédiat sera fait conjointement avec un membre du comité syndical dix (10) jours ouvrables avant le début de l'arrêt progressif de la ligne de montage afin de compléter l'information nécessaire sur la cédule d'arrêt développée par la compagnie.

Ces documents seront utilisés pour la mise-à-pied et le rappel des employés.

Il est entendu, entre les parties, que lorsqu'une occupation a fait l'objet d'une mise-à-pied, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté dans cette occupation sont les premiers mis-à-pied.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE MISE-A-PIED PROGRESSIVE

1. Pour la ligne de montage, la mise-à-pied se fera d'une façon progressive selon le poste de travail à l'intérieur du département visé par la mise-à-pied lorsque celle-ci débutera et ceci pour tous les départements de la ligne de montage.

2. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés seront mis-à-pied de façon progressive, selon

les besoins de la production et selon la cédule d'arrêt de production par poste de travail dans l'occupation visée par la mise-à-pied.

3. Il est entendu par les parties que tous les employés affectés par le mécanisme de mise-à-pied progressive seront mis-à-pied, selon la durée de mise-à-pied, du premier employé mis-à-pied rappelé au travail selon la cédule d'arrêt.

4. Les membres du comité syndical pourront, s'ils le désirent, se servir de leur ancienneté préférentielle pour demeurer au travail.

5. Lors d'une mise-à-pied progressive, les employés qui sont mis-à-pied tel que prévu à 1 et 2 et qui seraient normalement demeurés au travail dû à leur ancienneté, seront au fur et à mesure assignés aux occupations déterminées pour les services permanents et ces derniers seront maintenus au travail. Dans l'éventualité où l'on ne pourrait combler certaines occupations relevant des corps de métier du fait que les employés ne répondent pas adéquatement aux exigences normales pour le travail à accomplir, les deux (2) parties s'entendent que dans les circonstances, il sera possible de garder des employés moins anciens sur ces occupations. La compagnie maintiendra un nombre équivalent d'employés plus anciens égale au nombre des employés moins anciens maintenus dans les services permanents.

6. Il est entendu que durant le processus de mise-à-pied des départements, les employés qui ont terminé leur mise-à-pied pourront, si besoin il y a, faire du temps supplémentaire. Cependant, pour les employés qui n'ont pas fait de mise-à-pied, ils pourront faire du temps supplémentaire seulement afin d'éviter un retard dans la production qui aurait pour effet de retarder la mise-à-pied ou le rappel des employés visés par les présentes et ceci par entente avec le syndicat.

7. A)
Durant sa période de mise-à-pied, l'employé

affecté par cette dernière sera couvert par les bénéfices d'assurance suivants:

- Assurance-vie
- Assurance-médicaments
- Assrance-hospitalisation

Ces bénéfices seront maintenus aux frais de la compagnie sans que les employés aient à débourser d'aucune façon et aucune rétroactivité ne leur sera demandée pour couvrir la période de mise-à-pied.

Les employés ayant fait leur période de mise-à-pied tel que convenu dans les présentes, reprendront les même conditions tel que prévu à la convention collective et ceci, dès le premier jour de retour au travail.

B)
Tous les employés affectés par la mise-à-pied prévue aux présentes verront leur ancienneté s'accumuler durant la période de mise-à-pied pour fin de calcul de temps de vacances.

8. Il est entendu que les supérieurs immédiats ayant une ancienneté de l'unité visée par les présentes ne pourront pas utiliser cette ancienneté pour fin de déplacement durant la mise en vigueur de cette mise-à-pied progressive.

9. Les salaires et autres modalités seront tel que prévus à la convention collective en vigueur.

10. Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette lettre d'entente continuent d'accumuler leur ancienneté.

FONCTIONNEMENT DU MECANISME DE RAPPEL PROGRESSIF

1. Il est entendu que tous les employés qui ont fait l'objet d'une mise-à-pied seront tous rappelés.

2. Pour la ligne de montage, il est entendu que, lorsque celle-ci repartira, les employés seront rappelés à leur poste respectif de travail à l'intérieur des départements qui reprennent les opérations et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Le premier mis-à-pied sera le premier rappelé au travail et ainsi de suite de façon progressive.

3. Pour les postes de travail des départements exclus de la ligne de montage, les employés qui ont fait l'objet de la mise-à-pied seront rappelés au travail par occupation par poste dans leur ordre de mise-à-pied selon les besoins de la production.

4. Pour les employés assignés aux occupations des services permanents, il est entendu que ces employés reprennent au fur et à mesure leur poste de travail et leur occupation qu'ils avaient avant la mise-à-pied, dès qu'elle devient disponible et cela au même niveau de salaire qu'ils avaient lors de la mise-à-pied. Ces employés seront alors remplacés au fur et à mesure sur les services permanents par les employés qui étaient titulaire du poste de travail avant la mise-à-pied, le premier mis-à-pied sera le premier rappelé.

5. Il est entendu entre les parties que lors de la mise-à-pied progressive:

   a) La reprise de la production se fera au même rythme qu'avant l'application de la présente.

   b) Que les employés mis-à-pied auront le même nombre de jours de mise-à-pied pour fin de calcul de 'a durée de mise-à-pied.

Il est entendu que la présente lettre d'entente n'annule en rien la convention collective, à l'exception des articles visés par la présente.

Il est entendu entre les parties que la reprise de la ligne de montage et des départements hors ligne se fera au même rythme de production qu'à l'arrêt et au même nombre de poste.

Il est entendu par les parties, que les employés assujettis à cette mise-à-pied progressive continuent d'accumuler leur ancienneté.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire ce dixième jour de janvier mil-neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 8

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: EXIGENCES NORMALES

Il est entendu entre les parties que la présente lettre d'entente concernant l'expression "répondre adéquatement aux exigences normales de l'occupation poru le travail à accomplir", a pour but de favoriser les plus anciens en situation de mise-à-pied, rappel et de poste vacant en autant qu'ils répondent adéquatement aux exigences normales de l'occupation pour le travail à accomplir.

Il est entendu que les exigences normales sont en relation de l'occupation pour le travail à accomplir et qu'elles ne sont pas au delà de ce qui devrait être normalement utilisé pour remplir l'occupation.

Il est entendu que les exigences normales ne seront pas abusives et seront utilisées de façon équitable et non discriminatoire.

Toute plainte relevant de l'application de la présente lettre d'entente sera réglée selon la procédure de grief prévue à l'article 7 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Belland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PREVOST CAR INC.

ET

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

---

OBJET: RED CIRCLE

Il est entendu entre les parties que les employés dont le niveau d'occupation a été changé durant la vie de la précédente convention collective recevront l'augmentation prévue de la nouvelle convention collective et maintiennent le niveau de salaire qu'ils avaient au 30 juin 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Claire, ce dixième jour de janvier mil neuf-cent-quatre-vingt-six.

POUR PREVOST CAR INC.

Gilles Pelland,
Vice-président, ressources humaines.

Gilles Dion,
Vice-président, production.

POUR TUA, SECTION LOCALE 1044 - USINE

Luc Desnoyers,
Représentant international.

Guy Boies,
Président.

Denis Roy,
Vice-président.

Pierre Morneau,
Vice-président.