



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **86 11 096**

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 **8473-1**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-27317-05
Date	Signature: 86-11-06 Reception: 86-11-10	Durée Du: 86-11-06 Au: 88-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 86

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie Sec. Loc. 127 2100 Papineau, 1er étage Montréal, QC. H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant Les Emailleurs Laurentide Ltée 335 ave Broadway Montréal, QC. H1B 5A7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fouliot, Mercure & Associés Att: M^r Denis Charest Edifice Banques de Commerce 31e étage 1155 boul. Dorchester O. Montréal, QC. H3B 3S6	Région: 06-06 Activité: 4215 (6) Affiliation: 07

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carrette/dg	86-11-20

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

003(113)

RECHERCHE

86 NOV 10 11:40

RECHERCHE

27317.05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES ÉMAILLEURS LAURENTIDE LTÉE

Ci-après appelée "la COMPAGNIE"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE, Section locale 127

Ci-après appelée "le SYNDICAT"

1986-1988

ÉTABLISSEMENT: 335, avenue Broadway
Montréal-Est (Québec)
H1B 5A7

R. G. G. F.
MONTREAL
MESSENGER

86 NOV 10 11:40

Mon

TABLE DES MATIÈRES

		<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1</u>	BUTS DE LA CONVENTION	1
	Buts	1
	Collaboration	1
<u>ARTICLE 2</u>	DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES	1
	Titres et sous-titres	1
	Nombre singulier	1
	Genre masculin	1
	Définition du mot "salarié"	1
<u>ARTICLE 3</u>	AUCUNE DISCRIMINATION	2
	Aucune discrimination	2
<u>ARTICLE 4</u>	AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT	2
	Aucun lock-out	2
	Aucune grève	2
<u>ARTICLE 5</u>	RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
	Agent négociateur	3
<u>ARTICLE 6</u>	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
	Appartenance obligatoire	3
	Futurs salariés	3
	Cotisations syndicales	3
	Remise au SYNDICAT	3
	Reçu pour impôts	3
	Indemnisation	3
<u>ARTICLE 7</u>	REPRÉSENTATIONS SYNDICALES	4
	Tableau d'affichage	4
	Comité de négociation	4
	Comité de griefs	4
	Délégué d'atelier	4
	Représentant national	4
	Absence des délégués	5
	Comité de relation de travail	5
	Ancienneté préférentielle	5
<u>ARTICLE 8</u>	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS	6
	Définition	6
	Désir des parties	6
	Discussion	6
	Soumission par écrit	6
	Grief du SYNDICAT	6
	Vice de forme	6
	Grief de la COMPAGNIE	7
	Décision finale	7
	Délais de rigueur	7
	Jour ouvrable	7
<u>ARTICLE 9</u>	ARBITRAGE	7
	Avis	7
	Arbitre unique	7
	Arbitre avec assesseurs	8
	Délais pour rendre sentence	8
	Sentence finale	8
	Frais de l'arbitre	8
	Pouvoirs de l'arbitre	8
	Mesures disciplinaires	9

<u>ARTICLE 10</u>	MESURES DISCIPLINAIRES	9
	Administration	9
	Les mesures disciplinaires	9
	Motifs écrits	9
	Délais	9
	Convocation par la COMPAGNIE	9
	Retrait du dossier	9
	Consultation du dossier	9
	Signature	10
<u>ARTICLE 11</u>	TRAVAIL DU PERSONNEL EXCLU	10
	Affichage du nom des personnes responsables	10
	Travail des personnes exclues de l'unité	10
<u>ARTICLE 12</u>	ANCIENNETÉ	10
	Définition	10
	Période de probation	10
	Affichage de la liste	11
	Perte d'ancienneté et d'emploi	11
	Accumulation d'ancienneté	12
	Mutation hors du champ d'application de la convention	12
<u>ARTICLE 13</u>	PROMOTION	12
	Promotion et rétrogradation	12
	Affichage et choix	13
	Absence de candidats qualifiés	13
	Vacance temporaire	13
<u>ARTICLE 14</u>	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	13
	Mise à pied	13
	Avis de mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus	13
	Avis de mise à pied pour une période inférieure à six (6) mois	14
	Rappel au travail	14
<u>ARTICLE 15</u>	HEURES DE TRAVAIL	14
	Semaine et journée normales de travail	14
	Heures du début et de la fin	15
	Période de repos	15
	Période de repas	15
	Paie de présentation au travail	15
	Principe	15
<u>ARTICLE 16</u>	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	16
	Heures en plus de la journée et de la semaine régulières	16
	Travail le samedi et en surplus de 8 heures	16
	Travail le dimanche ou l'équivalent	16
	Travail lors d'un jour férié payé	16
	Période de repos et de repas	16
	Rappel au travail	17
	Attribution et distribution du temps supplémentaire	17
<u>ARTICLE 17</u>	TAUX DE SALAIRES	17
	Taux horaires normaux	17
	Transfert temporaire	17
	Salarié assigné à deux (2) tâches	17
	Rémunération	18
<u>ARTICLE 18</u>	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	18
	Énumération	18
	Paie d'un jour férié	18
	Condition d'éligibilité	18
	Jour férié lors des vacances annuelles	19

<u>ARTICLE 19</u>	VACANCES ANNUELLES	19
	Vacances annuelles: - durée et paie	19
	Cédule de vacances	19
	Préparation de la cédule	20
	Paie de vacances	20
	Départ d'un salarié	20
<u>ARTICLE 20</u>	CONGÉS SOCIAUX	20
	Congé de deuil: famille immédiate	20
	Congé de deuil: famille éloignée	21
	Congé de mariage	21
	Congé de naissance	21
	Salarié appelé comme témoin	21
	Juré ou candidat juré	22
	Congé de maternité	22
	Scrutin fédéral ou provincial	22
<u>ARTICLE 21</u>	ACCIDENTS DE TRAVAIL	22
	Journée de l'accident de travail	22
	Traitements médicaux consécutifs	22
	Transport du salarié	23
<u>ARTICLE 22</u>	SÉCURITÉ	23
	Sécurité	23
	Comité de sécurité	23
	Équipement de sécurité	23
	Examen médical	23
	Équipement de premiers soins	24
<u>ARTICLE 23</u>	NOUVELLES TACHES OU MODIFICATIONS: TAUX DE SALAIRE	24
<u>ARTICLE 24</u>	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	24
	Informations données par le salarié	24
	Langage poli	24
	Contrats individuels	24
	Jour de paie	24
	Poinçon	25
	Lieu de repas	25
	Roulement de la main-d'oeuvre	25
	Salopettes	25
<u>ARTICLE 25</u>	RÉGIME DE BIEN-ÊTRE	26
	Journées de maladie	26
	Assurance-groupe	27
	Prime d'assiduité	27
<u>ARTICLE 26</u>	DROITS DE LA DIRECTION	27
	Reconnaissance	27
<u>ARTICLE 27</u>	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES	27
	Nullité d'une disposition	27
<u>ARTICLE 28</u>	ANNEXES	28
	Annexes font partie intégrante	28
<u>ARTICLE 29</u>	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	28
	Avis	28
	Rencontres	28
	Mise à pied	28
<u>ARTICLE 30</u>	DURÉE	28
	Avis de quatre-vingt-dix (90) jours	29
	Convention intérimaire	29
	Rétroactivités	29

ANNEXE "A"	CLASSIFICATION ÉCHELLES DES TAUX HORAIRES	30
ANNEXE "B"	Liste des montants forfaitaires à être payés à certains salariés	32
ANNEXE "C"	SALARIÉS SURNUMÉRAIRES	33
ANNEXE "D"	PRIMES	35
ANNEXE "E"	Liste des salariés par classification en ordre d'ancienneté	36
ANNEXE "F"	SALARIÉS HORS TAUX	39

Le présent document est le fruit d'un accord conclu entre les parties signataires au sein de cette Commission de négociation inter-syndicale constituée en vertu de la loi n° 113 du 19 mai 1982.

1.02 Conventions

La COMPAGNIE, ses salariés et le SYNDICAT ont convenu de conclure plusieurs conventions, notamment en ce qui concerne la retraite et autres droits.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.01 Titre d'usage unique

Tous les droits et avantages de la présente convention collective sont accordés aux salariés de la COMPAGNIE qui ne peuvent pas bénéficier de dispositions.

2.02 Terme singulier

Le terme singulier s'entend à pluralité par défaut et à pluralité même de genre lorsque chaque fois que le contexte ne définit cette exception.

2.03 Genre masculin

Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte ne définit la désignation d'un sexe particulier.

2.04 Définition de son "salarié"

Salarié
Designe tout salarié sous une relation d'emploi régulière avec la COMPAGNIE de travail, Monsieur Maurice Vassard, le 3 mai 1984.

Salarié de l'Etat

Designe tout salarié ayant exercé la fonction de salarié de l'Etat à la COMPAGNIE.

Salarié à temps partiel

Designe un salarié qui ne peut compter un nombre d'heures régulières inférieures à celles des salariés à temps complet.

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01

Buts

Les buts de cette convention sont de coopérer à l'établissement et au maintien de conditions de travail appropriées à l'industrie, d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la COMPAGNIE, les salariés couverts par la présente convention et le SYNDICAT, de définir les taux de salaires et autres conditions de travail et d'établir une méthode de règlement pacifique des griefs pouvant surgir entre les parties pendant la durée de cette convention et de développer une meilleure compréhension entre les parties.

1.02

Collaboration

La COMPAGNIE, ses salariés et le SYNDICAT conviennent de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.01

Titres et sous-titres

Tous les titres et sous-titres de la présente convention collective ne servent qu'à titre de référence et ne doivent pas affecter son interprétation.

2.02

Nombre singulier

Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.

2.03

Genre masculin

Le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

2.04

Définition du mot "salarié"

A)

salarié:

Désigne tout salarié visé par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, Monsieur Maurice Vassard, le 8 mai 1986.

B)

salarié régulier:

Désigne tout salarié ayant complété la période de probation prévue à la clause 12.02.

C)

salarié à temps partiel:

Désigne un salarié dont le poste comporte un nombre d'heures régulières inférieures à celles des salariés à temps complet.

- D) salarié à temps complet:
Désigne un salarié dont le poste comporte un nombre d'heures régulières égales à la semaine régulière de travail prévue à la clause 15.01.
- E) salarié en probation:
Le salarié en probation a droit aux avantages de la convention collective, sauf si autrement prévu. Cependant en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- F) salarié surnuméraire:
Désigne un salarié qui est embauché de temps à autre par la COMPAGNIE pour faire face, soit à un surcroît temporaire de travail ou à des fluctuations temporaires dans le volume de travail, soit à des situations d'urgence ou à des événements imprévus, pour de courtes périodes de temps, ou encore pour faire du travail de maintenance de fin de semaine.
- G) salarié temporaire:
Désigne un salarié embauché par la COMPAGNIE pour combler un poste temporairement vacant pour des périodes n'excédant pas trois (3) mois. La durée approximative et les motifs de l'emploi sont déterminés dès l'embauchage et le SYNDICAT en est avisé par écrit.

ARTICLE 3

AUCUNE DISCRIMINATION

3.01

Aucune discrimination

La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, intimidation ou contrainte à l'endroit de tout salarié en raison de ses activités syndicales, ou à cause de sa race, sa couleur, son âge, son sexe, sa religion ou ses croyances ou convictions politiques, le tout sous réserve de leurs obligations contractées par la présente convention et par la loi.

ARTICLE 4

AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT

4.01

Aucun lock-out

Pour la durée de cette convention, la COMPAGNIE s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.

4.02

Aucune grève

Le SYNDICAT convient que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, boycottage, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, ou journée d'étude.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01

Agent négociateur

La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme étant l'agent négociateur exclusif des salariés couverts par le certificat d'accréditation du 8 mai 1986.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01

Appartenance obligatoire

Tout salarié, membre du SYNDICAT au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au SYNDICAT pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02

Futurs salariés

Tout salarié embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, adhérer au SYNDICAT au plus tard à la fin de sa période de probation.

6.03

Cotisations syndicales

À chaque période de paie, la COMPAGNIE déduit sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation du SYNDICAT, que le salarié soit membre ou non du SYNDICAT, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le SYNDICAT.

6.04

Remise au syndicat

La COMPAGNIE remet mensuellement au trésorier du SYNDICAT, les cotisations syndicales ainsi retenues, dans les quinze (15) jours du mois suivant celui dans lequel les cotisations ont ainsi été déduites, accompagnées d'une liste mise à jour des noms des salariés, le montant prélevé pour chacun d'eux, les noms des salariés qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ, le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche.

6.05

Reçu pour impôts

Pour fins de déclaration d'impôt, la COMPAGNIE indique sur les formules T4 et TP-4, les déductions syndicales perçues.

6.06

Indemnisation

Le SYNDICAT indemnifiera la COMPAGNIE contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, le

SYNDICAT ne sera pas tenu d'indemniser la COMPAGNIE si celle-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 6.03.

ARTICLE 7

REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

7.01

Tableau d'affichage

La COMPAGNIE met à la disposition du SYNDICAT un tableau sur lequel le SYNDICAT pourra afficher ces avis et communiqués officiels. Le SYNDICAT s'engage à ce que tout document affiché:

- 1) soit identifié au nom du SYNDICAT;
- 2) ne comporte pas de propos préjudiciables à l'employeur.

7.02

Comité de négociation

La COMPAGNIE permettra à trois (3) salariés réguliers désignés par le SYNDICAT de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire et bénéfices, pour les séances de négociation avec la COMPAGNIE visant à renouveler la présente convention, à la condition toutefois que lesdites séances de négociation aient lieu pendant les quarts réguliers de travail cédulés pour lesdits salariés.

Tout membre du comité de négociation dont le quart régulier cédulé se situe à l'extérieur de ces séances n'aura pas à travailler la partie de son quart de travail qui tombe la même journée que la séance de négociation.

7.03

Comité de griefs

La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent de se rencontrer, conformément aux clauses 8.04 et 8.07 pour discuter des griefs à la première étape de la procédure des griefs et de tenter de les résoudre. Lors de ces rencontres, le SYNDICAT sera représenté par un comité de griefs composé de deux (2) membres. Ces rencontres auront lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire et bénéfices pour les membres concernés.

7.04

Délégué d'atelier

Il y aura un délégué d'atelier pour chaque quart de travail. Les délégués d'atelier peuvent faire enquête sur tout grief originant de leur quart de travail, et assister tout salarié qui désire en formuler un. Cependant, un délégué doit, avant de quitter son poste de travail, obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne sera pas indûment refusée.

7.05

Représentant national

- A) Le représentant national du SYNDICAT peut participer à toute réunion conjointe tenue entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

- B) Après avoir obtenu au préalable l'autorisation de la direction, le représentant national pourra rencontrer tout salarié, délégué syndical ou officier dans l'usine. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

7.06

Absence des délégués

Les délégués désignés par le SYNDICAT peuvent s'absenter de leur travail, sans salaire, afin d'assister aux congrès, aux cours d'éducation syndicale, aux sessions de formation et d'information syndicale, ainsi qu'aux autres activités ou représentations syndicales et ce aux conditions suivantes:

- a) qu'un avis écrit comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence, soit envoyé à la direction au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance;
- b) pas plus qu'un (1) salarié par quart de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) salariés dans l'unité de négociation peuvent ainsi être libérés en même temps et la durée d'une telle absence ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) le maximum des journées de libération permises en vertu de la présente clause n'excédera pas un total de soixante (60) jours pour la durée de la convention collective;
- d) le maximum de soixante (60) jours ouvrables pour la durée de la convention collective et le nombre de salariés pourra être augmenté après entente entre les parties.

7.07

Comité de relation de travail

La COMPAGNIE et le SYNDICAT conviennent de créer, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité de relations de travail composé d'un maximum de deux (2) salariés de l'unité de négociation désignés par le SYNDICAT et d'un maximum de deux (2) représentants désignés par la COMPAGNIE.

Ce comité discutera de toutes questions d'intérêt mutuel autres que celles faisant l'objet d'un grief, ou qui est du ressort du comité de santé et sécurité. Ce comité se réunira une (1) fois par mois et les rencontres auront lieu normalement pendant les heures de travail, sans perte de salaire pour les salariés concernés.

7.08

Ancienneté préférentielle

Dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, le président et le secrétaire-trésorier sont considérés comme ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01

Définition

Le terme "grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

8.02

Désir des parties

C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible les griefs qui peuvent survenir.

8.03

Discussion

Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, lequel peut donner naissance à un grief, doit en discuter d'abord avec son superviseur immédiat, accompagné d'un délégué syndical, afin de tenter de le régler. Le superviseur immédiat donnera sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion.

8.04

Soumission par écrit

Le grief signé par le salarié concerné doit être soumis par écrit au gérant général dans les onze (11) jours ouvrables suivant la connaissance du fait qui donne naissance à un grief. Le comité de grief doit rencontrer la COMPAGNIE dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief pour discuter et tenter de régler le grief. Le gérant général doit donner sa réponse au grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre ou l'expiration du délai pour la tenir. Dans le cas d'une réponse insatisfaisante ou en l'absence d'une réponse, le SYNDICAT peut référer le grief à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de la COMPAGNIE ou à l'expiration de son délai pour répondre.

8.05

Grief du syndicat

Le SYNDICAT peut faire et soumettre un grief au nom d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés, ou pour le compte du SYNDICAT comme tel. Dans un tel cas, le SYNDICAT doit se conformer à la procédure ci-haut décrite.

Les parties conviennent que des griefs individuels de même nature ou de nature similaire, peuvent être étudiés conjointement lors d'une même rencontre tenue entre la COMPAGNIE et le délégué syndical ou le comité de grief, selon le cas, et peuvent également faire l'objet d'une réponse globale de la part de la COMPAGNIE.

8.06

Vice de forme

L'exposé écrit du grief résumera sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et la solution recherchée. Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme ou erreur technique.

8.07

Grief de la compagnie

Tout grief soumis par la COMPAGNIE sera soumis par écrit au président du SYNDICAT, STEC section locale 127, ou en son absence, à un membre de l'exécutif dudit SYNDICAT, dans les onze (11) jours ouvrables suivant la connaissance du fait qui donne naissance au grief. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par le SYNDICAT, le comité de grief rencontrera la COMPAGNIE pour discuter et tenter de régler le grief. Le SYNDICAT doit donner sa réponse au grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou l'expiration du délai pour la tenir.

Dans le cas d'une réponse insatisfaisante ou en l'absence d'une réponse, la COMPAGNIE peut référer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du SYNDICAT ou l'expiration de son délai pour répondre.

8.08

Décision finale

Toutes les décisions prises par entente mutuelle écrite entre les représentants de la COMPAGNIE et les représentants du SYNDICAT, à tout moment au cours de la procédure de grief et d'arbitrage seront finales et lieront la COMPAGNIE, le SYNDICAT et les salariés concernés.

8.09

Délais de rigueur

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente mutuelle écrite entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

8.10

Jour ouvrable

Pour les fins de la présente convention, sauf lorsque autrement prévu, l'expression "jour ouvrable" ne comprend pas le samedi, le dimanche, ni les jours fériés convenus à la présente convention collective.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01

Avis

Si une partie désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit en donner avis écrit à cet effet à l'autre partie, à l'intérieur des délais prévus aux clauses 8.04 ou 8.07 selon le cas.

sc
Je

9.02

Arbitre unique

Le grief sera soumis à un arbitre unique comme suit:

Lorsque le SYNDICAT réfère le grief à l'arbitrage conformément à la clause 8.04 ou lorsque la COMPAGNIE réfère le grief à l'arbitrage conformément à la clause 8.07, le ou les arbitres proposé(s) pour entendre le grief sera(ont) indiqué(s) dans l'avis envoyé à l'autre partie.

sc
Je

Lorsqu'un grief a été référé à l'arbitrage conformément aux clauses 8.04 ou 8.04⁴ de la présente convention, la COMPAGNIE et le SYNDICAT tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables de la soumission du grief à l'arbitrage. SC
SE

À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, la partie qui loge le grief devra faire une demande de nomination d'arbitre auprès du Ministre du travail et en faire parvenir copie à l'autre partie.

Par entente mutuelle écrite entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT, les parties peuvent convenir de prolonger les délais ci-haut prévus.

9.03

Arbitre avec assesseurs

Si dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre il y a entente écrite entre les parties pour procéder à l'arbitrage avec assesseur, chaque partie désigne, dans les quinze (15) jours suivant ladite entente, un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré. Si une partie refuse de donner suite à l'entente dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie. Il peut procéder en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas, après avoir été régulièrement convoqué.

9.04

Délais pour rendre sentence

L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date de l'audition. Cependant, à la demande de l'arbitre, ce délai peut être prolongé par entente entre les deux parties.

9.05

Sentence finale

La sentence de l'arbitre sera finale et liera la COMPAGNIE, le SYNDICAT et les salariés concernés. L'arbitre ne sera pas autorisé à altérer, modifier ou amender toute partie de cette convention, ni à rendre toute décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni à considérer toute affaire ne relevant pas de la présente convention.

9.06

Frais de l'arbitre

Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.

9.07

Pouvoirs de l'arbitre

Dans le cas de congédiements ou de mesures disciplinaires imposés à des salariés réguliers ayant acquis des droits d'ancienneté, l'arbitre peut confirmer, modifier, ou annuler la décision de la COMPAGNIE ou, le cas échéant, y substituer toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

9.08

Mesures disciplinaires

Dans le cas de mesures disciplinaires faisant l'objet d'un grief, la COMPAGNIE aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Administration

Il est reconnu que l'administration de la discipline est du ressort exclusif de la COMPAGNIE.

10.02

Les mesures disciplinaires

La réprimande orale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction rapportée. La COMPAGNIE n'imposera de mesures disciplinaires que pour cause juste et suffisante.

10.03

Motifs écrits

Toute mesure disciplinaire, à l'exception de la réprimande orale, doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs, lesquels motifs n'ont pas à être décrits de façon exhaustive, avec une copie transmise simultanément au SYNDICAT.

10.04

Délais

Les mesures disciplinaires mentionnées à l'article 10.03, doivent être remises dans les onze (11) jours ouvrables de la connaissance qu'a eue l'employeur de tous les faits pertinents à l'incident qui donnent ouverture à ladite mesure.

10.05

Convocation par la compagnie

Tout salarié convoqué par la COMPAGNIE, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné de son délégué syndical.

10.06

Retrait du dossier

Une réprimande écrite est retirée du dossier du salarié après une période de quinze (15) mois de son imposition, à la condition que le salarié n'ait reçu aucune mesure de même nature ou de nature similaire durant ladite période de quinze (15) mois.

10.07

Consultation du dossier

Un salarié ayant terminé sa période de probation peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier en présence d'un représentant de la COMPAGNIE, accompagné de son délégué syndical s'il le désire.

10.08

Signature

Si la COMPAGNIE exige qu'un salarié appose sa signature sur une formule contenant une mesure disciplinaire, cette signature ne constitue pas une acceptation de la mesure disciplinaire, mais sert uniquement à attester sa réception par le salarié.

ARTICLE 11

TRAVAIL DU PERSONNEL EXCLU

11.01

Affichage du nom des personnes responsables:

La COMPAGNIE affiche sur les tableaux d'affichage, le nom des contremaîtres et assistants-contremaîtres dans chaque département de l'usine. L'employeur tient cette liste à jour.

11.02

Travail des personnes exclues de l'unité:

Une personne exclue de l'unité de négociation ne peut exécuter un travail normalement effectué par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- 1) Dans les cas d'urgence;
- 2) Dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
- 3) Pour accomplir du travail expérimental ou de développement;
- 4) En l'absence de salariés compétents et disponibles pour accomplir le travail;
- 5) Pour venir en aide momentanément à un salarié ou dans le cas d'un surplus momentané de travail, et ce pour une durée n'excédant pas une (1) heure.

Il est convenu que dans le cas d'absence de salariés réguliers pour accomplir un travail d'une durée de plus de trois (3) heures, la COMPAGNIE appellera les salariés compétents et qualifiés de la liste des surnuméraires sur appel avant de faire exécuter ledit travail par une personne exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

12.01

Définition

L'ancienneté est déterminée par la durée de service continu d'un salarié pour la COMPAGNIE, conformément aux termes de la présente convention.

12.02

Période de probation

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention commence à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de la COMPAGNIE pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Il est convenu que le salarié devra avoir effectué au moins soixante (60) jours de travail pendant ladite période de

quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. À défaut d'avoir effectivement complété lesdits soixante (60) jours de travail, sa période de probation sera prolongée jusqu'à la date de terminaison desdits soixante (60) jours de travail.

À l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté rétroagira alors à la date de son premier jour effectivement travaillé après son dernier embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à réprimande, suspension, congédiement, autre mesure disciplinaire et mise-à-pied, sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, mais il est couvert par les autres dispositions de cette convention.

12.03

Affichage de la liste

- A) La COMPAGNIE affichera sur le tableau d'affichage de l'usine, pendant dix (10) jours ouvrables, une liste d'ancienneté, deux (2) fois par année de calendrier; une copie de cette liste sera envoyée au SYNDICAT. Ces listes indiqueront les noms des salariés, leur ancienneté et leur tâche au moment de cet affichage.
- B) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les onze (11) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si le salarié est au travail pendant cet affichage. Dans le cas contraire, le délai court dès son retour au travail. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée comme officielle et finale.

12.04

Perte d'ancienneté et d'emploi

Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:-

1. Si un salarié quitte volontairement l'emploi de la COMPAGNIE.
2. Si le salarié est congédié pour cause juste et suffisante.
3. Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avoir avisé la COMPAGNIE ou sans raison valable.
4. Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la COMPAGNIE ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
5. Si un salarié est absent pour cause de mise à pied, de maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail:
- pour une période égale à son ancienneté accumulée au début de cette absence, sans excéder dix-huit (18) mois;

6. Si un salarié est absent des suites d'une maladie du travail ou d'un accident de travail pour plus de vingt-quatre (24) mois;
7. Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par télégramme alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'envoi d'une telle lettre ou télégramme. Cependant, cet article ne s'applique pas dans les cas où un salarié ne se présente pas au travail à cause de maladie ou accident, en autant que ce salarié avise la COMPAGNIE dans le délai prévu ci-haut.

12.05

Accumulation d'ancienneté

En tout cas d'absence autorisée, le salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une telle absence.

12.06

Mutation hors du champ d'application de la convention

- A) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention, a le droit à une période d'essai de six (6) mois, mais pendant ce temps n'a aucun recours à la convention et ne paie pas de cotisations syndicales.
- B) En tout temps avant l'expiration de la période d'essai d'une part, la COMPAGNIE peut retourner le salarié à sa tâche précédente, et d'autre part, le salarié peut y retourner volontairement.
- C) Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe B), tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes.
- D) Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié.

ARTICLE 13

PROMOTION

13.01

Promotion et rétrogradation

Dans tous les cas de promotions et de rétrogradations, la COMPAGNIE doit tenir compte des facteurs suivants:

1. l'ancienneté
2. les qualifications et l'habileté requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante: lorsque les qualifications et l'habileté requises pour remplir les exigences normales d'une tâche sont relativement égales chez deux (2)

salariés ou plus, l'ancienneté prévaut; dans tous les autres cas, les qualifications et l'habileté prévalent.

13.02

Affichage et choix

- A) Lorsque la COMPAGNIE décide de combler une tâche vacante, elle affiche ladite tâche vacante pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.
- B) La COMPAGNIE fera son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 13.01 et avisera les candidats de sa décision.
- C) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à l'article 8.

13.03

Absence de candidats qualifiés

Si la COMPAGNIE ne trouve aucune personne suffisamment qualifiée parmi les candidats, elle peut remplir la tâche vacante en embauchant un nouveau salarié. Si la COMPAGNIE décide de diminuer ses exigences afin d'embaucher un nouveau salarié, elle offre à nouveau la tâche vacante selon les dispositions de l'article 13.02.

13.04

Vacance temporaire

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas où la vacance est pour une durée de moins de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs. Dans un tel cas, la vacance est temporaire et la COMPAGNIE peut y assigner la personne de son choix.

ARTICLE 14

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.01

Mise à pied

- A) Si la COMPAGNIE décide de mettre à pied des salariés dans une tâche, elle convient de mettre d'abord à pied les salariés en probation affectés à une telle tâche à la condition que les salariés restants soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- B) Si, par la suite, la COMPAGNIE doit procéder à de nouvelles mises à pied, la COMPAGNIE convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir les exigences normales d'une tâche équivalente ou inférieure selon les dispositions de l'article 13.01.

14.02

A) **Avis de mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus**

Un salarié qui justifie à la COMPAGNIE d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de

moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

À défaut de préavis, la COMPAGNIE doit verser au salarié l'équivalent en salaire sur la base du salaire hebdomadaire normal de ce salarié qui continue à être versé durant les périodes ci-haut mentionnées.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié doit continuer à exécuter son travail de façon normale.

B) **Avis de mise à pied pour une période inférieure à six (6) mois:**

Sauf en cas de force majeure ou circonstances hors du contrôle de la COMPAGNIE, et sauf si la mise à pied est inférieure à cinq (5) jours ouvrables, tout salarié régulier à temps complet mis à pied doit recevoir un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables. Un tel avis doit être transmis simultanément au SYNDICAT.

14.03

Rappel au travail

A) Dans le cas de rappel au travail, la COMPAGNIE convient de rappeler les salariés dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 13.01.

B) Une copie de l'avis de rappel est envoyée au SYNDICAT.

ARTICLE 15

HEURES DE TRAVAIL

15.01

Semaine et journée normales de travail

Salarié de jour:

La semaine de travail des salariés de jour est de quarante-quatre (44) heures réparties en quatre (4) journées de travail de neuf (9) heures chacune, soit du lundi au jeudi inclusivement, et une (1) journée normale de travail de huit (8) heures, soit le vendredi, ne comprenant pas la période non rémunérée prévue à l'article 15.04. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de neuf (9) heures ou de huit (8) heures, selon le cas.

Salarié de nuit:

La semaine de travail des salariés de nuit est de quarante-quatre (44) heures réparties en quatre (4) journées de travail de onze (11) heures chacune du lundi au jeudi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas rémunérée prévue à l'article 15.04. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale des salariés de l'équipe de nuit est de dix (10) heures.

- 15.02 **Heures du début et de la fin**
- A) Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail seront fixées par la COMPAGNIE selon une cédule normale de travail qui devra être affichée.
- B) Cette cédule normale doit être en vigueur pour une durée d'au moins deux (2) semaines et ne peut être modifiée qu'après un préavis de deux (2) semaines.
- 15.03 **Période de repos**
- Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payée, laquelle est fixée par la COMPAGNIE vers le milieu de chaque demi-journée et laquelle inclura le temps d'allée et de retour du salarié à sa place de travail.
- 15.04 **Période de repas**
- Salarié de jour:
Chaque salarié travaillant de jour a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée, à une période de repas non rémunérée dont la durée est de trente (30) minutes.
- Salarié de nuit:
Chaque salarié travaillant de nuit a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée, à une période de repas rémunérée à son taux régulier de salaire dont la durée est de trente (30) minutes.
- 15.05 **Paie de présentation au travail**
- A) Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit à recevoir un minimum de trois (3) heures payées à son taux horaire normal pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps tout travail que la COMPAGNIE requiert et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.
- B) La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas de travail disponible à cause de circonstances de force majeure.
- 15.06 **Principe**
- Les sections ci-avant déterminent les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; ces sections ne doivent pas être interprétées cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01

Heures en plus de la journée et de la semaine régulières

Toutes les heures travaillées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine de travail devront être payées au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire conformément à la clause 15.01.

16.02

Travail le samedi et en surplus de huit (8) heures

- a) Si un salarié travaille plus de huit (8) heures un samedi, il a droit au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquemment dans cette même journée.
- b) De plus, la compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi, un minimum de trois (3) heures de travail, pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

16.03

Travail le dimanche ou l'équivalent

- A) Le taux de deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- B) De plus, la COMPAGNIE doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment, un minimum de trois (3) heures pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

16.04

Travail lors d'un jour férié payé

- A) Un salarié qui travaille lors d'un jour où un jour férié payé est observé, sera payé en plus de la paie de jour férié payé, s'il y a droit, au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour férié.
- B) De plus, la COMPAGNIE doit assurer au salarié qui se présente au travail à ce moment, un minimum de trois (3) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

16.05

Période de repos et de repas

- A) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure, mais moins de trois (3) heures après sa journée normale de travail, il a droit à une période de repos d'une durée de dix (10) minutes rémunérée au taux horaire applicable. Cette période est prise immédiatement avant le début des heures supplémentaires.
- B) Lorsqu'un salarié est requis de travailler trois (3) heures ou plus après sa journée normale de travail, il a droit à une période de souper d'une demi-heure (1/2h) payée.

16.06

Rappel au travail

Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine et à un moment qui ne précède pas immédiatement ses heures normales de travail, il sera alors payé un minimum de trois (3) heures au taux horaire applicable.

16.07

Attribution et distribution du temps supplémentaire

- A) Chaque salarié intéressé et disponible pour effectuer des heures supplémentaires dans sa tâche peut mettre son nom sur la liste affichée hebdomadairement à cette fin indiquant le jour qu'il sera disponible.
- B) Lorsque la COMPAGNIE requiert du travail à temps supplémentaire dans une tâche, elle l'offre d'abord aux salariés qualifiés et habiletés pour effectuer le travail et qui se sont déclarés intéressés en inscrivant leur nom sur la liste et ce, par ordre d'ancienneté.
- C) Si la COMPAGNIE ne trouve pas de cette façon un nombre de salarié suffisant, elle peut demander à d'autres salariés de travailler en temps supplémentaire en procédant par ordre inverse d'ancienneté dans cette tâche.
- D) Il est entendu que les salariés de l'équipe de nuit devront faire au moins une (1) heure de temps supplémentaire par jour normal de travail.

ARTICLE 17

TAUX DE SALAIRES

17.01

Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaire apparaissant à l'annexe "A" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées. Cette annexe "A" fait partie intégrante de la convention collective.

17.02

Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification pour une période de quatre (4) heures ou plus reçoit le taux le plus élevé, entre sa classification et la classification à laquelle il est assigné.

17.03

Salarié assigné à deux (2) tâches

Si un salarié est assigné pour plus de 50% de son temps à exécuter les fonctions d'une tâche dont le taux horaire est plus élevé que le taux horaire de la tâche à laquelle il est classifié, celui-ci peut alors demander à la COMPAGNIE de le classifier à la tâche dont le taux horaire est supérieur si telle est la situation. La période sujette à vérification pour établir ladite situation sera celle des douze (12) mois précédant la date de sa demande.

17.04

Rémunération

Tout salarié qui se rapporte au travail commence à être rémunéré pour les heures travaillées à l'intérieur de sa cédule normale de travail à compter du moment où il commence à travailler selon sa cédule normale de travail, ou du moment où il se présente à son poste de travail dans le cas de retard de la part du salarié jusqu'à la fin de sa cédule normale de travail. Pour les fins de cet article, l'heure de travail ne sera pas divisible en moins de quatre (4) périodes de quinze (15) minutes.

ARTICLE 18

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

18.01

Énumération

- A) Les jours suivants ou fractions de jours suivantes sont considérés comme jours fériés payés:

1^{er} janvier
2 janvier
Vendredi Saint
Fête de la Reine
24 juin
1^{er} juillet
Fête du travail
Action de Grâces
1/2 journée la veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
1/2 journée la veille du Jour de l'An

- B) Si un ou plusieurs des jours fériés payés ci-dessus tombent un samedi ou un dimanche, ce jour est respecté le vendredi qui précède ou le lundi qui suit.

18.02

Paie d'un jour férié

La paie d'un jour férié est la paie d'une journée normale de travail du salarié, c'est-à-dire:

- A) du lundi au jeudi inclusivement: neuf (9) heures pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour;
onze (11) heures pour les salariés travaillant sur l'équipe de nuit;
- B) le vendredi: huit (8) heures pour les salariés de l'équipe de jour;
cinq (5) heures pour les salariés de l'équipe de nuit (les salariés de nuit travaillent alors de 17 h 30 à minuit le jeudi).

18.03

Condition d'éligibilité

Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé les journées normales de travail précédent et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé, à moins que son absence ne soit causée par:

- a) La maladie attestée par certificat médical n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables;
- b) Convocation comme juré ou témoin de la couronne;
- c) Mortalité dans la famille;
- d) Congé personnel autorisé n'excédant pas quinze (15) jours civils avant le congé;
- e) Mise à pied pour manque de travail n'excédant pas une (1) semaine.

18.04

Jour férié lors des vacances annuelles

Si un jour férié payé est observé en dedans d'une période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie supplémentaire.

ARTICLE 19

VACANCES ANNUELLES

19.01

Vacances annuelles: - durée et paie

- A) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables. La paie pour de telles vacances annuelles sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux entre la date de son embauchage et la fin de l'année de référence.
- B) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété un (1) an mais moins de sept (7) ans de service continu pour la COMPAGNIE, a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.
- C) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété sept (7) ans mais moins de douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE, a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de six pour cent (6%) de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.
- D) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie pour de telles vacances annuelles sera de huit pour cent (8%) de ses gains totaux au cours de l'année de référence.

19.02

Cédule de vacances

- A) La période régulière de vacances se situe entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la période principale de vacances se situe entre le 1er juin de l'année courante et le 30 septembre de la même année.

B) La priorité pour le choix des dates de vacances sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département, le tout de façon à ne pas nuire aux opérations normales et sujet aux conditions suivantes:

1. pas plus de trois (3) semaines ne seront accordées durant la période principale, sauf avec le consentement de la COMPAGNIE;
2. un salarié qui ne prend aucune semaine de vacances durant la période principale a droit de prendre toutes ses semaines de vacances consécutivement en dehors de la période principale.

19.03

Préparation de la cédule

Au plus tard le 15 avril, la COMPAGNIE demande aux salariés leur choix pour leur période de vacances et elle préparera par la suite une cédule de vacances selon les critères prévus à l'article 19.02 et qui doit être affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.

19.04

Paie de vacances

La paie de vacances annuelles sera remise au salarié avant son départ pour vacances.

19.05

Départ d'un salarié

Si un salarié quitte la COMPAGNIE, il aura droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1er mai de l'année courante selon le mode de paiement établi précédemment.

ARTICLE 20

CONGÉS SOCIAUX

20.01

Congé de deuil: famille immédiate

- A)
1. Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant habitant encore la maison du salarié, ce salarié aura droit de s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs de calendrier, en autant que le premier de ces cinq (5) jours soit le jour du décès.
 2. Pour les fins de cet article, on entend par le mot "conjoint", l'homme et la femme qui:-
 - i) sont mariés et cohabitent; ou
 - ii) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la COMPAGNIE;
 - iii) l'existence d'un (1) conjoint exclut tout autre conjoint.

- B) Dans le cas du décès d'un enfant n'habitant plus la maison du salarié, du père, de la mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.
- C) Dans le cas du décès du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant deux (2) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces deux (2) jours soit le jour des funérailles.
- D) Si l'un ou plus d'un de ces jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été absent, à son taux horaire normal de salaire et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

20.02

Congé de deuil: -famille éloignée

- A) Dans le cas du décès des grands-parents, beau-frère, belle-soeur, bru ou gendre d'un salarié, ce salarié a droit de s'absenter de son travail pendant un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.
- B) Si ce jour tombe un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour ce jour où il a été absent à son taux horaire normal de salaire pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.
- C) S'il le désire, un salarié peut également obtenir un permis d'absence sans solde d'au maximum deux (2) jours de calendrier pour les deux (2) jours précédant immédiatement le jour des funérailles.

20.03

Congé de mariage

Tout salarié a droit de s'absenter de son travail la journée qui précède le jour de son mariage si la cérémonie a lieu le samedi, ou la journée du mariage si la cérémonie a lieu un jour ouvrable. Il est rémunéré à son taux horaire normal de salaire pour ce jour si ledit salarié devait normalement travailler ce jour-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

20.04

Congé de naissance

Un salarié dont l'épouse a donné naissance à un enfant a droit de s'absenter de son travail le jour de l'accouchement et le jour où son épouse quitte l'hôpital. Il est rémunéré à son taux normal régulier de salaire pour l'un de ces deux (2) jours s'il devait normalement travailler ce jour-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

20.05

Salarié appelé comme témoin

Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux, à la demande de la COMPAGNIE, ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, pour autant qu'il aurait été au travail.

20.06

Juré ou candidat juré

- A) Un salarié qui s'absente de son travail pour agir comme membre d'un jury ou candidat juré, recevra de la COMPAGNIE une somme équivalant à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins le montant d'argent dont il bénéficie comme juré ou comme candidat juré.
- B) Pour avoir droit au bénéfice prévu à la section ci-haut, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:-
1. avoir complété sa période de probation;
 2. avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation;
 3. fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury ou en tant que candidat juré;
 4. retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

20.07

Congé de maternité

La salariée enceinte bénéficie des congés de maternité prévus à la Loi sur les normes du travail.

20.08

Scrutin fédéral ou provincial

La COMPAGNIE convient, le jour d'un scrutin fédéral ou provincial, d'accorder à chaque salarié au moins le nombre d'heures fixé par la loi pour voter et elle ne doit faire aucune déduction sur le salaire de ce salarié, ni lui imposer aucune peine à la suite de son absence durant ces heures.

ARTICLE 21

ACCIDENT DE TRAVAIL

21.01

Journée de l'accident de travail

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical le jour de tel accident et ne peut en conséquence revenir au travail, sera payé à son taux horaire normal de salaire pour le reste de sa journée normale de travail.

21.02

Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, des visites subséquentes sont prescrites par un médecin ou un hôpital, la COMPAGNIE paiera jusqu'à deux (2) visites, le temps nécessaire ne devant excéder quatre (4) heures par visite au taux régulier du salaire du salarié.

21.03

Transport du salarié

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

ARTICLE 22

SÉCURITÉ

22.01

Sécurité

- A) La COMPAGNIE reconnaît que son établissement doit être aménagé et entretenu de façon à protéger les salariés contre les risques professionnels et à offrir des conditions de propreté et de salubrité nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés.
- B) À cet effet, la COMPAGNIE, le SYNDICAT et les salariés coopèrent pour la sécurité des salariés qui devront respecter les règles de sécurité établies par la COMPAGNIE, la loi ou les règlements.

22.02

Comité de sécurité

La COMPAGNIE et le SYNDICAT forment un comité de sécurité composé d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties.

Le comité de sécurité doit remplir les fonctions prescrites par la Loi sur la santé-sécurité au travail.

Conformément au règlement de la CSST, ce comité doit se rencontrer au moins une (1) fois par mois et, au besoin, dans les cas urgents qui ne peuvent attendre la prochaine rencontre.

22.03

Équipement de sécurité

La COMPAGNIE fournit sans frais à ses salariés tout équipement de sécurité que le Comité de sécurité a reconnu comme étant nécessaire pour assurer la sécurité des salariés.

22.04

Examen médical

- A) Si la COMPAGNIE requiert d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical durant ses heures normales de travail, cet examen médical sera fait aux frais de la COMPAGNIE et le salarié ne perdra pas de salaire pour le temps consacré à cet examen durant ses heures normales de travail.
- B) Si, à la demande de la COMPAGNIE, un salarié est requis de se soumettre à un examen médical chez un médecin choisi par la COMPAGNIE, et ce, en dehors de ses heures normales de travail, il est alors rémunéré au taux horaire applicable pendant le temps requis pour cet examen.

22.05

Équipement de premiers soins

La COMPAGNIE convient de maintenir sur les lieux de travail, l'équipement de premiers soins requis par la loi.

ARTICLE 23

**NOUVELLES TÂCHES OU MODIFICATIONS:
TAUX DE SALAIRE**

23.01

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements d'opération, la COMPAGNIE avise le SYNDICAT dès le début de tels changements.

La COMPAGNIE et le SYNDICAT tenteront de s'entendre sur les taux de salaires normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaires normaux établis dans la convention.

ARTICLE 24

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01

Informations données par le salarié

- A) Chaque salarié a la responsabilité d'informer, par écrit, la COMPAGNIE de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement.
- B) Chaque salarié absent doit aviser la COMPAGNIE le plus tôt possible avant le début de sa journée normale de travail et donner la durée approximative de son absence et sa cause. Il doit de plus aviser la COMPAGNIE de son retour au moins la veille dudit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.

24.02

Langage poli

La COMPAGNIE et les salariés dans leurs relations l'un avec l'autre et avec le public doivent employer un langage poli et décent en tout temps.

24.03

Contrats individuels

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail autre que celle prévue à la présente convention entre un salarié et la COMPAGNIE, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçue l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

24.04

Jour de paie

1. Tous les salariés de l'équipe de de jour seront payés par chèque au moins une (1) heure avant la fin de leur journée normale, le jeudi de chaque semaine, sauf si c'est un jour férié payé, alors les salariés seront payés le mercredi.

Tous les salariés de l'équipe de soir seront payés par chèque au moins une (1) heure avant la fin de leur journée normale, le vendredi matin de chaque semaine, sauf si c'est un jour férié, alors les salariés seront payés le jeudi.

À compter du 1^{er} mai 1987, l'employeur pourra payer les salariés de l'équipe de jour le mercredi de chaque semaine et les salariés de l'équipe de nuit le jeudi matin de chaque semaine, de la même façon que ci-haut prévue.

2. Advenant qu'à cause d'un cas de force majeure, il ne soit pas possible de remettre au salarié son chèque de paie ou dans le cas d'erreur importante sur le montant dû au salarié, la COMPAGNIE lui remet alors une avance équivalant approximativement à sa paie hebdomadaire.
3. Aucune déduction ne sera effectuée sur le chèque de paie d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention, par la loi ou par le salarié.

24.05

Poinçon

- A) Il doit y avoir une horloge à poinçon à la place d'affaires de la COMPAGNIE et chaque salarié doit poinçonner lui-même sa carte aux moments désignés par la COMPAGNIE.
- B) La COMPAGNIE n'a pas le droit d'effectuer des changements à la carte de temps d'un salarié sans avoir, au préalable, consulté ce salarié et dans ce cas, le salarié doit initialer les changements s'il y a lieu.

24.06

Lieu de repas

La COMPAGNIE convient de continuer à fournir des aménagements propres et hygiéniques pour les repas.

24.07

Roulement de la main-d'oeuvre

La COMPAGNIE fait parvenir au SYNDICAT au moins une (1) fois à tous les six (6) mois une liste du roulement de la main-d'oeuvre. Cette liste doit signaler la date et les noms des salariés embauchés, rappelés, promus, transférés de façon permanente, rétrogradés, mis à pied, congédiés et ceux qui ont quitté leur emploi volontairement.

24.08

Salopettes

La COMPAGNIE mettra des salopettes à la disposition des aide-peintres et des préposés à la maintenance.

ARTICLE 25

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

25.01

Journées de maladie

A) À moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante et cette période constitue une année pour les fins de cet article. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié ait complété sa période de probation.

B) Tout salarié qui a complété sa période de probation avant le 1er avril reçoit les crédits suivants selon l'équipe de travail:-

- équipe de jour: six (6) jours
- équipe de nuit: cinq (5) jours

Tout autre salarié a droit à un maximum de cinq (5) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base d'une demi-journée par mois pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié ait complété sa période de probation.

C) Pour utiliser lesdits jours de maladie durant l'année, le salarié doit rencontrer toutes et chacune des conditions suivantes:-

1. Souffrir d'une maladie le rendant incapable d'effectuer son travail, laquelle n'est pas un accident ou une maladie industrielle;
2. Rapporter son absence à la COMPAGNIE avant le début de sa journée normale de travail en indiquant la nature de sa maladie et la durée approximative de son absence;
3. Fournir un certificat médical si la COMPAGNIE l'exige.

Les vendredis et les lundis (pour les employés de nuit: les jeudis et les lundis) seront considérés comme des journées de maladie et payés comme tel sur présentation d'un billet de médecin seulement. Sans cette pièce justificative, ces journées d'absence ne seront pas payées.

D) 1. Toute journée de maladie non utilisée durant l'année sera remboursée au salarié dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'année sur la base de son taux horaire de salaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail (maximum de neuf (9) heures ou de onze (11) heures selon l'équipe de travail) pour chaque jour non utilisé.

2. Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de la COMPAGNIE ou est congédié avant le 1er avril, il a droit au remboursement de toute journée de maladie accumulée au rythme de une demi-journée par mois travaillé depuis le 1er avril précédant mais non utilisée au moment de son départ, sur la base de son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail jusqu'à un maximum de neuf (9) heures ou onze (11) heures selon son équipe de travail et jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou de six (6) jours selon l'équipe de travail.

E) La rémunération pour une journée de maladie utilisée est calculée sur la base du taux horaire du salarié multiplié par le

nombre d'heures de sa journée normale de travail jusqu'à un maximum de neuf (9) heures ou onze (11) heures selon l'équipe de travail.

25.02

Assurance-groupe

Le plan d'assurance-groupe actuel demeurera en vigueur pour toute la durée de la convention collective de travail. La COMPAGNIE s'engage à continuer à verser la contribution patronale et à déduire du salaire du salarié la contribution du salarié.

25.03

Prime d'assiduité

À chaque semaine, le salarié qui n'a pas été absent sans raison valable et qui n'est pas arrivé en retard, reçoit une prime représentant quatre pour-cent (4%) de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées à taux régulier.

ARTICLE 26

DROITS DE LA DIRECTION

26.01

Reconnaissance

Le SYNDICAT reconnaît que c'est la fonction exclusive de la COMPAGNIE d'administrer et gérer ses affaires, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retraiter, classier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés, de réprimander, suspendre, congédier au autrement discipliner les salariés, de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer les règles et règlements d'usine, de cédule le travail et d'assigner ce travail aux salariés, d'établir et modifier les cédules de travail ou les standards, d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter et diminuer de façon permanente ou temporaire le nombre de salariés, de décider de l'utilisation des propriétés de l'usine, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés, de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et de déterminer le travail à être accompli. Tous ces droits doivent être exercés de façon compatible avec la présente convention collective.

ARTICLE 27

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

27.01

Nullité d'une disposition

Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernements fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, sera automatiquement nulle et sera modifiée pour la rendre conforme. Toutes

les autres dispositions de ladite convention demeureront valides.

ARTICLE 28

ANNEXES

28.01

Annexes font partie intégrante

Les annexes suivantes font partie intégrante de la convention collective:

- Annexe "A":** Classifications, échelles des taux horaires
- Annexe "B":** Liste des montants forfaitaires à être payés à certains salariés
- Annexe "C":** Salariés surnuméraires
- Annexe "D":** Primes
- Annexe "E":** Liste d'ancienneté
- Annexe "F":** Salariés hors taux

ARTICLE 29

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

29.01

Avis

En cas de changements technologiques, la COMPAGNIE s'engage à donner un avis écrit au SYNDICAT, d'un minimum de six (6) semaines avant un tel changement.

29.02

Rencontres

La COMPAGNIE s'engage à rencontrer dans les plus brefs délais le SYNDICAT pour discuter du recyclage des salariés et des autres mesures à prendre pour atténuer les effets du changement technologique.

29.03

Mise à pied

Les parties s'entendent par ailleurs pour que, s'il y a lieu, les mises à pied soient faites conformément à la convention collective.

ARTICLE 30

DURÉE

30.01

La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 30 avril 1988 inclusivement.

30.02

Avis de quatre-vingt-dix (90) jours

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

30.03

Convention intérimaire

Si un avis est donné conformément à l'article 30.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out, ou jusqu'à la signature d'une nouvelle convention si le droit de grève ou de lock-out n'a pas été exercé.

30.04

Rétroactivité

Nonobstant les dispositions de l'article 30.01, les salaires mentionnés à l'annexe "A" des présentes seront rétroactifs au 1^{er} mai 1986 pour toutes les heures travaillées. *et payable aux employés mentionnés à l'annexe "E"* *AL SC*

EN FOI DE QUOI, les parties par les représentants dûment autorisés, ont signé cette convention ce 6^{ième} jour de novembre 1986.

POUR LA COMPAGNIE:-

Alain L...

[Signature]

POUR LE SYNDICAT:-

Seymour...

Michel Bernade...

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS, ÉCHELLES DES TAUX HORAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DURÉE*</u>	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/05/87</u>
1) Peintre "A"		10,10 \$	10,60 \$
2) Peintre	7 ans et plus	9,20	9,66
	3 ans à 7 ans	8,35	8,77
	1 an à 3 ans	7,75	8,14
3) Apprenti-peintre	6 mois à 1 an	7,05	7,40
	0 mois à 6 mois	6,65	6,98
4) Emballeur- accrocheur	7 ans et plus	8,40	8,82
	3 ans à 7 ans	7,40	7,77
	1 an à 3 ans	6,25	6,56
	6 mois à 1 an	5,60	5,88
	0 mois à 6 mois	5,35	5,62
5) Aide général	7 ans et plus	8,40	8,82
	3 ans à 7 ans	7,40	7,77
	1 an à 3 ans	6,25	6,56
	6 mois à 1 an	5,60	5,88
	0 mois à 6 mois	5,35	5,62
6) Contrôleur- Opérateur		9,75	10,24
7) Chef de groupe, produits chimiques		9,90	10,39
8) Magasinier		8,00	8,40
9) Opérateur- expéditeur	1 an et plus	8,75	9,19
	6 mois à 1 an	8,45	8,87
	0 mois à 6 mois	8,15	8,56
10) Préposé, chambre à peinture		6,70 (plus augmentations périodiques)	7,03
11) Étudiant		5,25	5,51
12) Préposé au décapage	7 ans et plus	8,45	8,87
	3 ans à 7 ans	7,50	7,87
	1 an à 3 ans	6,30	6,61
	6 mois à 1 an	5,65	5,93
	0 mois à 6 mois	5,40	5,67

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DURÉE*</u>	<u>SIGNATURE</u>	<u>01/05/87</u>
13) Aide-peintres	7 ans et plus	8,45	8,87
	3 ans à 7 ans	7,50	7,87
	1 an à 3 ans	6,30	6,61
	6 mois à 1 an	5,65	5,93
	0 mois à 6 mois	5,40	5,67
14) Préposé- maintenance	1 an et plus	7,20	7,56
	6 mois à 1 an	6,80	7,14
	0 mois à 6 mois	6,50	6,82

*Note: Dans toutes les classifications où il existe différents échelons de salaire, la durée correspond à l'ancienneté du salarié avec la COMPAGNIE sauf pour les classifications de peintre, apprenti-peintre et opérateur-expéditeur où la durée correspond à la période pendant laquelle le salarié a travaillé dans cette classification. À la fin d'un an dans la classification d'apprenti-peintre, le salarié est automatiquement classé peintre - 1 an.

ANNEXE "B"

LISTE DES MONTANTS FORFAITAIRES À ÊTRE PAYÉS À CERTAINS SALARIÉS

Les montants forfaitaires suivants sont payables aux salariés concernés aux dates indiquées ci-après, à la condition que lesdits salariés soient toujours, à la date du versement, dans la même classification que celle dans laquelle ils sont classés à l'annexe "E" de la présente convention. Pour les fins de la présente annexe seulement, les classifications suivantes sont regroupées comme suit:

- a) emballleur-accrocheur et aide général sont considérés comme étant dans la même classification;
- b) préposé au décapage et aide-peintres sont considérés comme étant dans la même classification.

<u>Nom</u>	<u>Signature</u>	<u>01/05/87</u>	<u>01/11/87</u>
Donald Pinet	1,349	23	23
Sylvain Cormier	1,346	-	-
Lise Carpentier	1,346	-	-
Pierre Gédéon	464	-	-
René Lafontaine	1,063	-	-
Alphonse Dumais	1,432	512	512
Jacques Vanier	1,078	-	-
Gilles Lamphousse	957	-	-
Mario Lafrenière	957	-	-
Lévis Cormier	718	-	-
Martin Roy	30	-	-
Réal Lord	1,515	541	541
Marie-André Delisle	1,515	541	541
Jacques Brisebois	1,459	521	521

ANNEXE "C"
SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

1. Énoncé de principe

Les deux parties s'entendent pour reconnaître le principe que l'employeur peut embaucher des salariés surnuméraires, tels que définis à l'article 2.04 F) de la convention collective. L'utilisation des salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi le personnel à temps complet, ni pour empêcher la création, ni pour permettre l'abolition de poste, ni pour empêcher la promotion des salariés réguliers.

2. Appel au travail

L'employeur appelle au travail les salariés surnuméraires en fonction de leur ancienneté et de la disponibilité desdits salariés exprimée par écrit et tient à jour une liste des salariés surnuméraires qu'il transmet au SYNDICAT à tous les six (6) mois.

3. Ancienneté, période de probation

La période de probation du surnuméraire est de soixante (60) jours travaillés. Son ancienneté s'accumule à partir de sa première date d'embauche. Son ancienneté est calculée sur la base de une (1) journée égale neuf (9) heures égale un cinquième (1/5) de semaine d'ancienneté.

4. Affichage de poste

Avant d'embaucher un salarié de l'extérieur, la COMPAGNIE offrira le poste à temps complet au plus ancien des surnuméraires.

5. Mise à pied

Avant de mettre à pied les salariés à temps complet, l'employeur devra mettre à pied les salariés surnuméraires.

6. Jours fériés

Les salariés surnuméraires ne sont pas couverts par l'article 18 sur les jours fériés. Toutefois, ils recevront la rémunération des jours fériés établis par la présente convention (à l'exception de la fête nationale) au pro-rata des heures rémunérées pour l'année écoulée au 31 décembre calculés sur deux mille deux cents (2 200) heures, et ce, au plus tard, la troisième semaine de janvier. Le congé de la fête nationale sera consenti et rémunéré conformément à la loi sur la fête nationale.

7. Salaires

Les salariés surnuméraires sont payés selon l'échelle de salaire prévue à la convention collective.

8. Cotisation syndicale

Le salarié surnuméraire qui travaille au moins une (1) semaine par mois paiera une cotisation syndicale au pro-rata de ses jours travaillés pendant le mois.

9. Autres avantages

Tout salarié surnuméraire ayant complété sa période de probation, a droit aux avantages suivants:

- A) Congé de deuil;
- B) Périodes de repas payées lorsque applicables et périodes de repos payées;
- C) Primes;
- D) Les salariés surnuméraires ne sont pas couverts par l'article 16 de la convention collective - temps supplémentaire - mais seront payés au taux de une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées en plus de neuf (9) heures dans une même journée (en plus de dix (10) heures dans une même journée s'il travaille sur l'équipe de nuit) ou en plus de quarante-quatre (44) heures dans une même semaine.

10. Travail de maintenance

Si des personnes sont nécessaires pour faire du travail de maintenance le vendredi, samedi ou dimanche, la COMPAGNIE offrira d'abord ce travail, selon l'ordre d'ancienneté, à tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation et les paiera le salaire de l'aide général selon le taux applicable. S'il ne se trouve pas suffisamment de salariés qui acceptent de faire le travail, la COMPAGNIE pourra faire appel à d'autres personnes à titre de surnuméraires.

11. Emploi temporaire

L'employeur offrira d'abord les emplois temporaires aux surnuméraires, selon l'ordre d'ancienneté, avant d'embaucher des personnes de l'extérieur.

12. Étudiants

- A) La COMPAGNIE peut embaucher temporairement des étudiants surnuméraires pour la période des congés annuels à la condition qu'elle rappelle au préalable tous les salariés mis à pied ayant des droits d'ancienneté et à la condition qu'elle ait offert au préalable le travail à tous les autres surnuméraires.
- B) L'étudiant doit signer une formule afin d'établir la durée de sa période de travail en qualité d'étudiant et une copie de cette formule sera remise au SYNDICAT. Durant cette période, l'étudiant est considéré comme étant en période de probation au même sens que l'article 11.02 à l'exception que ladite période peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, mais ne doit jamais excéder la période normale des vacances de tel étudiant.
- C) Advenant que la COMPAGNIE décide de garder l'étudiant au-delà de la période prévue, il est alors considéré comme ayant complété sa période de probation, son nom est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté s'accumule à compter de la date de son dernier embauchage comme étudiant.

13. Droit de grief

Le salarié surnuméraire a droit de grief et d'arbitrage seulement sur les points susmentionnés.

ANNEXE "D"

PRIMES

A) Prime de vêtements

Une prime de vêtements de 0,45 ¢ sera payable pour toutes les heures régulières travaillées dans la journée normale de travail, pour les salariés suivants:

- Peintres "A"
- Peintres
- Apprenti-peintres
- Employés travaillant au décapage
- Préposé à la chambre à peinture

B) Prime de nuit

Une prime de nuit de 0,60 ¢ l'heure sera payable à tous les salariés de nuit pour toutes les heures travaillées de nuit.

C) Prime de chef de groupe

Une prime de 0,50 ¢ l'heure sera payable au chef de groupe.

ANNEXE "E"

LISTE DES SALARIÉS PAR CLASSIFICATION

EN ORDRE D'ANCIENNETÉ

<u>Classification</u>	<u>Noms</u>	<u>Ancienneté</u>
1) Peintre "A"	Cormier, Roger	09-04-73
	Lambert, Roger	07-09-73
	Thomas, Marcel	16-10-73
	Desnoyers, Denis	31-01-76
	Martin, Richard	12-10-78
	Dubois, Jean	16-04-79
	Cyr, François	23-11-79
	Lescelleur, Jules	22-09-80
	Gervais, Jean	04-03-81
2) Peintre	Noël, Marc	15-10-83
	Desrosiers, Jacques	14-10-84
	Santerre, Réal	15-10-84
	Savaria, Raymond	31-10-84
	Sirois, Denis	13-05-85
3) Apprenti-peintre	Bernatchez, Michel	12-06-84
	Lauzière, Pierre	13-08-84
	Larocque, Sylvain	28-01-85
	Pinard, Mario	24-09-86
4) Emballeurs- accrocheurs	Leblanc, J.-Pierre	03-12-86
	Martin, Denis	23-08-71
Pinet, Donald	13-12-71	
Cormier, Sylvain	14-11-73	
Carpentier, Lise	13-08-74	
Gédéon, Pierre	11-09-75	
Lévesque, Yves	05-03-76	
Larame, Wilnes	11-08-76	
Laforest, Denise	20-03-78	
Anctil, Théo	30-04-79	
Bourgouin, Monique	12-03-80	
St-Louis, Kethlyde	11-04-80	
Alie, Michel	23-08-80	
Lafontaine, René	30-03-81	
Laforest, Hormidas	17-04-81	
Banaszkiewicz, Alain	04-05-81	
Bernatchez, Marcel	01-11-83	
Bordeleau, Sylvie	25-11-83	
Proulx, Yolande	24-09-84	
Gagnon, Nicole	01-10-84	
Bourgeois, Alain	09-11-84	
Thomas, Monique	13-05-85	
Imbeault, Sylvain	13-05-85	
Vanier, Stéphane	10-06-85	
Berichon, Guy	17-09-85	
Loiselle, Josée	25-09-85	
Ouellet, Noëlla	01-11-85	
Doucet, France	27-11-85	

<u>Classification</u>	<u>Noms</u>	<u>Ancienneté</u>
	Bourgeois, Serge	06-01-86
	Faucher, Yvon	03-04-86
	Faucher, Alain	03-04-86
	Cusson, Mario	23-04-86
	Tourangeau, Richard	02-06-86
	Fournier, Suzanne	17-06-86
	Marchand, Chantale	21-06-86
	Côté, Sylvain	23-06-86
	Vienneau, Stéphane	29-09-86
	Mathieu, Michel	29-09-86
5) Aide général	Smith, Rosario	11-08-75
	Proulx, Denis	04-11-80
6) Contrôleur-opérateur	Cusson, Roland	01-06-63
7) Chef de groupe, produits chimiques	Comeau, Perry	04-09-75
8) Magasinier	Brisebois, Jacques	12-05-80
9) Opérateur-expéditeur	Délisle, Marc-André	21-09-63
	Lord, Réal	07-09-73
	Roy, Roger	12-11-77
	Paquette, Mario	23-08-76
10) Préposé, chambre à peinture	Savaid, Régis	09-11-84
11) Étudiant	-	
12) Préposé au décapage	Cormier, Lévis	04-02-80
	Roy, Martin	09-09-85
13) Aide-peintres	Dumais, Alphonse	20-10-66
	Poliquin, Alain	23-02-78
	Samson, Réal	01-03-79
	Véronneau, Serge	22-05-79
	Vanier, Jacques	04-07-80
	Damphousse, Gilles	04-11-80
	Lafrenière, Mario	26-02-81
14) Préposé maintenance	Robitaille, Bruno	01-10-85

(Ancienneté en date du 7/10/86)

15) Surnuméraire	Paradis, Patrick	67 jours
	Faucher, Jocelyn	56 jours
	Doucet, Denis	50 jours
	Mallaci, Joseph	48 jours
	Vaillancourt, Éric	37 jours
	Comeau, Jerry	34 jours
	Fard, Francine	9 jours
	Bélanger, Jean	1 jour
16) Temporaire	Brunet, Joël	

ANNEXE "F"

SALARIÉS HORS TAUX

1. Nonobstant les taux de salaire prévus à l'annexe "A" de la convention collective, les salariés suivants recevront les taux de salaire ci-après prévus pour chacune des années de la convention collective, tant que ledit salarié demeure dans la même classification que celle dans laquelle il est classé à l'annexe "E" de la présente convention:

<u>Nom</u>	<u>Date de signature</u>	<u>1er mai 1987</u>
Pinet, Donald	8,42 \$	Taux de l'annexe "A"
Dumais, Alphonse	8,94 \$	8,94 \$
Lord, Réal	9,46 \$	9,46 \$
Délisle, Marc-André	9,46 \$	9,46 \$
Brisebois, Jacques	9,11 \$	9,11 \$

2. Nonobstant les taux prévus à l'annexe "A" de la convention collective, les salariés suivants recevront, tant qu'ils n'auront pas un an d'ancienneté avec la compagnie, les taux de salaire ci-après prévus:

<u>Nom</u>	<u>Taux</u>
France Doucet	} 5,60 \$ jusqu'à 6 mois d'ancienneté et 5,90 \$ de 6 mois à un an d'ancienneté
Serge Bourgeois	
Yvon Faucher	
Alain Faucher	
Mario Cusson	
Tourangeau, Richard	
Fournier, Suzanne	
Marchand, Chantal	
Vienneau, Stéphane	
Mathieu, Michel	

C.T. 86-05-M-088

8473-1

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-27317-05
(M-27317-01)

CAS: MR-010-03-86

MONTREAL, le 8 mai 1986

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Maurice VASSART

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET
DE LA CHIMIE, Section locale 127
2100, rue Papineau
1er étage
Montréal (Québec)
H2K 4J4

Requérant

-et-

LES EMAILLEURS LAURENTIDE LTEE
335, avenue Broadway
Montréal -Est (Québec)
H1B 5A7

Intimé

-et-

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, Local 931
5050, rue de Sorel
Bureau 12
Montréal (Québec)
H4P 1G5

Mis en cause

D E C I S I O N

Par décision en date du 17 janvier 1984, le
mis en cause est accrédité (M-27317-01) pour représenter le groupe suivant
de salariés de l'intimé:

.../2

'86 MAI -8 13:08



"tous les employés salariés au sens du Code, à l'exception des employés de bureau".

La convention collective entre l'intimé et le mis en cause, déposée en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail, expire le 30 avril 1986.

Le 28 février 1986, soit dans les délais légaux, le requérant a soumis, en vertu des dispositions des articles 21 et suivants du Code du travail, une requête en accréditation (M-27317-05) pour représenter le groupe suivant de salariés de l'intimé:

"tous les salariés au sens du Code, à l'exception des employés de bureau".

Le soussigné était saisi de cette requête le 17 mars 1986. Un rapport d'agent d'accréditation a été déposé le 25 mars 1986.

Les parties, en date du 20 mars 1986, étaient convoquées à une audition qui eut lieu à Montréal le 5 mai 1986.

L'intimé réclame l'exclusion de l'unité de négociation des employés à temps partiel et des étudiants, qui formeraient des groupes distincts.

Au moment du dépôt de la présente requête en accréditation, il y avait sept (7) employés à temps partiel et huit (8) étudiants (pièce R-1); le personnel régulier comptait soixante-dix-neuf (79) employés à plein temps.

Il ne fait aucun doute dans l'esprit du soussigné qu'au moment de l'accréditation du mis en cause, le 17 janvier 1984, la question de l'exclusion des travailleurs à temps partiel et des étudiants n'a jamais été soulevée, et que ces salariés étaient assujettis à ladite accréditation. Celle-ci n'était pas contestée par l'employeur puisqu'elle a été émise par un agent d'accréditation. Sur la liste des salariés visés remise à l'époque par l'employeur audit agent d'accréditation figurait le nom de Claude Mariano, lequel est étudiant. La liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe "D" de la convention collective signée le 13 avril 1984 par l'intimé et le mis en cause (pièce R-3) contient le nom de Nicole Gagnon, qui est une employée à temps partiel.

Le fait que, par la suite, l'intimé et le mis en cause aient plus ou moins convenus que les employés à temps partiel et les étudiants n'étaient pas assujettis à la convention collective ne change en rien la portée de l'accréditation originaire. Seul, un commissaire du travail a le pouvoir de modifier une accréditation.

Les employés à temps partiel sont sur appel. Certains travaillent au service de l'intimé depuis deux ou trois ans. La liste des salariés réguliers comprend au moins cinq (5) employés qui travaillaient auparavant à temps partiel. Les employés à temps partiel sont appelés à travailler pendant les périodes de pointe et on s'en sert également pour assurer le remplacement des réguliers absents pour une raison ou une autre.

En règle générale, les temps partiels travaillent une vingtaine d'heures, deux ou trois jours par semaine. Mais, lorsqu'ils remplacent un régulier absent, ils peuvent travailler à plein temps durant toute la période d'absence du régulier; par exemple, en cas d'incapacité totale subie par un régulier à la suite d'un accident de travail, son suppléant peut travailler pendant plusieurs semaines, sinon plusieurs mois, et il est alors assujetti à l'horaire des réguliers.

Les temps partiels exécutent le même travail que les réguliers.

Quant aux étudiants, ils travaillent surtout le vendredi soir et le samedi, alors qu'ils sont affectés au nettoyage de l'équipement. Ils font alors exactement le même travail que les employés réguliers qui acceptent de faire ce travail en surtemps. Ce nettoyage doit s'effectuer alors que la chaîne de production est arrêtée.

Ces mêmes étudiants peuvent aussi être appelés à travailler pendant la semaine sur la ligne de production, lorsqu'ils sont disponibles et qu'il y a du travail. Ils sont également appelés à remplacer des réguliers pendant les vacances annuelles.

En fonction de la preuve, le soussigné juge appropriée l'unité de négociation recherchée par le requérant et rejette donc la demande patronale d'exclusion des employés à temps partiel et des étudiants.

Le nom des quinze employés à temps partiel et étudiants (pièce R-1) est ajouté à la liste de soixante-dix-neuf (79) noms (pièce R-2) soumise par l'employeur à l'agent d'accréditation.

Le requérant détient le caractère représentatif prévu au Code du travail et a satisfait aux exigences dudit Code.

Par contre, le mis en cause ne détient plus le caractère représentatif requis.

Conformément aux dispositions de l'article 43 du Code du travail, l'accréditation émise au requérant par la présente décision annule de plein droit l'accréditation (M-27317-01) détenue par le mis en cause.

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail;

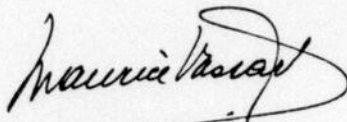
POUR CES MOTIFS,

le commissaire du travail:

- (1) ANNULE l'accréditation (M-27317-01) émise le 17 janvier 1984 à l'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931;
- (2) ACCREDITE (M-27317-05) le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE, SECTION LOCALE 127, pour représenter:

"tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau"

de: Les Emailliers Laurentide Ltée
335, avenue Broadway
Montréal-Est (Québec).



Maurice Vassart
Commissaire du travail

MV/dg

Procureur du requérant: M. Joseph Gargiso
Procureur de l'intimé: Me Paul Venne (Pouliot, Mercure et associés)
Procureur du mis en cause: M. Serge Trépanier