



EFOT

Dépôt N°:

86 11 123

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

8769-2

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-4945-07
Date	Signature: 86-11-10 Reception: 86-11-13 Durée: 86-08-01 à 88-07-31	Au: 88-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 22

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de Bureau de PPG Canada Inc (CSN) Usine de Beauharnois 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☐ Déposant PPG Canada Inc Produits Chimiques Industriels C.P. 2010 Beauharnois, QC. J6N 3C8
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att: M. Claude Laberge 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région: 06-03 Activité: 3799 (5) Affiliation: 06

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

1. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

2. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

3. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

4. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

5. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

6. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

7. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

8. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

9. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

10. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

11. Le nom de l'association n'est pas indiqué.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David/dg	Date: 86-11-20

Pour renseignements

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

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

NOV 13 1986
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

4945-07

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

PPG Canada Inc.
Produits chimiques industriels

et

Syndicat des employé(e)s de bureau
de PPG Canada Inc.

Usine de Beauharnois

8b
NOV 13 1945

GENÉRAL DE TRAVAIL
WINNIPEG

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGE
1. Juridiction	2
2. Reconnaissance	2
3. Buts de la convention	3
4. Régime syndical	3
5. Obligations mutuelles et paix industrielle	4
6. Affaires professionnelles et syndicales	5
7. Représentation syndicale	6
8. Affichages	6
9. Procédure de griefs	6
0. Arbitrage	8
11. Mesures disciplinaires	8
12. Ancienneté	9
13. Postes vacants et nouveaux	11
14. Travail des employés exclus de l'unité de négociation	13
15. Salaire et classification	13
16. Heures de travail	14
17. Temps supplémentaire	14
18. Allocation minimum	15
Congés sociaux	16
20. Congés fériés	17
21. Vacances	18
22. Congé maternité	19
23. Sécurité-Santé	21
24. Hygiène et bien-être	24
25. Changements technologiques	25
26. Préavis	26
27. Divers	26
28. Durée de la convention	27
29. Assurance et pension	28
ANNEXES	
A. Classification	29
B. Assurances	30
C. Protection du revenu	31
Liste d'ancienneté	33
LETTRES D'ENTENTE	
Libération syndicale	34
Déplacements	35

PREAMBULE

La présente convention est passée ce 10 novembre 1986 entre PPG Canada Inc., usine de Beauharnois, ci-après appelée "l'employeur", et le Syndicat des employé(e)s de bureau (CSN), Beauharnois, ci-après appelé "le syndicat".

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail, du Ministère du travail, le 16 novembre 1983 et amendé le 5 mars 1986, la présente convention s'applique à tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail, incluant le superviseur du trafic et le magasinier, à l'exclusion des personnes automatiquement exclues par le Code du Travail, du directeur de l'usine, du directeur des relations industrielles, des surintendants, de tous les autres superviseurs, des contremaîtres-généraux, des contremaîtres, des coordonnateurs à la sécurité, au contrôle de l'environnement et au personnel, des ingénieurs, du chimiste, des techniciens de laboratoire, du dessinateur, du chef-comptable, de l'analyste des systèmes et de la secrétaire du directeur de l'usine.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés régis par la présente convention relativement aux salaires et aux conditions de travail qui y sont prévues.
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent.
- 2.03 Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois applicables, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.
- 2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention collective entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 3 - BUTS DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat, de définir les conditions de travail de ses salariés, de faciliter le règlement des problèmes équitablement qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par la présente convention.
- 3.02 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pleinement à la réalisation des dits buts.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention tous les salariés inclus dans le certificat d'accréditation et membres du syndicat devront, comme condition d'emploi continu, payer de leur salaire un montant équivalent aux cotisations hebdomadaires régulières tel que déterminé par le syndicat.
- 4.02 Tous les nouveaux salariés embauchés après la signature de la présente convention, pour remplir les tâches incluses dans le certificat d'accréditation devront comme condition d'emploi continu, payer de leur salaire un montant équivalent aux cotisations hebdomadaires régulières, tel que déterminé par le syndicat et ceci immédiatement à la date d'embauchage.
- Tous les nouveaux salariés devront, comme condition d'emploi devenir membres du syndicat immédiatement après la fin de la période de probation. A l'embauche, l'employeur informe le salarié de cette disposition.
- 4.03 L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.
- 4.04 Le syndicat indemniserà l'employeur contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de la retenue des cotisations.

- 4.05 Cette déduction sera faite sur chacune des paies des salariés. L'employeur remettra, dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque mois, au trésorier du syndicat, un chèque représentant le montant total des déductions avec un état indiquant le montant prélevé sur la paie de chaque salarié et le nom de celui-ci. Il remet également la masse salariale en y excluant les primes et le temps supplémentaire.
- 4.06 L'employeur fournit trimestriellement au secrétaire du syndicat la liste complète des salariés actuels et nouveaux, comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance.
- 4.07 Le syndicat avise par écrit l'employeur du montant de la retenue à prélever sur le salaire de chaque salarié couvert par l'accréditation. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en fait part à l'employeur au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 4.08 L'employeur s'engage à fournir à chaque salarié sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.

ARTICLE 5 - OBLIGATIONS MUTUELLES ET PAIX INDUSTRIELLE

- 5.01 Sauf qu'autrement prévu dans cette convention, la gérance de l'usine et la direction des opérations et du personnel demeure une fonction exclusive de gérance. Ce droit de gérance inclut, mais ne limite pas les fonctions telles que: le droit de planifier, organiser, diriger et contrôler les opérations; d'étudier et d'apporter de nouvelles méthodes ou facilités de production ou facilités de production améliorées; de maintenir ou d'établir des règles et règlements nouveaux ou améliorés couvrant les opérations de l'établissement; d'établir les qualifications en relation directe avec l'emploi postulé; d'embaucher, d'assigner et de transférer les salariés; de déterminer le contenu du travail; de faire des mises à pied ou réembaucher ou discipliner les salariés pour juste motif.
- 5.02 Il est entendu que l'exercice de ces droits de gérance ne devrait pas être en violation avec les termes et les conditions de cette convention.
- 5.03 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'un salarié à cause de sa race, sa couleur, son sexe, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier, ses croyances religieuses ou

politiques, son âge, son origine nationale, ou de son appartenance au syndicat.

- 5.04 Toute grève, ralentissement d'activités ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention. Le syndicat ou toute personne agissant pour le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera une grève ou un ralentissement d'activités destiné à limiter les opérations.
- 5.05 Tout salarié peut, à sa demande, consulter son dossier personnel.

ARTICLE 6 - AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 L'employeur convient de rencontrer sur rendez-vous chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre partie, jusqu'à deux membres de l'exécutif du syndicat, durant les heures de travail, pour discuter de toute question d'intérêt commun, sans perte de salaire.
- 6.02 L'employeur reconnaît au comité exécutif du syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail sans perte d'aucun droit quant au salaire, avantages ou privilèges prévus par la présente convention. Le temps consacré à cette activité devra être raisonnable, et autorisé par le superviseur immédiat. Toutefois, cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 6.03 L'employeur autorisera un seul salarié appelé à remplir des fonctions au sein de la CSN. Le salarié aura droit à un permis d'absence sans solde pour un maximum de neuf (9) mois. Cependant, il devra aviser l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance de la date de son départ ou de son retour au travail et il occupera à son retour son ancien poste, le tout sujet à la convention collective quant aux déplacements qui en résultent. Pendant la durée de son absence, son ancienneté continue de s'accumuler.
- 6.04 L'employeur convient d'accorder un permis d'absence sans solde à pas plus de deux salariés à la fois pour assister à des réunions ou à des congrès syndicaux et ce, sans perte d'ancienneté. Le syndicat devra aviser l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de telle absence. Ces deux salariés ne devront pas être dans le même département. Cependant, deux salariés du même département pourront s'absenter pourvu que les opérations du département ne soient pas perturbées.
- 6.05 L'employeur affiche les noms des supérieurs de telle sorte que les salariés sachent clairement de qui ils relèvent.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 L'employeur reconnaît un comité exécutif du Syndicat d'un maximum de cinq (5) membres.
- 7.02 L'employeur reconnaît un comité de négociation composé de deux représentants du syndicat. **L'employeur paiera les membres de ce comité** au taux de salaire normal pour assister aux séances de négociation avec la gérance de l'employeur pour le renouvellement d'une nouvelle convention collective.
- 7.03 L'employeur reconnaît que le syndicat pourra avoir recours aux services d'un représentant syndical de l'extérieur, lequel sera reçu dans ses établissements à la demande du syndicat.
- 7.04 L'employeur reconnaît un comité de griefs composé de deux membres du syndicat, pour étudier tous les griefs qui surgissent de la présente convention. Le comité peut avoir recours à un représentant de l'exécutif présent à la table de négociations.

ARTICLE 8 - AFFICHAGES

- 8.01 L'employeur installera dans ses bureaux un tableau réservé à l'usage du syndicat.
- 8.02 Le syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur ce tableau d'affichage après qu'ils auront été approuvés par écrit par le gérant d'usine ou son représentant.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Tout grief et mécontentement seront étudiés et réglés en suivant la procédure prévue au présent article. Tout grief peut être présenté par le syndicat ou un salarié.

9.02 PREMIERE ETAPE

Avant de procéder à l'étape écrite de la procédure de griefs, le salarié accompagné de son délégué, peut au préalable en discuter verbalement avec son superviseur immédiat ou, en cas d'absence de celui-ci, son représentant. Celui-ci devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

9.03 DEUXIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé, le salarié, accompagné de son délégué peut présenter un grief écrit à son chef de service dans les quinze (15) jours ouvrables suivants l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief. Le chef de service devra rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la soumission du grief.

9.04 TROISIEME ETAPE

Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse du chef de service à la deuxième étape, il pourra demander dans les dix (10) jours ouvrables suivants cette réponse, une rencontre entre le comité de griefs, accompagné du conseiller technique et s'il y a lieu, le ou les salariés concernés et les représentants de l'employeur dans le but de solutionner le grief. La réunion devra être cédulée dans les dix (10) jours ouvrables suivants la présentation du grief au gérant de l'usine ou son représentant.

9.05 Toute entente relative au règlement d'un grief à l'une ou l'autre des étapes ci-haut mentionnées doit être conclue par écrit et signée par les représentants autorisés des deux parties. Cette entente doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables.

9.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation du grief.

9.07 Si l'employeur ou le syndicat se croit lésé dans ses droits, il doit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief, le soumettre par écrit directement à la deuxième étape.

9.08 Le ou les salariés lésés et les représentants de griefs peuvent s'absenter de leur poste de travail durant les heures de travail sans perte de salaire et ce, pour le temps nécessaire à faire enquête, présenter et régler les griefs.

9.09 Tout grief, suivi d'un arbitrage, qui implique une réclamation monétaire commandera à l'employeur le remboursement de toute perte monétaire qui en découle depuis la naissance du grief, avec en plus, le paiement d'intérêts au taux bancaire courant.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut soumettre à un arbitre les griefs qui peuvent émaner de l'application ou de l'interprétation des conditions énoncées dans cette convention et qui n'auraient pas été réglées par la procédure de règlement des griefs. Un avis d'arbitrage doit être signifié par écrit au plus tard au cours des trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de la réponse de l'employeur à la troisième étape.
- 10.02 L'employeur et le syndicat devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. A défaut d'accord sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera nommé selon les dispositions du Code du Travail du Québec.
- 10.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.
- 10.04 Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter ni de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention et il n'aura pas l'autorité de faire une nouvelle convention. Cependant, les parties lui reconnaissent l'autorité de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires de suspension ou de renvoi, lorsqu'il le juge approprié.
- 10.05 Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale entre les parties.
- 10.06 Les deux parties conviennent de respecter les délais mentionnés aux articles 9 et 10. Si l'employeur néglige de donner une réponse au syndicat dans les délais prescrits, le grief sera considéré comme réglé conformément à la demande du syndicat. Si le syndicat néglige de procéder au grief dans les délais prescrits, celui-ci sera considéré comme abandonné et ne pourra être présenté à nouveau.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Un salarié appelé par l'employeur pour discuter d'avis ou mesure disciplinaire doit être accompagné par son délégué syndical.
- 11.02 Tout salarié qui aura été six (6) mois consécutifs sans recevoir d'avis disciplinaire verra son dossier dégage.

- 11.03 Tout salarié qui aura été dix (10) mois consécutifs sans recevoir d'avis disciplinaire accompagné d'une suspension verra son dossier dégagé.
- 11.04 Aucun rapport disciplinaire ne sera inscrit au dossier d'un salarié sans qu'il n'en ait été avisé au préalable par écrit. Le syndicat devra recevoir une copie de tout avis ou mesure disciplinaire.
- 11.05 Un salarié congédié ou suspendu doit recevoir un avis écrit mentionnant les raisons de son renvoi ou suspension et ce dans les cinq (5) jours qui suivent. Une copie doit être remise au syndicat dans le même délai.
- 11.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 L'ancienneté est définie comme étant la période de temps écoulée depuis la dernière date d'embauchage d'un salarié ou la date de réembauchage d'un salarié ayant perdu ses droits d'ancienneté.
- 12.02 L'ancienneté de tout nouveau salarié sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours ouvrables.
- Tout nouveau salarié sera assujéti aux dispositions de cette convention, toutefois il ne pourra à l'intérieur de sa période de probation, contester son congédiement par voie de grief, que suite à une décision arbitraire de l'employeur.
- 12.03 Dans les soixante (60) jours de calendrier de la signature de la convention collective, une nouvelle liste d'ancienneté sera affichée. Cette liste sera révisée à tous les six (6) mois. Une copie de cette liste sera remise au syndicat. Un salarié ou le syndicat peut avoir recours à la procédure de griefs s'il constate une erreur non-corrigée sur la liste d'ancienneté.
- 12.04 Un salarié perdra ou sera privé de toute ancienneté avec l'employeur et son emploi sera terminé à la suite de l'une des causes suivantes.
- a) son départ volontaire;
 - b) renvoi ou congédiement pour juste motif;
 - c) le prolongement sans raison valable d'une absence autorisée;

d) après licenciement, faute d'accuser réception d'un avis de rappel au travail dans les quarante-huit (48) heures et de se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception de cet avis lorsque la communication a été envoyée à sa dernière adresse connue de l'employeur;

e) une absence de trois (3) jours cédulés consécutifs sans autorisation ou sans avoir informé l'employeur du motif raisonnable de son absence;

f) son absence due à la maladie dont la durée excède la période de son ancienneté au moment de son départ et dans tous les cas qui excèdent une période de trente (30) mois.

g) sa mise à pied d'une durée plus longue que celle de son ancienneté au moment de son départ et, dans tous les cas, qui dure plus de trente-six (36) mois; cette disposition s'applique également aux salariés en période de probation.

12.05 a) Toute demande de congé autorisé pour quelque raison que ce soit sera étudiée et accordée ou refusée selon le bien fondé de chaque cas. Aucun congé autorisé ne sera accordé pour une période de plus de trente (30) jours, quoiqu'une autorisation puisse être prolongée sur demande du salarié, si le cas le justifie. Aucune de ces absences ne constituera une interruption de service au dossier du salarié et ne sera payée.

12.06 En tout cas d'absence autorisée par l'employeur, le salarié continue à accumuler son ancienneté pendant la durée d'une telle absence, et en aucun cas ne dépassera pas les limites de temps prévus dans cet article. Cependant, lors d'une telle absence, ce salarié cesse d'accumuler son ancienneté au moment où il aurait été normalement mis à pied.

12.07 a) Tout salarié muté, après la signature de la convention collective, hors de l'unité de négociation à un poste non-syndicable au sens du code du travail, aura le privilège, pour une période d'un an, de retourner à son ancien poste, sans perte d'ancienneté.

b) A la fin de cette période, le salarié perd tous ses droits d'ancienneté dans l'unité de négociation.

c) S'il revient à l'intérieur de l'unité de négociation dans le temps prévu au paragraphe a) il devra payer les cotisations syndicales pour le temps passé en-dehors de l'unité

d) Toute personne embauchée directement à une occupation exclue de l'unité de négociation sera considérée comme un nouveau salarié s'il vient à occuper un poste qui relève de l'unité de négociation.

ARTICLE 13 - POSTES VACANTS ET NOUVEAUX

- 13.01 Dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables de la date où un poste régulier devient vacant ou de la date où un poste régulier est créé, si l'employeur décide de combler le poste, l'employeur s'engage à remplir ce poste vacant en conformité des dispositions de la présente convention et en priorité à même le personnel régi par les présentes. En cas d'abolition de poste, l'employeur avisera, par écrit le syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant une telle décision.
- 13.02 L'employeur doit afficher un avis à cet effet durant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de l'employeur.
- 13.03 Tout salarié peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat. L'affichage doit entre autres indiquer le titre, le taux de salaire, les heures de travail, ainsi que les exigences et les critères de base. Copie de chaque demande de poste sera remise au candidat et au syndicat.
- 13.04 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage cinq (5) jours ouvrables après la fermeture des applications, avec copie au salarié et au syndicat.
- 13.05 Les ouvertures temporaires de moins de cinq (5) jours seront comblées par les salariés qui n'ont pas de poste officiel ou par les salariés selon la cédule établie:
- Les ouvertures temporaires entre cinq (5) jours et huit (8) semaines seront comblées par les salariés selon la cédule établie.
- Les ouvertures temporaires pour plus de huit (8) semaines seront comblées selon la procédure d'affichage jusqu'à un maximum de deux (2) affichages. Par la suite, nous devront faire appel aux salariés selon la cédule

établie et dernièrement faire appel aux salariés qui n'ont pas de poste officiel par ancienneté.

Si aucun n'accepte, le plus jeune sera requis d'effectuer le travail.

La cédule établie est en vigueur pour un (1) an, du 1er novembre au 31 octobre de chaque année.

Une journée fériée sera considérée comme une journée ouvrable.

- 13.06 a) Dans tous les cas de postes permanents vacants ou nouveaux, le poste est accordé au candidat qui possède le plus d'ancienneté et qui peut remplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement de soixante (60) jours ouvrables en dedans de laquelle ledit salarié peut retourner à son ancien poste à sa demande ou celle de l'employeur. Pendant cette période d'entraînement, l'employé sera payé à son ancien taux de salaire.
- b) Le salarié qui travaille seul sur une poste doit être payé à son nouveau taux.
- 13.07 Si un salarié est transféré temporairement à une classification ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux le plus élevé applicable pour la journée pendant laquelle il travaille à cette classification.
- 13.08 Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à une classification ayant un taux horaire moindre, il continuera de recevoir le taux de sa classification régulière, sauf si un tel transfert est le résultat d'une mise à pied ou à la suite d'une décision du salarié.
- 13.09 a) S'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés dans une classification, les salariés de cette classification en période de probation et ceux ayant acquis le moins d'ancienneté d'usine seront mis à pied les premiers.
- b) Les salariés pourront utiliser leurs droits d'ancienneté pour déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté qu'eux à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement suffisante.

- 13.10 Les salariés seront rappelés au travail selon l'ordre inverse de leur mise à pied lorsque le travail reprendra, en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche après une période d'entraînement suffisante.
- 13.11 Dans le cas de salariés ayant la même date d'embauchage, le salarié le plus âgé sera reconnu comme ayant le plus d'ancienneté.
- 13.12 Le salarié régulier, absent temporairement pour des raisons reconnues par la convention, reprend à son retour son ancien poste; si son ancien poste n'existe plus, il pourra faire valoir ses droits en vertu de l'article 13.09b).
- 13.13 Le délégué syndical d'un salarié absent pour une période de douze (12) semaines ou moins, peut avec l'autorisation de ce dernier poser sa candidature pour un poste affiché. Le superviseur immédiat devra signer la formule comme témoin de la signature. Les salariés malades ou accidentés posent automatiquement leur candidature pour toute tâche vacante.

ARTICLE 14 - TRAVAIL DES EMPLOYES EXCLUS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 14.01 Un employé de la Compagnie, exclu 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:
- a) dans les cas d'urgence;
 - b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
 - c) lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas dans l'établissement ou ne sont pas disponibles.
 - d) à défaut du non-respect de cet article, l'employeur paiera temps et demi au salarié lésé, l'équivalent du nombre d'heures de travail exécuté par l'employé exclu de l'unité de négociation.

ARTICLE 15 - SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 15.01 Les tâches, les classifications et les salaires correspondants, apparaissant à l'annexe "A", font partie intégrants de la convention.

- 15.02 Lorsque l'employeur crée une nouvelle tâche ou lorsqu'il fait un changement substantiel à une tâche existante, telle que définie à l'annexe "A" des présentes, il doit aviser le syndicat de la classification et du taux de salaire de cette nouvelle tâche. En cas de mésentente, le syndicat peut émettre un grief à la deuxième étape.
- 15.03 La paie est remise à toutes les semaines, avec les prélèvements indiqués sur le talon selon la loi.
- 15.04 La semaine commence à 08:00 heures le dimanche matin et se termine à 08:00 heures le dimanche suivant.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2), et la durée de la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 1/2), soit du lundi au vendredi inclusivement, de 08 h 00 à 16 h 30 avec une heure non-rémunérée pour le dîner, c'est-à-dire de 12 h 00 à 13 h 00. Cependant, les heures pour les salariés du magasin seront de 08 h 00 à 17 h 00 avec une heure non-rémunérée pour le dîner, c'est-à-dire de 12 h 00 à 13 h 00. Après entente mutuelle, les parties pourraient changer les heures de travail.
- 16.02 Il y aura deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune par jour, la première (1ère) devra être prise vers le milieu de la première (1ère) demi-journée et la deuxième (2e) vers le milieu de la deuxième (2e) demi-journée.
- 16.03 Le salarié demandé de travailler pendant l'heure du dîner sera payé à taux temps et demi et aura une période d'une heure pour son repas sur le temps de l'employeur.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est payé à taux de temps supplémentaire de la façon suivante:
- a) temps et demi (150%) pour toutes les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail.
 - b) temps et demi (150%) le samedi et les jours fériés.
 - c) temps double (200%) le dimanche.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de cumul de paie d'heures supplémentaires. Si deux (2) ou plus de deux (2) taux de primes s'appliquent seul le taux le plus élevé sera payé.

- 17.02 Un salarié qui effectue plus d'une heure de temps supplémentaire durant une journée normale de travail a droit à une période de repos de trente (30) minutes rémunérée, suivant cette période, et un repas lui sera alloué.
- 17.03 Tout temps supplémentaire doit être **demandé et** autorisé à l'avance par le superviseur immédiat ou son représentant.
- 17.04 Dans la mesure du possible, l'employeur donnera un avis d'au moins une (1) heure lorsqu'il y a du travail supplémentaire à effectuer.
- 17.05 Le temps supplémentaire sera offert aux salariés occupant la fonction où le temps supplémentaire est requis. Si un tel salarié refuse, le temps supplémentaire sera demandé aux salariés qualifiés par ordre d'ancienneté, dans le service concerné. Advenant qu'aucun salarié du service concerné n'accepte, le temps supplémentaire sera demandé aux salariés qualifiés par ordre d'ancienneté dans l'établissement. L'employeur pourra exiger que le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement exécute le travail. Le temps supplémentaire offert sera réparti aussi équitablement que possible entre les salariés qualifiés du service d'abord, et de l'établissement ensuite.
- 17.06 Une liste de temps supplémentaire effectuée sera remis à toutes les semaines à la secrétaire du syndicat.

ARTICLE 18 - ALLOCATION MINIMUM

- 18.01
 - a) Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire et qui se rapporte au travail comme d'habitude, puis qui est retourné chez lui faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.
 - b) La présente clause ne s'applique pas si l'employeur offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.
- 18.02 Un salarié rappelé d'urgence au travail, en dehors de ses heures régulières, a droit à une allocation minimum équivalente à quatre (4) heures de temps régulier, ou le taux de temps supplémentaire applicable, le plus élevé des deux. Tout travail consécutif aux heures régulières sera considéré et payé comme temps supplémentaire.

De plus, un salarié qui exécute un travail entre minuit et sept ou huit heures du matin, à la suite d'un appel d'urgence se verra alloué un nombre équivalent d'heures de repos au nombre d'heures travaillées dans cette période. Ces heures de repos seront prises le lendemain de ce temps supplémentaire et ce sans perte de temps pour les heures régulières de la journée en cours.

Ce salarié ne sera pas affecté à un travail prévu à l'horaire afin de compléter la période d'appel d'urgence. L'exécution du travail à la suite des appels mentionnés ci-haut, n'est pas calculé pour fins de répartition de temps supplémentaire.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:

L'employeur accordera cinq (5) jours d'absence autorisés lors du décès du conjoint du salarié ainsi que pour le décès du fils, de la fille du salarié et du conjoint avec l'entente que ces jours seront consécutifs et incluront le jour des funérailles et que le salarié ne sera payé que pour le ou les jours pendant lesquels, selon son horaire, il aurait normalement travaillé.

L'employeur accordera trois (3) jours d'absence autorisés lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de la belle-mère ou du beau-père du salarié avec l'entente que ces trois (3) jours seront consécutifs et incluront le jour des funérailles et que le salarié ne sera payé que pour le ou les jours pendant lesquels, selon son horaire, il aurait normalement travaillé. Toutefois, dans tous les cas, deux (2) jours ouvrables minimum seront alloués. Sous les mêmes conditions, l'employeur accordera une (1) journée d'absence lors du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié et aussi le frère et la soeur de la présente conjoint du salarié.

19.02 Juré ou candidat juré

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est appelé à agir comme juré ou appelé à témoigner par subpoena recevra son salaire régulier pourvu qu'il remette à la compagnie le montant reçu de la Cour pour un tel service et pourvu qu'il se rapporte au travail chaque jour où il n'agit pas comme juré ou que sa présence à la Cour comme juré n'est pas requise.

- 19.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi s'absenter du travail pendant deux (2) jours, sans salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 20 - CONGES FERIES

- 20.01 Les jours fériés suivants seront des congés payés sous réserve des conditions énoncées au présent article:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Troisième lundi de février
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Saint-Jean-Baptiste
Premier lundi de juillet
Premier lundi d'août
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

- 20.02 Tout salarié qui travaille lors d'un jour férié sera payé une fois et demie (150%) son taux régulier et recevra en plus paiement de la fête.

- 20.03 Tout salarié ayant terminé la période de probation, sera rémunéré pour chaque congé énuméré au paragraphe 20.01 pour l'équivalent d'une journée régulière de travail calculée à son taux normal de salaire à temps simple, quoiqu'aucun travail ne soit exécuté, pourvu qu'il ait travaillé sa dernière journée de son horaire avant le congé et sa première journée de son horaire après le congé.

On pourra ne pas tenir compte de cette exigence de présence si une preuve écrite est fournie établissant le fait que l'absence du salarié était attribuable à une maladie ou un accident légitime, pourvu de plus que cette maladie ou accident n'ait pas débuté plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le congé ou si le salarié a été mis à pied dans les trente (30) jours précédant le jour férié, ou s'il est rappelé au travail dans les trente (30) jours qui suivent le jour férié.

L'employeur ne peut retrancher dans le cas de congés consécutifs qu'un jour de congé férié pour le jour d'absence.

Les salariés ayant complété la période de probation se verront accorder l'équivalent d'une journée régulière de travail pour chaque jour férié depuis le jour d'embauche jusqu'à la fin de la période de probation énoncée dans la clause ci-haut.

- 20.04 Lorsqu'un ou des congés fériés énumérés tombent un jour de travail régulièrement cédulé durant la période au cours de laquelle un salarié prend ses vacances payées, ce salarié a droit à une ou des journées additionnelles de vacances à une date convenue entre l'employeur et le salarié ou à son choix recevoir le paiement de tel(s) congé(s)
- 20.05 Si un des jours énumérés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, tel congé est observé le vendredi précédent ou le lundi suivant respectivement, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 21 - VACANCES

- 21.01 Les salariés ont droit aux vacances annuelles payées tel que stipulé dans le présent article.
- 21.02 La période de service donnant droit à des vacances payées commence à la date d'embauchage du salarié dans une année donnée et se termine à la date anniversaire de l'embauchage l'année de calendrier suivante.
- 21.03 Tout salarié qui n'a pas complété une année de service avec l'employeur au 31 décembre a droit dans l'année en cours à une journée de vacance payée par mois d'ancienneté, rémunéré à raison de quatre (4%) du salaire gagné, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables.
- 21.04 Tout salarié qui a complété une année de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à deux (2) semaines (10 jours ouvrables) payées à son salaire régulier ou à quatre (4%) de son salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 21.05 Tout salarié qui a complété quatre (4) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à trois (3) semaines de vacances payées (15 jours ouvrables) selon son salaire régulier ou à six (6%) du salaire brut gagné, selon le plus élevé des deux.
- 21.06 Tout salarié qui a complété dix (10) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées (20 jours ouvrables) au salaire régulier ou à huit (8%) du salaire brut, selon le plus élevé des deux.

- 21.07 Tout salarié qui a complété vingt (20) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées (25 jours ouvrables) au salaire régulier ou à dix (10%) du salaire brut, selon le plus élevé des deux.
- 21.08 Tout salarié qui a complété vingt-cinq (25) ans de service pour l'employeur, conformément à l'article 21.02 a droit à six (6) semaines de vacances payées (30 jours ouvrables) au salaire régulier ou à douze (12%) de salaire brut, selon le plus élevé des deux.
- 21.09 L'année de référence pour les vacances et la période dans laquelle les vacances doivent être prises est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Il est entendu que ces congés ne sont pas monnayables.
- 21.10 Pour se qualifier au paiement de vacances tel que spécifié aux articles 21.04, 21.05, 21.06, 21.07, 21.08, un salarié devra avoir travaillé au service de l'employeur durant l'année de référence.
- 21.11 Déterminer définitivement le temps de vacances sera du ressort exclusif de l'employeur afin d'assurer le rendement efficace de l'établissement. Cependant, on donnera préférence pour une période de deux (2) semaines au maximum, à tout salarié qui a plus d'ancienneté qui en fait la demande lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.

Les vacances annuelles ne s'accumulent pas d'année en année.

Les salariés doivent remettre le choix de la première période de vacances avant le 1er mai de l'année en cours puis le choix de la deuxième période avant le 1er septembre. L'employeur préparera une liste de dates par ordre d'ancienneté. Il affichera cette liste dans l'établissement immédiatement après les dates stipulées ci-haut. L'employeur accordera les vacances par ordre d'ancienneté à des périodes convenant aux salariés si possible. Si un salarié ne choisit pas la date de ses vacances avant les dates stipulées, il est entendu qu'il ne pourra exercer son ancienneté pour déplacer un autre salarié qui a choisi la date de ses vacances avant la date limite.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE

- 22.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'un maximum de vingt semaines. Cependant la 19e et 20e semaine seront payées par l'employeur au taux de l'assurance-chômage.

b) Pour bénéficier d'un tel congé, la salariée devra avoir complété la période de probation prévue à l'article 12.02.

22.02 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement aura droit à un congé sans solde se terminant cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

22.03 Le congé prévu à l'article 22.01 (a) pourra être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.04 a) Au moins trois (3) semaines avant son départ pour congé de maternité, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

b) La salariée absente en raison d'un congé de maternité pourra obtenir un congé additionnel sans solde d'une durée maximale de six (6) mois pour s'occuper de son enfant. Pour obtenir un tel congé, la salariée devra aviser l'employeur par écrit de son intention de se prévaloir de ce congé ainsi que la période durant laquelle elle sera absente: un tel avis doit être donné au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date prévue de son retour au travail. A la fin de cette période maximale de six (6) mois, la salariée pourra, avec l'accord de l'employeur, obtenir un autre congé de six (6) mois, sans solde et sans avantages sociaux payés par l'employeur.

22.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de son enfant, elle pourra produire son certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.

22.06 La salariée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

ARTICLE 23 - SECURITE-SANTE

23.01 Dans le but d'assurer le bien-être, la santé et la sécurité de ses salariés en tout temps sur leurs lieux de travail, l'employeur prendra les mesures nécessaires compatibles avec ses responsabilités et droits.

23.02 L'employeur et le syndicat s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail les règlements des lois provinciales et fédérales.

23.03 Deux (2) salariés nommé par le syndicat de bureau seront les représentants sur le comité de santé et sécurité de l'établissement.

a) Le but du comité est de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs dans l'usine. A cette fin, les membres du comité seront instruits des normes de santé et de sécurité et des législations applicables du Québec et devront en tenir compte dans l'exercice de leur fonction.

b) Pour atteindre ce but, le comité:

i) fera des recommandations à l'employeur sur les matières relevant de la sécurité et de la santé, mais le comité ne s'occupera pas des griefs: cependant, le président du comité syndical de santé-sécurité doit être présent lors de griefs concernant la santé-sécurité.

ii) aura le droit d'enquêter sur les causes des accidents et de faire des recommandations à l'employeur sur la prévention des accidents et des sujets concernant la protection de la santé et la sécurité des salariés;

iii) se chargera d'étudier les pratiques existantes et de recommander à l'employeur les changements à apporter pour améliorer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés durant les heures de travail;

iv) avisera et fera des recommandations sur les sujets et le programme des assemblées mensuelles régulières de sécurité.

c) Les recommandations du comité seront transmises par écrit au directeur de l'usine pour étude et considération. Le directeur de l'usine rencontrera le comité lors de l'assemblée subséquente pour indiquer la disposition de telles recommandations. Le syndicat pourra loger un grief si la décision du directeur est contraire aux normes établies par les lois gouvernementales.

d) Le comité se réunira une fois par mois ou plus souvent au besoin.

e) Les minutes de rencontres et les rapports du travail effectués par le comité seront consignés par écrit et distribués à tous les membres du comité et aux représentants du syndicat.

f) Les copies des rapports d'accidents et les statistiques relatives au rendement de la sécurité dans l'usine seront remises aux membres du comité et aux représentants du syndicat.

g) Il est entendu que les salariés assistant aux réunions de sécurité et les membres du comité paritaire ne perdront aucune partie de leur salaire en vertu du fait qu'ils assistent à une telle réunion.

h) Le comité a la responsabilité de recommander des programmes d'éducation et de formation en santé et sécurité pour tous les salariés.

i) L'employeur s'engage à fournir au comité paritaire de sécurité tous les appareils de mesures nécessaires concernant la santé et la sécurité.

23.04 Un salarié qui est absent à cause de maladie industrielle ou d'un accident de travail reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ne perd pas et accumule son droit d'ancienneté. Ce salarié peut reprendre son travail à sa tâche normale dès qu'il est autorisé à le faire par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si le salarié est atteint d'une incapacité partielle permanente reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et confirmée par évidences médicales résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail à l'emploi de l'employeur et qu'il est incapable de reprendre sa tâche normale, il pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 13.09 (b), incluant les déplacements subséquents.

23.05 En conformité avec les règlements concernant les établissements industriels et commerciaux, un représentant syndical doit accompagner un inspecteur gouvernemental lorsque celui-ci fera une inspection relative à la sécurité et la santé des salariés. De plus, sur une base hebdomadaire, un membre du syndicat du secteur concerné doit accompagner un membre de la gérance ou peut être assigné à l'analyse de l'atmosphère.

23.06 Le représentant syndical au comité de santé et sécurité ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé à ces activités.

- 23.07 L'employeur mettra à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, l'appareillage suffisant qui pourra permettre de limiter les risques d'accidents.
- 23.08 L'employeur se chargera de maintenir le salaire normal de premier jour de temps perdu à cause d'un accident de travail, et il recevra en retour les paiements effectués au salarié par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- 23.09 L'employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail un service de premiers soins adéquats et accessibles.
- 23.10 Tout salarié visé par la présente convention collective étant victime d'un accident de travail couvert par la loi des Accidents du Travail du Québec est référé au médecin de l'usine ou à tout autre médecin incluant le médecin de son choix qui juge que le salarié ne peut retourner au travail, celui-ci ne perdra pas son salaire pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident s'est produit, en autant que cette perte de temps soit attribuable à l'accident de travail. Si des visites subséquentes à l'hôpital ou chez le médecin sont requises, résultant d'une blessure industrielle, le salarié recevra son salaire régulier durant la visite et du temps de déplacement pendant la journée régulière de travail.
- 23.11 L'employeur prendra les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport aller-retour de l'usine à l'hôpital des salariés accidentés ou malades.
- 23.12 Pour assurer la santé et la sécurité constante des salariés, l'employeur fera subir à des intervalles nécessaires mais pas moins d'une fois l'an, un examen médical approprié aux salariés sans frais de leur part. Le médecin avisera le salarié des résultats de cet examen.
- 23.13 Afin de reposer le système visuel de l'opérateur d'un écran cathodique ou d'un traitement de texte, chaque période d'une heure sera entrecoupée d'une période de dix (10) minutes afin d'effectuer un travail demandant une attention visuelle moins soutenue.
- 23.14 L'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs.

23.15

Le surveillant doit informer ses salariés des risques inhérents à leur travail et s'assurer qu'ils n'exécutent aucun travail qu'il juge dangereux pour leur sécurité. Si un salarié prétend que le travail auquel il est assigné représente des dangers particuliers pour sa sécurité ou sa santé autre que les dangers inhérents au travail, il avertira son surveillant immédiatement de cette situation ou de ce fait. Le surveillant prendra les dispositions nécessaires pour éliminer le danger ou rectifier la situation. A défaut d'entente entre le surveillant et le salarié, un membre du comité syndical de sécurité accompagné d'un représentant patronal du comité conjoint de santé et de sécurité inspecteront les lieux et le travail et jugeront de la situation. Un litige à ce niveau sera présenté au surintendant du service qui prendra les mesures nécessaires pour faire exécuter le travail de façon satisfaisante. Après l'examen de la situation fait par la gérance, si le litige persiste, l'une ou l'autre des parties pourra faire intervenir l'inspecteur en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Durant l'investigation et jusqu'à ce qu'une décision finale sur une cause impliquant un refus ait été prise, aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre le salarié qui aura refusé de bonne foi un travail qu'il a prétendu dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Il est également entendu que durant cette période un autre salarié ne sera pas assigné pour exécuter ce dit travail et le salarié impliqué ne perdra pas de salaire à cause de ce refus mais pourra être assigné à d'autres travaux.

ARTICLE 24 - HYGIENE ET BIEN-ETRE

24.01

L'employeur veille au bon entretien des lieux de travail et met à la disposition des salariés des lavabos, des toilettes, du savon, des serviettes, de l'eau chaude, selon les besoins.

24.02

L'employeur s'engage à maintenir des conditions adéquates de chauffage, de ventilation et d'éclairage sur les lieux de travail.

24.03

a) Les équipements de sécurité, y incluant les lunettes de sécurité d'ordonnance, jugés nécessaires par l'employeur pour un poste de travail d'un salarié seront fournis par l'employeur.

b) L'employeur contribuera à un montant de soixante-quinze dollars (75,00\$) pour l'achat de souliers de sécurité, une fois par année contractuelle.

Le port des souliers de sécurité est obligatoire dans l'usine.

Le paiement de cette somme se fera par le service de la comptabilité sur présentation d'une facture.

Cette contribution s'applique à tous les salariés du syndicat de l'usine de Beauharnois.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 1) Les parties conviennent que tout changement technologique doit avoir comme premier objectif d'accroître la qualité du travail, l'efficacité des services dispensés, et la qualité de vie au travail.

2) Les parties entendent par changement technologique toute modification apportée à l'organisation du travail, par l'introduction de nouveaux procédés, de l'ajout de nouvelles machineries, équipements ou matériel, ou par toute modification des machineries, équipements ou matériel existants.

3) Dans les cas de modifications de changements dans les méthodes de gestion d'encadrement ou de surveillance de travail les présentes dispositions s'appliquent:

L'employeur avise par écrit le syndicat suffisamment à l'avance de son intention d'introduire un changement technologique. Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes:

- a) le calendrier d'implantation prévu;
- b) la nature et le but du changement;
- c) l'explication technique du sujet;
- d) l'identification des postes de travail touchés par ce changement ainsi que des conséquences pour les salariés occupants ces postes de travail;
- e) les changements dans l'organisation du travail;
- f) les mesures nécessaires en matière de sécurité/santé;
- g) tout autre sujet jugé pertinent par les parties;
- h) la formation requise pour les salariés concernés et la réaffectation des salariés s'il y a lieu.

- 25.02 a) Un comité des changements technologiques sera formé de deux (2) membres du côté patronal et deux (2) membres du côté syndical pour étudier les changements technologiques substantiels. L'employeur s'engage à libérer, sans perte de salaire, ni d'autres droits et avantages durant les heures régulières de travail, les salariés nommés par le syndicat pour étudier les informations transmises et pour effectuer les enquêtes et vérifications nécessaires portant sur les conséquences du changement projeté.
- b) Au plus tard dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis par le syndicat, les parties se rencontrent pour étudier les conditions et modalités d'introduction de changements technologiques.
- c) Aucun employé ne subira de diminution de salaire ou des avantages correspondants suite à un changement technologique.
- 25.03 Lorsqu'il y a un changement technologique et déplacement et autre, l'employeur s'engage à assurer à ses frais, durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire ni d'autres droits et avantages, la formation, le perfectionnement ou le recyclage nécessaire suffisant aux salariés touchés par ces changements.

ARTICLE 26 - PREAVIS

- 26.01 Dans les cas de fermeture partielle ou totale d'un ou de plusieurs services, les salariés qui ne pourront être réaffectés suite à la fermeture reçoivent un préavis d'un mois. Durant cette période, chaque salarié bénéficie de deux (2) jours de congés payés pour rechercher un emploi.
- 26.02 a) Dans tous les cas de mise à pied autre que ceux prévus à la clause 26.01, les salariés concernés reçoivent un préavis de cinq (5) jours ouvrables. A défaut de quoi, l'employeur paie l'équivalent en salaire.
- b) Nonobstant le premier paragraphe, l'employeur s'engage à respecter les préavis prévus à la Loi des normes du travail.

ARTICLE 27 - DIVERS

- 27.01 Toute correspondance adressée au syndicat sera remise au secrétaire du syndicat ou son substitut.

- 27.02 L'employeur s'engage à remettre à chaque salarié une copie française de la convention collective, format de poche, au plus tard soixante (60) jours après la signature. Des copies anglaises seront disponibles. La version française sera retenue pour ce qui est de l'interprétation de l'administration de cette convention.
- 27.03 L'employeur s'engage pendant la durée de la présente convention collective, à n'accorder aucun sous-contrat qui aurait pour effet de mettre à pied un salarié régulier couvert par la présente convention collective, ou d'empêcher le rappel d'un tel salarié.
- 27.04 Un salarié, qui désire suivre des cours de perfectionnement relié à son travail dans des institutions publiques dont les certificats sont reconnus, soit par le gouvernement provincial ou par l'industrie en général, pourra s'adresser au gérant de l'usine ou au service du personnel pour faire une demande d'aide financière à la Compagnie. Celle-ci devra remettre au syndicat une copie de tout document pertinent.
- 27.05 Pour avoir droit au remboursement, le salarié devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu des succès convenables lors des examens.
- 27.06 Le syndicat accepte de coopérer dans l'établissement de cours de perfectionnement en recommandant à ses membres de participer et de suivre de tels cours.
- 27.07 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.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La convention sera en vigueur le 1er août 1986 et le demeurera jusqu'au 31 juillet 1988.
- 28.02 Les conditions de travail prévues dans cette convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- Il est cependant entendu que les avantages sociaux sont suspendus lors de l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 28.03 Chacune des parties peut aviser l'autre partie dans les délais prescrits par le Code du travail de son intention d'entamer les négociations pour le renouvellement de la convention collective.

- 28.04 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 29 - ASSURANCE ET PENSION

- 29.01 L'employeur maintiendra tous les programmes d'assurance-groupe, incluant le régime de rentes ainsi que la proportion des frais partagés, en vigueur au moment de la signature de cette convention collective, et ce pour la durée de celle-ci.
- 29.02 L'employeur s'engage à maintenir le programme de congé-maladie déjà existant, et ceci pour la durée de la convention collective.

ANNEXE "A"
CLASSIFICATION

CLASSIFICATION & TITRES

TAUX HORAIRE
1er août 86 1er août 87

1	Chef d'équipe - Magasin	15,43	15,79\$
2	Commis - Service à la clientèle	14,18	14,54
3	Paie maître	13,18	13,54
	Commis aux camions		
	Commis aux wagons		
	Secrétaire aux rel. industrielles		
	Commis aux comptes recevables		
4	Commis au magasin	11,89	12,25
	Commis à la réception		
	Commis à l'entrepôt		
	Commis aux comptes payables		
	Secrétaire aux achats		
	Secrétaire à la production		
	Programmeur		
5	Secrétaire au service à la clientèle	10,79	11,15
	Secrétaire à la santé et sécurité		
	Secrétaire à la comptabilité		
	Secrétaire à l'entretien		
	Secrétaire à l'ingénierie		
	Commis d'entretien - Magasin		
6	Réceptionniste	9,80	10,16

ANNEXE "B" - ASSURANCES

Assurance pour frais médicaux

- Franchise 10,00\$ par personne/par année
20,00\$ par famille/par année
- Frais médicaux couverts remboursés à 80%.

Hospitalisation

- Frais d'hospitalisation pour la chambre semi-privée couvert à 100%.

Rente de survivant

- Assurance-vie de base: 2 fois le salaire annuel
- Assurance-vie facultative: 1 ou 2 fois le salaire annuel
- Assurance de base en cas de mort accidentelle ou perte des membres: 1 fois le salaire annuel
- Assurance facultative en cas de mort accidentelle ou de perte des membres, pour le salarié et sa famille.
- Assurance-vie des personnes à charge: facultative.

Soins dentaires

- Régime de soins dentaires: frais partagés.

Régime des rentes de la Compagnie

- (non-contributoire).

ANNEXE "C"
PROTECTION DU REVENU

ANNEES DE SERVICE	% DE REMUNERATION	PERIODE PAYABLE
Moins d'un an	66 2/3 %	17 semaines
1 an à 3 ans	100% 66 2/3 %	2 semaines 15 semaines
3 ans à 5 ans	100% 66 2/3 %	8 semaines 9 semaines
5 ans à 10 ans	100%	17 semaines
10 ans à 15 ans	100% 66 2/3 %	4 mois 2 mois
15 ans à 20 ans	100% 66 2/3 %	5 mois 1 mois
20 ans et plus	100%	6 mois

Prestations d'invalidité prolongée: 66 2/3 % du salaire après 180 jours (frais assumés par l'employeur) jusqu'à un maximum de 2 000\$ en prestations mensuelles.

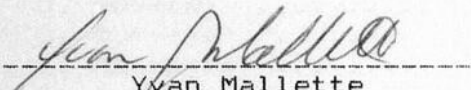
EN FOI DE QUOI, l'Employeur et le Syndicat ont fait signer les présentes par leurs représentants dûment autorisés, à la date indiquée ci-dessous et entreront en vigueur le 1er août 1986.

signé ce 10 ième jour de novembre 1986 à Beauharnois, Québec, Canada.

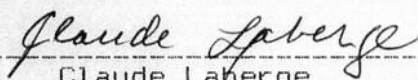
Syndicat des employé(e)s
de bureau de
PPG Canada Inc. (CSN)



Lynda Santerre
Présidente



Yvan Mallette
Directeur



Claude Laberge
Conseiller technique

PPG Canada Inc.
Produits chimiques industriels



John Denison
Gérant de l'usine



Michael Wolanyk
Directeur des relations
industrielles

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE
R.M. Grenier	le 11 avril 1950
J.M. Gaudreau	le 27 juin 1960
J. Primeau-Normandeau	le 13 mai 1975
Y. Mallette	le 18 août 1975
L. Laniel-Hogue	le 2 septembre 1975
G. Reid-Laurin	le 3 août 1976
R. Feeny	le 27 juin 1978
S. Marleau	le 18 juillet 1978
L. Simard	le 23 janvier 1980
M. Dubuc	le 13 mai 1980
A. Piette	le 3 septembre 1980
R. Massé	le 27 octobre 1980
C. Corbeil	le 1 décembre 1980
J. Taillefer	le 11 février 1981
H. Landry	le 23 février 1981
G. Routhier	le 9 août 1982
T. Levac	le 1 mai 1984
J. Roussel	le 20 septembre 1984
C. Durocher	le 19 octobre 1984
L. Santerre	le 22 novembre 1984
F. Turgeon	le 6 mai 1985
H. Roy	le 6 juin 1985
C. McTague	le 28 janvier 1986
J.C. McSween	le 3 février 1986
F. Perreault	le 13 mars 1986
A.M. Larocque	le 17 mars 1986
L. Brault	le 15 mai 1986
M. St-Pierre	le 23 juin 1986

Beauharnois, Québec
le 10 novembre 1986

LETTRE D'ENTENTE

LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE REPRIS EN CONGE

1. La période d'essai s'étend du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987.
2. Chacune des parties peuvent y mettre fin moyennant un préavis de trente (30) jours. Dans un tel cas, la compagnie remboursera chaque employé qui aurait des argents accumulés.
3. Ces congés ne doivent pas nuire aux vacances annuelles.
4. Tout congé es pris par bloc de cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans la même semaine. Il est loisible au salarié de combiner tout solde de vacances ou d'autres congés pour compléter un bloc de cinq (5) jours.
5. La période de référence sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.
6. Le salarié avise de la date de son congé dix (10) jours ouvrables à l'avance sauf s'il y a entente avec le superviseur.
7. Tout solde de congé non-pris au 31 décembre pour l'année de référence est payé.
8. Méthode de calcul du temps accumulé:

Le demi-temps de chaque heure supplémentaire travaillée sera versé sur la paye hebdomadaire et le temps simple sera comptabilisé pour accumulé des congés au code 979-20-171.



Lynda Santerre
Présidente
Syndicat des employé(e)s de
bureau de PPG Canada Inc.

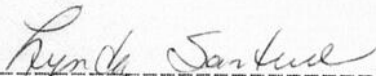


Michael A. Wolanyk
Directeur
Relations industrielles

1986.11.10

LETTRE D'ENTENTE

Le mémo daté du 15 septembre 1986, à l'effet
des absences, est retiré et la politique
antérieure s'applique.



Lynda Santerre
Présidente
Syndicat des employé(es)
de bureau de PPG Canada Inc.



Michael A. Wolanyk
Directeur
Rel. industrielles

1986.11.10

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: DEPLACEMENTS

Lors d'un déplacement, prévu à l'article 13.09b), si le salarié applique sur un affichage pour un poste permanent avant la fin de la période d'entraînement suffisant et qu'il gagne cette affichage, les déplacements créés par l'application de l'article 13.09 b) sont alors annulés.



Lynda Santerre
Présidente
Syndicat des employés de
bureau de PPG Canada Inc.



Michael Wolanyk
Directeur
Relations industrielles

1986.11.10

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: LIBERATION SYNDICALE- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Lorsqu'un membre du syndicat est libéré pour affaires syndicales et que du temps supplémentaire doit être effectué à sa tâche, ce temps supplémentaire doit lui être offert en premier lieu, ensuite à son remplaçant et selon la procédure normale si ni l'un ni l'autre ne l'accepte.

Cette politique s'applique également pour toutes les personnes déplacées pour remplacement dû à des libérations syndicales.



Lynda Santerre

Présidente

Syndicat des employés de
bureau de PPG Canada Inc.



Michael Wolanyk

Directeur

Relations industrielles

1986.11.10