

NOM

NO

07451-8

8740

C.A.E.	8740	NO.CONV.	74518
AFFIL.	9	NB.EMPL.	9
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	6546 63
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M99447001

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 9 0 8 9

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

07451-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7156-05
Date	Signature 82-09-08	Reception 82-09-10	Durée	Du 82-06-01	Au 85-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps, président 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué. H2P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Roger Laverdure Inc 1300 boul. Rosemont Montréal, Qué. H2G 1S1 <i>OK renew.</i>

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, à l'exception de la gérante du bureau, du comptable, du directeur du service de l'informatique et de la secrétaire du président directeur général."

Région	06-06	Activité	8740 (10)	Affiliation	7
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	---

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: <i>Pugette David</i> Date: 82-09-23	
---	--

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

DÉPÔT

07451-8

Dépôt N°: 8 2 0 9 0 9 0

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-16421-02	
Date	Signature 82-09-08	Réception 82-09-10	Durée	Du 82-06-01	Au 85-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc. 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: M. Pierre Deschamps, président 5050 rue De Sorel, suite 12 Montréal, Qué. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Buanderie Viau Inc 1350 De Fleurimont Montréal, Qué. H2G 1V4

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs."

Région	06-06	Activité	8740 (10)	Affiliation	7
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Burette David</i>	Date 8209-23

Pour renseignements

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

7156-05-16421-02

'82 SEP 10 11 40

mk
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

BUANDERIE VIAU INC.
ROGER LAVERDURE INC.

(employés de Bureau)

et

L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931, affiliée à l'I.B.T.

En Vigueur du 1er juin 1982

au 31 mai 1985

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés visés par cette convention collective acceptent d'un commun accord ce qui suit:

SECTION I

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 collective 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.

SECTION II

DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

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 (2) sexes à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition et qu'elle n'est applicable qu'à l'un des deux.

2.04

2.04 Définition du mot "salarié"

Le mot "salarié" signifie dans cette convention collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation.

SECTION III

AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, son âge, ses croyances, sa religion, sa couleur, son sexe, ses origine ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au Syndicat du fait de la section VI ou de l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention ou par la loi.

3.02 Aliénation ou concession

a) L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation en vertu du Code du travail, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion et de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédent.

b) Toute difficulté d'interprétation ou d'application de cet article doit être référé au tribunal de juridiction compétente en vertu du Code du travail.

c) La Compagnie avise le Syndicat de toute telle aliénation ou concession dans les quinze (15) jours suivant leur mise en application.

3.03 Déménagement

Advenant le déménagement ou l'addition de place d'affaires visée par cette convention, la Compagnie avise le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent le déménagement ou l'addition de ladite place d'affaires.

SECTION IV

AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

4.01 Aucun lock-out

Pour la durée de cette convention collective, 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 collective, 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.

4.03 Ligne de piquetage

Le refus par un salarié de traverser une ligne de piquetage établie à un autre terminus impliqué dans un conflit de travail de nature légale n'est pas considéré comme violation de cette convention ou un motif de mesure disciplinaire.

SECTION V

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Agent négociateur

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec

SECTION VI

SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Appartenance obligatoire

Tous les salariés actuels, nouveaux, réengagés ou autres salariés tel que défini à l'article 5.01 devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat immédiatement après la

terminaison

terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la Compagnie. Toutefois, si un salarié est refusé, expulsé ou exclu du Syndicat, il conserve son emploi pour autant qu'il accepte d'autoriser la Compagnie à retenir sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.02 Autorisation par le salarié

- a) Dès le trente-et-unième (31ème) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de faire signer à tout salarié actuel, nouveau ou réengagé une carte d'adhésion au Syndicat autorisant la Compagnie à faire les déductions de son salaire, selon les dispositions de cette section. Ces formules sont fournies par le Syndicat et une fois signées, la Compagnie doit les faire parvenir au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent.
- b) Si la Compagnie ne respecte pas les dispositions du paragraphe qui précède, elle devient responsable envers le Syndicat desdites déductions et celles-ci doivent être remises au Syndicat dans les délais prévus à l'article 6.04.

6.03 Déductions syndicales

- a) Dès le trente-et-unième (31ème) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la Compagnie convient de déduire, en conformité avec les instructions écrites du Syndicat, de la paye de chaque salariés couvert par la présente convention collective, les montants autorisés par la constitution et/ou règlements locaux du Syndicat, en paiement des cotisations syndicales et/ou droits d'entrée.
- b) Le Syndicat peut requérir la Compagnie de modifier le montant des déductions mentionnées au paragraphe a) ci-avant, mais dans un tel cas, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des montants à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

6.04 Remise au Syndicat

A chaque mois, la Compagnie devra remettre au trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième (15ème) jour de calendrier du mois suivant, un chèque fait à l'ordre du Syndicat représentant les montants déduits conformément aux dispositions de cette section, accompagné d'une formule fournie par le Syndicat, laquelle mentionnera le nom des salariés par ordre alphabétique, leur numéro d'assurance-sociale, les montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie sont acceptées par le Syndicat.

6.05 Déduction pour un salarié absent

- a) La déduction des contributions syndicales pour un salarié absent pour raison de maladie sera faite à partir de la première paye de ce salarié suivant son retour au travail. Cependant, dans le cas d'absence prolongée, le Syndicat pourra requérir la Compagnie d'effectuer les déductions sur une période déterminée.
- b) Si la déduction des contributions syndicales d'un salarié en vacances doit être faite durant sa période de vacances, la Compagnie effectuera alors cette déduction à même sa paye de vacances.

6.06 Défaut de la Compagnie

Si la Compagnie fait défaut de se conformer de façon régulière aux dispositions de cette section, tout montant d'argent dû au Syndicat portera intérêt au taux courant à compter du quinzième (15ème) jour de calendrier du mois suivant celui où la remise aurait dû être faite et la Compagnie devra, si son défaut est injustifié, assumer les frais de collection permis par la loi et encourus par le Syndicat aux fins de réclamer les sommes qui lui étaient dues.

6.07 Reçu pour impôts

Lors de la remise au salarié de ses formules T4 et TP4, la Compagnie doit indiquer le montant de cotisations syndicales qui a été remis au Syndicat au nom de ce salarié durant l'année applicable.

6.08 Indemnisation de la Compagnie

Le Syndicat indemniser 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 6.02 a).

SECTION VII

ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Capitaine d'atelier

- a) Le Syndicat pourra nommer un (1) capitaine d'atelier pour représenter les salariés visés par cette convention.

b)

- b) Le Syndicat pourra également nommer un (1) assistant capitaine d'atelier qui n'exercera ses fonctions qu'en l'absence du capitaine d'atelier.

7.02 Fonction du capitaine d'atelier

- a) La fonction du capitaine d'atelier est de conseiller les salariés vis-à-vis de l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec la Compagnie et ses représentants à ce sujet, d'enquêter, de présenter et de tenter de régler les griefs.
- b) Dans l'exercice de sa fonction, le capitaine d'atelier doit, avant de quitter son poste de travail, aviser son supérieur immédiat du motif de son absence et de sa durée approximative. Il ne perd pas de salaire pour le temps ainsi consacré à sa fonction durant sa journée normale de travail. Le temps consacré à des rencontres avec les représentants de la Compagnie en dehors de sa journée normale de travail sera rémunéré à son taux horaire normal. Toutefois, il a la responsabilité de limiter ses absences en fonction des exigences de son travail avec la Compagnie et de les céduer à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de la Compagnie.
- c) Si, dans l'exercice de ses fonctions, le capitaine d'atelier doit discuter avec un salarié directement impliqué dans un grief, il doit le faire en tenant compte des dispositions du paragraphe b) qui précède.

7.03 Qualifications du capitaine d'atelier

Pour être nommé capitaine d'atelier, le salarié devra avoir un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination et six (6) mois d'ancienneté pour être nommé assistant.

7.04 Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, le capitaine d'atelier est considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté pour autant qu'il soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche devant être accomplie.

7.05 Nom des représentants

Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie le nom du capitaine d'atelier, de son assistant capitaine d'atelier et de son agent d'affaires et l'avisera par écrit de tous changements qui pourraient survenir de temps à autre.

7.06 Tableau d'affichage

- a) La Compagnie installera dans le bureau un tableau réservé à l'usage du Syndicat.
- b) Le Syndicat peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage dans le bureau après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires.

7.07 Accès de l'agent d'affaires

L'agent d'affaires du Syndicat aura accès à l'usine de la Compagnie durant les heures de travail s'il y vient après en avoir obtenu l'autorisation de la Compagnie. Cette autorisation ne sera pas refusée déraisonnablement.

7.08 Absence pour activités syndicales

- a) La Compagnie convient d'accorder des congés sans paye aux salariés désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales à l'extérieur de l'usine.
- b) Toutefois, la Compagnie ne sera en aucun cas obligée d'accorder de tels congés sans paye à plus de deux (2) salariés à la fois, et les absences pour telle raison ne devront pas excéder un total de vingt (20) jours ouvrables par année de calendrier. Le Syndicat devra, dans les cas où une telle absence durera un (1) jour ouvrable ou moins, aviser la Compagnie par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du congé proposé. Si une telle absence durait plus d'un (1) jour ouvrable, l'avis préalable écrit devra être d'au moins une (1) semaine de calendrier.

7.09 Aucune autre activité syndicale

Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie par les salariés, le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus dans la présente convention collective.

7.10 Activités syndicales permises

La Compagnie consent à ne congédier aucun salarié, ni à exercer aucune discrimination envers un salarié en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail.

SECTION VIII

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief qu'un salarié désire régler avec la Compagnie sera réglé selon la procédure suivante:

8.02 Rédaction du grief

Le grief écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief et doit être signé par le salarié, le Syndicat ou la Compagnie selon le cas et ne doit pas nécessairement spécifier l'article qui a été présumément violé.

8.03 Première étape

Le salarié intéressé, seul ou accompagné du capitaine d'atelier, doit soumettre son grief par écrit à son chef de service ou à son supérieur immédiat dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief. Le représentant de la Compagnie doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent en donnant de façon générale les faits qu'il invoque à l'appui de sa décision et qu'il entend utiliser advenant un arbitrage éventuel. Une copie de sa décision doit être remise au capitaine d'atelier et à l'agent d'affaires.

8.04 Grief du Syndicat

Si un salarié s'entend avec la Compagnie pour offrir ses services à la Compagnie à des conditions de travail inférieures à celles prévues à cette convention ou si le Syndicat a un grief en tant que partie à la convention, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage de la même façon et dans les mêmes délais que la Compagnie tel que décrit à l'article 8.05.

Dans le cas où le grief du Syndicat est basé sur une entente entre un salarié et la Compagnie, les délais ne commencent à courir qu'à compter du moment où il a été possible au Syndicat de prendre connaissance de ladite entente mais même dans un tel cas, les délais ne peuvent excéder six (6) mois de la date de l'entente.

8.05 Grief de la Compagnie

Si la Compagnie se croit lésée dans ses droits, elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit à l'agent d'affaires du Syndicat. Ce dernier

doit

doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 8.06 s'appliqueront.

8.06 Référence à l'arbitrage

- a) A défaut d'une réponse satisfaisante ou si un grief n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée à l'article 8.03, le Syndicat peut, dans un délai de vingt (20) jours de calendrier suivant la décision du représentant de la Compagnie, référer ce grief à l'arbitrage, en avisant par écrit le directeur général de la Compagnie de sa décision de ce faire.
- b) En application du paragraphe a) ci-avant, le Syndicat doit aviser les arbitres suivants par rotation:
 1. Me Harvey Frumkin
 2. Me Marc Gravel
 3. Me André Rousseau

8.07 Comité de relations industrielles

Avant de procéder à l'audition de tout grief à l'arbitrage les parties conviennent d'en discuter à une réunion mensuelle du Comité de relations industrielles.

8.08 Faits allégués

Seuls les faits allégués dans le grief et dans la réponse au grief pourront être pris en considération par l'arbitre.

8.09 Délais de rigueur

Les délais prévus dans les articles 8.03, 8.04, 8.05 et 8.06 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

8.10 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention collective et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

8.11 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tous les salariés.

8.12 Exécution de la décision

Cette décision sera exécutée au plus tard cinq (5) jours ouvrables après sa date à moins qu'une des parties n'entente l'attaquer devant les tribunaux supérieurs.

8.13 Frais de l'arbitrage

- a) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, la Compagnie acceptera de régler ledit grief tel que soumis, le Syndicat avisera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par la Compagnie.
- b) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, le Syndicat devait retirer ledit grief, celui-ci en avisera l'arbitre et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par le Syndicat.
- c) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que ledit grief sera réglé en partie par la Compagnie et en partie par le Syndicat, ce dernier en avisera l'arbitre, lequel devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.
- d) La partie perdant le grief paiera les honoraires et dépenses de l'arbitre à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc., devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins, etc.

8.14 Entente de règlement

Toute entente écrite entre la Compagnie, le salarié impliqué et/ou le Syndicat en rapport avec n'importe quel grief, à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et le salarié impliqué.

SECTION IX

MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Avis écrit

Toute réprimande, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire se fait par avis écrit. Cet avis écrit spécifie les raisons justifiant une telle mesure disciplinaire et la date des événements. Le salarié doit signer cet avis écrit comme accusé de réception dudit avis et non pas comme admission de culpabilité. Une copie de cet avis est transmise sans délai au capitaine d'atelier et au Syndicat.

9.02 Avis de la mesure disciplinaire

La Compagnie convient d'aviser le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard sept (7) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident sauf dans le cas où elle n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat par écrit.

9.03 Présence du capitaine d'atelier

Un salarié peut exiger d'être accompagné de son capitaine d'atelier lorsqu'il est requis de se présenter auprès d'un représentant de la Compagnie pour des raisons d'ordre disciplinaire.

9.04 Fardeau de la preuve

Dans les cas de mesure disciplinaire, la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.

9.05 Une seule sanction

Dans l'application du système disciplinaire, la Compagnie ne peut donner à un salarié plus d'une sanction pour la même offense.

9.06 Prescription

Toute mesure disciplinaire sera considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date d'émission.

9.07 Salarié congédié

a) Tout salarié congédié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par la Compagnie au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.

b)

- b) L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue à la Section VIII.

SECTION X

SUPERVISEURS

10.01 Affichage du nom des superviseurs

La Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage le nom des superviseurs et de tout changement subséquent.

10.02 Responsabilité du superviseur

Le superviseur a la responsabilité de transmettre les ordres aux salariés travaillant sous ses ordres.

10.03 Ordres à un salarié

Les ordres donnés à un salarié doivent lui être donnés de façon à ce qu'ils soient compris.

10.04 Travail des superviseurs

- a) Un superviseur ne doit pas effectuer un travail habituellement exécuté par les salariés couverts par l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:
1. entraînement ou formation des salariés;
 2. lorsqu'il y a absence imprévue d'un salarié;
 3. dans le cas d'essais pour l'établissement de standards;
 4. lorsqu'il n'y a pas suffisamment de salariés qualifiés immédiatement et facilement disponibles sur les lieux de la Compagnie.
- b) L'application du paragraphe qui précède ne doit pas avoir pour effet de permettre à un superviseur d'effectuer de façon continue du travail habituellement exécuté par les salariés couverts par cette convention collective et dans un tel cas, la Compagnie doit prendre les moyens nécessaires pour que ce superviseur cesse d'agir ainsi.

c)

- c) Nonobstant ce qui précède, un superviseur peut continuer à exécuter le travail qu'il accomplit présentement ou qu'il doit accomplir accessoirement comme partie de sa tâche régulière ou dans le cadre d'une vérification de la valeur des contrôles établis. Il peut également exécuter tout le travail requis par son poste lorsque, suite à une réorganisation des tâches, un poste actuel ou un nouveau poste est exclu de l'unité de négociation et accepté comme tel par les parties à cette convention collective ou par le commissaire du travail, et ce, même si ce poste comporte à la fois des tâches de salariés et des tâches d'employés exclus. L'inclusion de ce paragraphe ne préjudicie pas les droits du Syndicat et de la Compagnie de faire déterminer par le Commissaire du Travail si certain poste actuel ou à venir est inclus ou exclu de l'unité de négociation.

SECTION XI

ANCIENNETE

11.01 Définition

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

11.02 Période de probation

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention ne commencera à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de la Compagnie pendant soixante (60) jours de calendrier.

A 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, autres mesures disciplinaires 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.

11.03 Affichage de la liste

- a) La Compagnie affichera sur le tableau d'affichage, pendant dix (10) jours ouvrables, une liste d'ancienneté, deux (2) fois par année de calendrier; une copie de cette liste sera envoyée au capitaine d'atelier et 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 dix (10) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la

procédure

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.

11.04 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 juste cause;
3. Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs et 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 sécurité du travail;
5. Si un salarié est mis à pied pour une période de six (6) mois si son ancienneté est inférieure à douze (12) mois et de douze (12) mois si elle est supérieure à douze (12) mois ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-industriel pour une période équivalente à son ancienneté sans excéder vingt-quatre (24) mois;
6. Si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail à la suite d'un avis de rappel selon les modalités qui suivent:
 - a) Dans l'éventualité du rappel d'un salarié mis à pied la Compagnie doit lui donner un avis de rappel par télégramme ou par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue du salarié. Après livraison à ladite adresse de l'avis de rappel, le salarié doit aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail. Si le salarié a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables, il doit aviser la Compagnie dans les deux (2) jours ouvrables suivants de son intention de retourner au travail et il a cinq (5) jours ouvrables pour se rapporter au travail, y compris les deux (2) jours ouvrables d'avis.
 - b) Si la période de mise à pied est moindre que trente (30) jours ouvrables, le salarié aura un (1) jour ouvrable pour aviser la Compagnie et un (1) jour

ouvrable

ouvrable additionnel pour se rapporter au travail.

Dans l'éventualité où le salarié ferait défaut de répondre audit avis de rappel, il est considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

11.05 Accumulation d'ancienneté

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

11.06 Mutation hors et à l'intérieur du champ d'application de la convention collective

- a) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de cette convention collective:
1. Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention a droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier;
 2. 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;
 3. Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe b) ci-dessous, tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leur tâche précédente;
 4. Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention collective et s'il est retourné par la Compagnie à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, l'ancienneté accumulée après sa mutation ne lui est pas créditée;
- b) Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective occupait un poste hors du champ d'application de la convention et qui, par la suite, est muté à une tâche à l'intérieur du champ d'application de ladite convention, voit son ancienneté déterminée par la durée totale de son service continu pour la Compagnie.

SECTION XII

PROMOTION

12.01 Promotion et rétrogradation

Dans tous les cas de promotion et de rétrogradation, la Compagnie doit tenir compte des facteurs suivants:

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

Ces facteurs s'appliquent de la façon suivante: lorsque les qualifications requises pour remplir les exigences normales d'une tâche sont égales chez deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté prévaudra; dans tous les autres cas les qualifications prévaudront.

Pour les fins de cet article, une promotion est reconnue comme étant une possibilité d'amélioration de salaire.

12.02 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 12.01 et avisera les candidats de sa décision.
- c) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à la Section VIII.
- d) La tâche devenue vacante, suite au choix effectué par la Compagnie, conformément aux dispositions du paragraphe b) ci-avant, sera comblée à la discrétion de la Compagnie.

12.03 Absence de candidats qualifiés

Si la Compagnie ne trouve aucune personne suffisamment qualifiée parmi les candidats, la Compagnie peut remplir la tâche vacante en embauchant un nouveau salarié. Si la Compagnie décide de diminuer ses exigences afin d'embaucher un nouveau salarié, la Compagnie offre à nouveau la tâche vacante selon les dispositions de l'article 12.02.

12.04

12.04 Vacance temporaire

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas où la vacance est pour une durée de moins de trente (30) jours de calendrier consécutifs. Dans un tel cas, la vacance est temporaire et la Compagnie peut y assigner la personne de son choix.

12.05 Préférence d'équipe

Advenant qu'il y ait plusieurs équipes, la Compagnie convient d'accorder la préférence d'équipe à l'intérieur d'une classification de tâche, par ordre d'ancienneté entre les salariés occupant cette tâche.

SECTION XIII

MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 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.
- 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 12.01.

13.02 Avis de mise à pied

Dans l'éventualité où la Compagnie est forcée de faire des mises à pied soit temporaires ou permanentes à cause de circonstances prévisibles ou qui sont sous son contrôle, elle doit alors donner aux salariés mis à pied les avis suivants:

- a) 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) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus;

b)

- b) A 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;
- c) Pendant la durée de ce préavis, le salarié doit continuer à exécuter son travail de façon normale;

13.03 Rappel au travail

- a) Dans le cas de rappel au travail, la Compagnie convient de rappeler les salariés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 12.01.
- b) Une copie de l'avis de rappel est envoyée au Syndicat.

SECTION XIV

HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine et journée normale de travail

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) réparties en cinq (5) journées normales de travail de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune, du lundi au vendredi inclusivement, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.05. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) lorsque requis par la Compagnie.

14.02 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.

14.03 Appel avant la journée normale de travail

Advenant qu'un salarié soit requis de débiter le travail avant l'heure prévue selon sa cédule normale de travail, il est alors rémunéré selon les dispositions de l'article 15.01.

14.04 Période de repos

Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payées, laquelle est fixée par la Compagnie vers le milieu de chaque demi-journée.

14.05 Période de repas

Chaque salarié 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 déterminée par la Compagnie après consultation avec le Syndicat mais dont la durée n'est pas moins de trente (30) minutes et ni plus grande que soixante (60) minutes et qui doit être prise entre 11:00 heures et 13:00 heures.

14.06 Paye 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 quatre (4) 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.

14.07 Principe

- a) Les sections ci-avant détermineront 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.
- b) Dans la mesure où cela est possible et praticable, la Compagnie s'efforce d'effectuer des mises à pied plutôt que de réduire la durée de la semaine normale de travail.

SECTION XV

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Heures en plus de la journée et de la semaine régulière

Toutes les heures travaillées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail devront être payées au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire régulier de salaire.

15.02

15.02 Travail le samedi et en surplus de sept heures et demie

- a) Si un salarié travaille plus de sept heures et demie (7½) un samedi, il a droit au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquentement dans cette même journée.
- b) De plus, la Compagnie doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi un minimum de quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.03 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 quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.04 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 paye 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 quatre (4) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.05 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 (½) payée. Cette période sera prise immédiatement avant de débiter ses heures supplémentaires et n'est pas calculée dans la période de trois (3) heures ci-haut mentionnée.

c)

c) La Compagnie s'occupe de fournir le repas dans un tel cas.

15.06 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.

15.07 Appel au travail

Si un salarié est appelé au travail avant le début de sa journée normale de travail, il sera alors payé au taux horaire applicable pour chaque heure travaillée précédant sa cédule normale.

15.08 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 une liste affichée hebdomadairement à cette fin indiquant le jour qu'il sera disponible.
- b) Lorsque la Compagnie requiert du travail à temps supplémentaire, elle l'offre d'abord aux salariés qualifiés 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 salariés qu'elle juge suffisant, elle peut alors requérir d'autres salariés qualifiés qui doivent alors travailler à temps supplémentaire en procédant par ordre inverse d'ancienneté entre eux et sujet aux conditions suivantes:
 1. le salarié doit être avisé par la Compagnie au moins deux (2) heures avant le début des heures supplémentaires sauf dans les cas d'urgence;
 2. il ne peut être requis d'exécuter plus de quatre (4) heures de travail à temps supplémentaire à chaque semaine;
 3. un salarié peut refuser s'il a une raison majeure justifiant son refus.

SECTION XVI

TAUX DE SALAIRES

16.01 Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaires apparaissant à l'Annexe "B" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées. Cette Annexe "B" fait partie intégrante de la présente convention collective.

16.02 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si le taux de la classification à laquelle il est assigné pour une journée ou plus est plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification à compter de la date de telle assignation.

16.03 Salarié assigné à deux 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 dans laquelle il est classifié, celui-ci peut alors demander à la Compagnie de la classier dans 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.

Advenant que la demande du salarié soit justifiée, il reçoit alors le taux de la classification la plus élevée tant et aussi longtemps qu'il sera ainsi assigné de façon régulière à exécuter les fonctions de ces deux (2) tâches.

16.04 Taux réduit

Pendant sa période de probation, le salarié sera rémunéré cinquante cents (0,50\$) de moins que le taux horaire de sa tâche.

16.05 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 douze (12) parties.

SECTION XVII

JOURS FERIES PAYES

17.01 Enumération

a) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

1er janvier
2 janvier
Vendredi Saint
Fête de la Reine
24 juin
1er juillet
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël
Anniversaire de naissance du salarié

- b) A la demande du salarié concerné, l'anniversaire de naissance pourra être observé le lundi ou le vendredi suivant la date dudit anniversaire de naissance, de façon toutefois à ne pas nuire aux opérations normales de la Compagnie. Au cas où l'anniversaire de naissance de deux (2) salariés ou plus coïnciderait, la priorité quant au choix sera accordée aux salariés par ordre d'ancienneté.
- c) Si un ou plusieurs des jours fériés payés ci-dessus autre que le 1er janvier, le 2 janvier, Noël ou le lendemain de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce jour est respecté le vendredi qui précède ou le lundi qui suit tel que fixé par la Compagnie après entente avec le Syndicat.
- d) Si le lendemain de Noël et le 2 janvier tombent un dimanche, ces jours sont respectés le lundi qui suit.
- e) Le fait de reporter l'observance des jours fériés ne doit pas avoir pour conséquence d'obliger la Compagnie à cesser ses opérations pour une période de quatre (4) jours consécutifs. Si une telle éventualité survenait, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront au moins trois (3) semaines avant d'établir la date à laquelle un (1) des jours sera reporté.

17.02 Paye d'un jour férié

La paye pour un jour férié payé est la paye d'une journée normale de travail du salarié avec un minimum de sept heures et demie (7½).

17.03 Conditions d'éligibilité

Pour avoir droit à la paye de jour férié payé, tout salarié doit:

1. Avoir complété sa période de probation;
2. Avoir travaillé le journée normale de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé à moins qu'il ne soit absent pour raison majeure. Le salarié aura le fardeau d'établir cette raison.

17.04 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 paye supplémentaire.

SECTION XVIII

VACANCES ANNUELLES

18.01 Vacances annuelles - durée et paye

- a) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service continu dans la Compagnie, a droit à une (1) journée de vacance par mois de service continu sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède dix (10) jours ouvrables. La paye pour de telles vacances annuelles sera de 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 quatre (4) ans de service continu pour la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances. La paye pour de telles vacances annuelles sera de 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 quatre (4) ans mais moins de douze (12) ans de service continu pour la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances. La paye pour de telles vacances annuelles sera de 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 mais moins de vingt-trois (23) ans de service continu pour la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paye pour de telles vacances annuelles sera de 8% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

e)

- e) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété vingt-trois (23) ans ou plus de service continu pour la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paye pour de telles vacances annuelles sera de 10% de ses gains totaux gagnés au cours de l'année de référence.

18.02 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 deux (2) 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;
 - 3. Aucune semaine de vacances ne sera accordée dans la semaine de Noël et dans la semaine du Jour de l'An sauf avec le consentement de la Compagnie.

18.03 Préparation de la cédule

Au plus tard le 15 mars, la Compagnie demande aux salariés leur choix pour leur période de vacances et elle prépare par la suite une cédule de vacances selon les critères prévus à l'article 18.02 et qui doit être affichée au plus tard le 1er avril de chaque année.

18.04 Paye de vacances

- a) La paye de vacances annuelles sera remise au salarié, la journée de paye précédant immédiatement son départ pour vacances.
- b) Toute absence ou retard sans raison majeure valable du salarié entre la date de la réception de sa paye de vacances et la date de son départ donnera lieu à des mesures disciplinaires très sévères.

18.05 Départ d'un employé

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

SECTION XIX

CONGES SOCIAUX

19.01 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 son publiquement re présentés 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 beau-père, de la belle-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) 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.

19.02 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 le droit de s'absenter de son travail pendant un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.

b)

- 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'un maximum de deux (2) jours de calendrier pour les deux (2) jours précédant immédiatement le jour des funérailles.

19.03 Congé de mariage

Tout salarié a le 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.

19.04 Congé de naissance

Un salarié dont l'épouse a donné naissance à un enfant a le 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 s'il devait normalement travailler ces jours-là et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.05 Salarié appelé comme témoin

- a) Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux, dans une cause impliquant la Compagnie, ne perdra pas de salaire pour le temps passé ainsi durant sa journée normale de travail, pour autant qu'il aurait été au travail.
- b) Le paragraphe ci-haut mentionné ne s'applique pas dans les cas de relations de travail entre la Compagnie et le Syndicat et à l'intérieur de la procédure de griefs et d'arbitrage sauf si le salarié est cité comme témoin par la Compagnie.

19.06 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 équivalente 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 candidat juré.

b)

- 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.

19.07 Congé de maternité

- a) Chaque salariée enceinte a droit au congé de maternité prévu à l'Ordonnance générale no 17 de la Commission des normes du travail.
- b) A son retour, cette salariée peut reprendre la tâche qu'elle occupait avant son départ.
- c) Au moment de son départ, la salariée enceinte qui a au moins un (1) an d'ancienneté à ce moment peut demander par écrit une extension de son congé de maternité aux conditions suivantes:
1. la durée de cette extension est pour un terme fixe d'un (1) an à compter de l'expiration du congé prévu ci-haut;
 2. pendant cette période, la salariée n'a droit à aucun bénéfice prévus à cette convention et la Compagnie n'a aucune contribution à verser à son nom;
 3. la Compagnie choisit son remplaçant de la même façon que s'il s'agissait d'une vacance temporaire et la personne qui occupe le poste ne peut être déplacée par un autre salarié que si le titulaire original l'aurait été;
 4. le salarié remplaçant n'a aucun droit d'ancienneté pendant la durée de son remplacement mais il est couvert par les autres dispositions de cette convention;
 5. advenant que la Compagnie décide de garder le salarié remplaçant après sa période de remplacement, il est alors considéré comme ayant complété sa période de probation s'il a déjà travaillé plus que la période prévue à l'article 11.02 et son ancienneté s'accumule à compter de la date du premier jour de ladite période de remplacement.

19.08 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.

SECTION XX

ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01 Journée de l'accident de travail

Tout salarié qui, à la date 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.

20.02 Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, un tel salarié est requis de recevoir de nouveaux traitements médicaux consécutifs audit accident, il ne perd pas de salaire normal pour le temps ainsi passé. Un salarié doit fournir des preuves à cet effet et ne rien recevoir de la Commission de la santé et sécurité du travail pour cette absence.

20.03 Avances par la Compagnie

Si un salarié est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que la Compagnie n'entend pas contester la validité ou le bien-fondé de sa réclamation, la Compagnie convient d'avancer au salarié des bénéfices hebdomadaires approximativement égaux à ceux qu'il doit recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'à ce que ce salarié reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et s'engager à rembourser à la Compagnie toutes les sommes ainsi avancées.

20.04 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.

SECTION XXI

SECURITE

21.01 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) A 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.

21.02 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.

21.03 Équipement de premiers soins

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

SECTION XXII

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Nouvelles tâches ou modifications - taux de salaire

Dans le cas de nouvelles tâches ou de tâches existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, la Compagnie avise le Syndicat par écrit dès le début de tel changement et peut établir une période de formation de trente (30) jours civils à compter de

la date de tel changement, période pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche est payé au taux de salaire normal de sa dernière tâche.

A la suite de cette période de formation, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les taux de salaire normaux applicables à de telles tâches, en tenant compte de la classification et des taux de salaire normaux établis dans la convention. En cas de désaccord, le salarié ou le Syndicat peuvent recourir aux dispositions du mode de règlement des griefs. Tout accord pris, ou sentence arbitrale rendue est rétroactif à la fin de la période de formation.

22.02 Changements technologiques

- a) Advenant que des changements technologiques aient pour effet de faire disparaître la tâche occupée par un salarié de quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, la Compagnie convient de tenter de trouver à ce salarié une autre tâche sans perte de salaire à l'intérieur de la Compagnie.
- b) Si une telle tâche n'est pas disponible ou que le salarié ainsi affecté ne puisse accomplir une telle tâche, la Compagnie lui permet alors d'occuper une tâche qu'il est capable d'accomplir et dont le salaire se rapproche le plus du salaire de la tâche qu'il occupait antérieurement.

SECTION XXIII

DISPOSITIONS GENERALES

23.01 Informations données par le salarié

- a) Chaque salarié a la responsabilité d'aviser la Compagnie, par écrit, de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement relatif, sous peine de perdre tout recours à cause d'un manquement de sa part.
- 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.

23.02 Test polygraphique

La Compagnie ne peut exiger qu'un salarié passe un test polygraphique ou toute autre forme de détecteur de mensonges. Un salarié n'est pas préjudicié à la suite de son refus de se soumettre à un tel test à la demande de la Compagnie.

23.03

23.03 Appel téléphonique

Tout représentant de la Compagnie doit s'identifier au moment où il effectue un appel téléphonique à un salarié.

23.04 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.

23.05 Jour de paye

- a) Tous les salariés seront payés par chèque le jeudi de chaque semaine sauf si c'est un jour férié payé alors que les salariés seront payés le vendredi matin. Advenant qu'à cause d'un cas de force majeure il ne soit pas possible de remettre au salarié son chèque de paye ou dans le cas d'erreur importante portant sur le montant dû au salarié, la Compagnie lui remet alors une avance équivalant approximativement à sa paye hebdomadaire.
- b) Aucune déduction ne sera effectuée sur le chèque de paye d'un salarié sauf les déductions autorisées par cette convention collective, par la loi ou par le salarié.

23.06 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. Le fait pour un salarié d'apposer ses initiales au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours.

23.07 Salarié handicapé

- a) Si un salarié ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté est reconnu médicalement incapable de continuer à remplir de façon permanente les exigences normales de sa tâche, il peut alors se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une tâche inférieure

en autant que, à la satisfaction de la Compagnie, il possède des qualifications égales audit salarié et qu'il accepte de travailler au taux horaire de cette tâche.

- b) Si le salarié rencontre les conditions ci-haut mentionnées, il peut obtenir une période d'adaptation de quinze (15) jours de calendrier, après quoi, la Compagnie peut le mettre à pied si elle n'est pas satisfaite. Cette décision de la Compagnie est sujette à la procédure de grief.

23.08 Lieu de repas

La Compagnie convient de continuer à fournir des aménagements propres et hygiéniques pour les repas. Dans les cas où il n'y a pas de service de cafétéria servant des repas chauds, la Compagnie s'efforcera de trouver un distributeur qui l'équipera de machines distributrices de breuvages et d'aliments.

23.09 Uniformes

La Compagnie fournira à ses salariés qui le requièrent l'uniforme entretenu régulièrement par la Compagnie, sans frais pour le salarié.

23.10 Salariés occasionnels

- a) La Compagnie peut engager des salariés occasionnels pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances particulières le justifient.
- b) L'embauche de tels salariés ne doit pas se faire à moins que tous les salariés réguliers et disponibles ne travaillent et ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de salariés réguliers alors disponibles.
- c) Au moment de l'embauche de tels salariés, la Compagnie avise le Syndicat du nom du salarié ainsi embauché et de la durée approximative de la période d'embauche.

23.11 Etudiants

- a) La Compagnie peut embaucher temporairement des étudiants 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.

b)

- b) L'étudiant doit signer la formule apparaissant à l'Annexe "C" 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 cinquante (50) jours ouvrables 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 à l'Annexe "C", 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.

23.12 Roulement de la main-d'oeuvre

La Compagnie fait parvenir au Syndicat au moins une (1) fois à tous les deux (2) mois une liste du mouvement 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.

SECTION XXIV

REGIME DE BIEN-ETRE

24.01 Journée de maladie

- a) A moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er décembre d'une année au 30 novembre 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 a complété sa période de probation.
- b) Au 1er décembre de chaque année, tout salarié reçoit un crédit d'un (1) jour de maladie. En plus de ce jour, tout salarié a droit à un maximum de six (6) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base de une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a 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.

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 dans le cas d'abus.
- 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 sept heures et demie (7½)) pour chaque jour non utilisé;
 2. Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de la Compagnie ou est congédié avant le 1er décembre, il a droit au remboursement de toutes telles journées de maladie accumulées mais non utilisées 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 sept heures et demie (7½).
- 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 sept heures et demie (7½).

24.02 Assurance-groupe

- a) Le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur demeurera en vigueur jusqu'au 31 mai 1985 inclusivement.
- b) A compter de la signature de cette convention collective, la contribution de la Compagnie au paiement des primes pour ledit régime sera de dix-huit dollars (18,00\$) par mois au cours de la durée de la convention collective.

SECTION XXV

DROITS DE LA DIRECTION

- 25.01 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, retenir, classer, diriger,

promouvoir

promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés, de réprimander, suspendre, congédier ou 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.

Le mot "exclusif" ne doit pas être interprété comme permettant à la Compagnie de déroger à une obligation qu'elle a prise en vertu d'une disposition spécifique de cette convention collective.

SECTION XXVI

DISPOSITIONS LEGISLATIVES

26.01 Nullité d'une disposition

Toute disposition de cette convention collective 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 gouvernement 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 collective demeureront valides.

SECTION XXVII

ANNEXES

27.01 Les Annexes suivantes font partie intégrante de la convention collective:

- Annexe "A" : Classification et Définition des tâches
- Annexe "B" : Echelle des taux horaires
- Annexe "C" : Formule pour emploi d'étudiant

SECTION XXVIII

SECTION XXVIII

DUREE DE LA CONVENTION

28.01 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er juin 1982 et elle le demeure jusqu'au 31 mai 1985 inclusivement.

28.02 Avis de quatre-vingt-dix jours

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

28.03 Convention intérimaire

Si un avis est donné, conformément à l'article 28.02 ci-avant, la présente convention collective est considérée comme convention intérimaire, de la date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du travail.

28.04 Rétroactivité et prime

- a) Tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de cette convention collective recevront à titre de prime un montant de six dollars (6,00\$) pour chaque semaine complète travaillée à compter du 3 janvier 1982 jusqu'au 29 mai 1982.
- b) Tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective recevront à titre de rétroactivité la différence entre leur taux hebdomadaire au 31 mai 1982 et leur taux hebdomadaire au 1er juin 1982 tel que mentionné à l'Annexe "B" et ce, pour toutes les semaines complètes travaillées entre le 1er juin 1982 et la date à laquelle les nouveaux taux ont été mis en application.

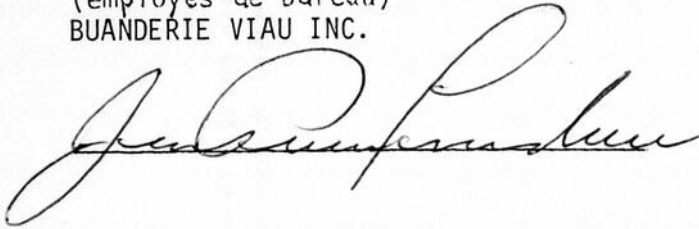
28.05

28.05 Païement de la rétroactivité

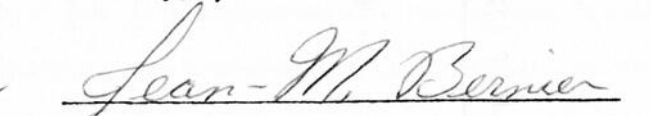

Le païement de la rétroactivité sera effectué au plus tard dans les quatre (4) semaines de la date de ratification de cette convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention le 8 Septembre 1982.

ROGER LAVERDURE INC.
(employés de Bureau)
BUANDERIE VIAU INC.



L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
Local 931, affiliée à l'I.B.T.

ANNEXE "A"

Les termes employés dans le classement et la définition des tâches qui suivent servent uniquement d'indication et ne sont pas une description exhaustive et limitative des fonctions à accomplir dans une tâche.

DEPARTEMENT	TACHE	DEFINITION
BUREAU	Junior	Exécute tout travail général de bureau; peut classer la correspondance et les factures; peut être chargé de la tenue de cartes d'inventaires; peut être chargé d'accomplir une tâche particulière et être désigné en conséquence.
	Senior	Sous peu ou point de surveillance immédiate; remplit des fonctions supérieures et compliquées; exige une connaissance approfondie du processus des divers services d'un département ou d'un établissement; nécessite un très bon jugement pour exécuter certaines tâches; prépare des rapports complexes exigeant une analyse approfondie et est en mesure de dactylographier.
	Réceptionniste, téléphoniste	Personne qui reçoit les appels pour la Compagnie et les dirige à qui de droit; reçoit les visiteurs.

Tout employé de bureau ayant complété dix-huit (18) mois de service sera automatiquement promu, à ladite date, sénior.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES TAUX DE SALAIRES

DEPARTEMENT	TACHE		01/06/82	01/12/82	01/06/83	01/12/83	01/06/84	01/12/84
BUREAU	Junior		214,13\$	225,38\$	238,51\$	249,76\$	262,89\$	276,02\$
	Sénior		239,13\$	250,38\$	263,51\$	274,76\$	287,89	301,02\$
	Réceptionniste, téléphoniste		239,13\$	250,38\$	263,51\$	274,76\$	287,89\$	301,02\$

ANNEXE "C"

PERIODE DE TRAVAIL D'ETUDIANT

Nom _____

No d'assurance-sociale _____

No de poinçon _____

Je, soussigné, déclare que ma période de travail en qualité d'étudiant débutera le:

_____ et se terminera

le _____.

Date _____

Signature: _____