

NOM

NO

06428-7

C.A.E. 2592 NO.CONV. 64287  
AFFIL. 9 NR.EMPL. 50  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 64500 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M25218001  
DATE ENR.840214

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 5 8

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

Certificat accordé  Dépôt refusé **06428-7**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25218-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-19	83-09-28		83-09-19	85-09-18	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des chauffeurs de camions, hommes...local 106 aff. Frat. Intern. Teamsters... (IBT)</b> <b>Att.: M. Gaétan Morin, Prés.</b> <b>4960 de Sorel, suite 100</b> <b>Montréal, Qué H4P 1G4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Duff Industries Inc</b> <b>Industries Duff Inc</b> <b>1735 boul St-Elzéar Ouest</b> <b>Chomedey (Laval) Qué</b> <b>H7L 3N6</b>

Unité de négociation

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau"**

Région	06-06	Activité	2680 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>83-10-27</b>

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

'83 SEP 28 14 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CETTE CONVENTION INTERVENUE CE IÈME JOUR  
DU MOIS DE

ENTRE: L'UNION DES CHAUFFEURS DE  
CAMIONS, HOMMES D'ENTREPOTS  
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 106

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION"

ET: DUFF INDUSTRIES INC.  
INDUSTRIES DUFF INC.

CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR"  
ET/OU "LA COMPAGNIE"

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1 -	Préambule et Reconnaissance .....	1
2 -	Unité de Négociation .....	2
3 -	Droits de la Direction .....	3
4 -	Grèves et Fermetures .....	3
5 -	Sécurité Syndicale .....	3
6 -	Prérogatives et Conditions Appli- cables aux Représentants D'Atelier, Délégués Syndicaux et Officiers...	7
7 -	Procédure de Règlement de Griefs..	11
8 -	Arbitrage .....	13
9 -	Paiement de Séparation aux Employés	15
10 -	Caisse d'Economie .....	15
11 -	Tableau d'Affichage .....	16
12 -	Examen Médical .....	16
13 -	Equipement Standard et Nouveau ...	20
14 -	Perte et Dommages .....	20
15 -	Ancienneté .....	21
16 -	Uniformes .....	29
17 -	Congés Statutaires .....	30
18 -	Vacances Payées .....	33
19 -	Heures de Travail pour les employés rémunérés sur une base horaire .....	38
20 -	Temps Supplémentaire .....	43
21 -	Taux Applicables à des Travaux Provisoires .....	45

<u>Article</u>	<u>Page</u>
22 - Classification des Emplois et Départements .....	45
23 - Taux de Salaire Horaire .....	49
24 - Maintien de Privilèges .....	51
25 - Aide à Temps Partiel .....	52
26 - Chèque de Paie .....	55
27 - Coût de la Vie .....	56
28 - Conditions Générales de Travail....	58
29 - Etudiants .....	64
30 - Règles et Règlements .....	65
31 - Durée .....	65
- Signataires .....	65
- Annexe "A" - Règles & Règlements	66
- Préambule .....	66
- Sécurité .....	66
- Accidents .....	67
- Matériel .....	67
- Respect des Heures de Travail....	68
- Conduite et Comportement .....	68
- Rapports .....	71
- Ponctualité .....	71
- Annexe "B" - Taux de salaires.....	73
- Annexe "C" - Lettre d'Entente .....	75

ARTICLE 1:            PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.1                    L'intention et le but de cette Convention seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaires, heures de travail et conditions d'emploi qui rendront justice à tous.
- 1.2                    Les parties aux présentes désirent coopérer dans l'établissement et le maintien dans l'industrie de conditions appropriées et convenables, de procurer des méthodes pour des ajustements justes et pacifiques de toutes disputes qui pourraient s'élever entre elles et pour cultiver la bonne volonté, des relations amicales et une meilleure compréhension entre les parties.
- 1.3                    Il est convenu qu'un Comité Conjoint Spécial de l'Union et de la Compagnie sera établi pour siéger le deuxième jeudi de chaque mois, sur la demande de l'une ou l'autre partie, pour les besoins de l'interprétation de cette Convention. Le Comité Spécial n'a pas le pouvoir

d'altérer ou de changer en aucune façon les termes ou conditions de cette Convention et ce même Comité ne peut pas ajouter ou altérer les propositions des articles 7 et 8 de cette Convention sans en avoir obtenu le consentement des parties.

1.4 Les termes et conditions d'opération de cette Convention ayant été ratifiés, s'appliqueront aux opérations à compter de la quinzième (15ième) journée de l'avis de ratification par les membres de l'Union.

1.5 Sous réserve de l'article 24 de la présente Convention, il est convenu qu'aucune des parties à cette Convention Collective ne devra conclure d'ententes ou de contrats avec les employés qui entreraient en conflit avec les termes et provisions de cette Convention.

ARTICLE 2:      UNITE DE NEGOCIATION

2.1 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé à l'Union.

ARTICLE 3:            DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1                    L'Union reconnaît que la Compagnie a le seul et exclusif droit de gérer ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives d'administration dans le sens le plus complet possible excepté les prérogatives qui sont spécifiquement limitées par les dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 4:            GREVES ET FERMETURES

- 4.1                    Pendant la durée de cette Convention, il n'y aura aucune fermeture (lockout) de la part de la Compagnie, ni grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, ralentissement de travail pour quelques raisons que ce soient, par les employés.

ARTICLE 5:            SECURITE SYNDICALE

- 5.1                    Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours de calendrier de la date de leur emploi, maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette Convention. A cette fin, la Compagnie s'engage à faire signer à chaque nouvel employé une formule

d'adhésion à l'Union. Ladite formule devra être signée par l'employé avant que celui-ci ne débute sa période de probation. L'Union fournira cesdites formules d'adhésion à la Compagnie.

5.2

La Compagnie déduira de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles de l'Union et remettra ces montants au Secrétaire-Trésorier de l'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôts et Autres Ouvriers, Local 106, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées.

5.3

La Compagnie déduira également de la paie de tout employé qui a complété sa période de probation et qui est devenu un employé régulier, le montant d'initiation de l'Union en versements de vingt-cinq dollars (25,00\$) par mois. Ces déductions commenceront à compter de la première paie qui suit l'expiration de la période de probation et se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. La Compagnie s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au Secrétaire-Trésorier de l'Union, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions

ont été faites, et ce, en même temps que la remise des cotisations syndicales. La période de probation d'un employé à l'essai se terminera après trente (30) jours ouvrables continus de service auprès de la Compagnie depuis sa date d'emploi, après quoi, il sera considéré comme un employé régulier.

- 5.4 En faisant parvenir à l'Union, la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 5.2 et 5.3, la Compagnie fournira également un relevé indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale aussi bien pour les employés réguliers que pour les employés à temps partiel.
- 5.5 L'Union avisera la Compagnie par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et la Compagnie commencera immédiatement les déductions de montants prescrits par l'Union dans tel avis écrit et remettra tels montants d'argent à l'Union, le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérages signifié à la Compagnie devra stipuler des déductions à la source de pas plus de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine. L'Union remboursera directement l'employé de

tous montants d'argent déduits par erreur en confirmant tel remboursement à la Compagnie.

- 5.6 La Compagnie devra, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et la Compagnie devra donner une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.
- 5.7 La déduction de cotisations syndicales devra être faite de la paie de chaque employé en probation. Dans l'éventualité où un employé en probation ne complète pas sa période de probation, les cotisations syndicales seront déduites de son chèque de paie final. Cependant, la déduction de cotisations syndicales n'est pas restreinte aux employés en probation.
- 5.8 La Compagnie devra indiquer sur les feuillets T4 et TP4 des employés, le montant des déductions de cotisations mensuelles syndicales annuelles.

ARTICLE 6: PREROGATIVES ET CONDITIONS SPECIALES  
APPLICABLES AUX REPRESENTANTS D'ATE-  
LIERS, DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIERS

---

- 6.1 La Compagnie reconnaît le droit à l'Union de nommer un représentant d'atelier pour les employés et, si les opérations sont telles qu'un représentant d'atelier ne peut suffire, des représentants d'atelier additionnels peuvent être nommés. Les fonctions du représentant d'atelier ne devront, en aucune façon, entrer en conflit avec celles de son employeur et il sera tenu responsable pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de représentant d'atelier avec son gérant ou son désigné.
- 6.2 L'Union avisera la Compagnie, par écrit, du nom de tout représentant d'atelier. Il ne sera pas demandé à la Compagnie de reconnaître tout représentant d'atelier jusqu'à ce que tel avis de l'Union ait été reçu par lettre certifiée ou recommandée.

- 6.3 Lors de la distribution du travail et du choix des vacances ou advenant une mise à pied due à un manque de travail, le représentant d'atelier syndical ayant le plus d'ancienneté bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de son département.
- 6.4 S'il advenait que deux (2) ou plusieurs représentants d'atelier avec qualifications égales fassent une soumission pour le même travail disponible, les règles d'ancienneté établies dans cette Convention prévauront.
- 6.5 Les délégués syndicaux, en dehors des membres du Comité Exécutif, n'excédant pas trois (3) d'une même Compagnie, peuvent être absents de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union, mais à leurs propres frais, pourvu qu'un avis verbal soit donné par l'Union et confirmé par écrit dans la même journée, cet avis devant être donné au moins une semaine à l'avance.
- 6.6 Les permis d'absence non prévus par la Convention et excédant trente (30) jours de calendrier ou l'extension d'un permis d'absence déjà en force devant excéder trente (30) jours de calendrier, ne seront accordés que

sur requête écrite soumise à l'Union et à la Compagnie et sur consentement mutuel des parties.

- 6.7 La Compagnie accepte d'accorder à tous les présents et futurs employés de l'Union, une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour l'Union, à condition que cette dernière en ait avisé la Compagnie, par écrit, quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ces employés retiendront et accumuleront leur ancienneté dans leur Compagnie. Un tel congé sera révocable sur un avis de soixante-douze (72) heures de la part de l'employé.
- 6.8 Le représentant de l'Union aura l'autorisation d'entrer sur les lieux de la Compagnie afin d'y administrer cette Convention pourvu qu'il en avise, dès son arrivée le président ou le surintendant de la Compagnie et en autant qu'il n'affectera pas les opérations.
- 6.9 La Compagnie avisera l'Union par courrier recommandé ou télégramme, dans les vingt-quatre (24) heures de la suspension ou du renvoi d'un représentant d'atelier. Faute de se conformer à cette procédure de la part de la Compagnie rendra la suspension ou le renvoi nul et non avvenu.

- 6.10 En autant que possible, les griefs seront procédés durant les heures normales de travail du représentant d'atelier. Le représentant sera rémunéré à son taux régulier de salaire lorsque de nouveaux griefs ou des griefs en suspens sont procédés avec la Compagnie sur la propriété de la Compagnie ou à un autre endroit mutuellement consenti par l'Union et la Compagnie.
- 6.11 Si le représentant de la Compagnie est incapable de rencontrer le représentant d'atelier durant les heures normales du représentant d'atelier, ce dernier sera payé pour tout le temps passé au processus du grief avec la Compagnie, sur la propriété de la Compagnie ou à un autre endroit mutuellement consenti par l'Union et la Compagnie.
- 6.12 Les stipulations des paragraphes 6.10 et 6.11 ne seront pas assujetties à la garantie journalière de travail ni aux stipulations du temps supplémentaire définies dans cette Convention.

6.13

L'Employeur paiera à deux (2) employés désignés par l'Union pour participer aux négociations afférentes au renouvellement de la présente Convention Collective l'équivalent du salaire régulier de sa garantie journalière de travail pour chaque journée au cours desquelles se tiennent des séances de négociation. Cependant, cet engagement exclut toutes séances de négociation au cours desquelles se produit tout arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle de travail.

ARTICLE 7:

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.1

La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette Convention par la Compagnie, l'Union ou par tout ou tous employé(s) couvert(s) par cette Convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail seront considérées un grief pourvu que cela soit soumis, par écrit, en dedans de sept (7) jours ouvrables (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires), excepté là où il est spécifiquement établi autrement dans cette Convention. Le délai plus haut mentionné est de rigueur, et emporte prescription du droit au grief.

7.2

Première Etape:

L'employé ou les employé(s) en cause devront premièrement discuter du grief avec le surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un représentant d'atelier ou d'un représentant de l'Union.

7.3

Deuxième Etape:

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, l'employé soumettra le grief par écrit au Gérant ou à son représentant responsable. A ce stage-ci, l'employé devra être accompagné d'un représentant d'atelier ou d'un représentant de l'Union; le représentant de la Compagnie devra rendre une décision en dedans de trois (3) jours ouvrables.

7.4

Dans l'éventualité où une Compagnie a un grief, il sera de la responsabilité de la Compagnie d'en aviser le bureau d'Union, par écrit, en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la Convention et, par tel avis, arranger une rencontre avec l'Agent Syndical dûment accrédité et le

Gérant Général ou son désigné. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, la dispute devra être soumise à l'arbitrage.

- 7.5 Les parties peuvent prolonger les mesures ci-dessus mentionnées par consentement mutuel par écrit.
- 7.6 Tout grief réglé par les parties qui comprend le paiement d'une somme d'argent sera payé, selon l'entente intervenue, dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent le règlement et ce, sur chèque séparé.

ARTICLE 8:            ARBITRAGE

- 8.1 A défaut du règlement du grief après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à l'arbitrage dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par l'Union et mentionné aux présentes et les règles suivantes s'appliqueront.
- 8.2 a) La partie soumettant le grief notifiera, par écrit, l'autre partie en dedans de sept (7) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2) de

son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Ce délai est de rigueur, après quoi le grief est présumé abandonné.

- b) L'arbitrage du grief sera confié à un arbitre unique nommé du consentement mutuel des parties ou désigné par le Ministre du Travail du Québec.
- c) A défaut des parties de s'entendre sur la nomination de l'arbitre dans un délai de quinze (15) jours suivant l'avis d'arbitrage, la partie qui a déposé le grief demandera au Ministre du Travail de désigner cet arbitre.

8.3

Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou y substituer toute nouvelle clause ou prendre une décision inconciliable avec les termes de cette Convention.

8.4

En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par l'arbitre, ce dernier aura juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire en tenant compte toutefois des gains ou compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.

8.5 Toute sentence arbitrale qui comprend le paiement d'une somme d'argent sera payée dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la sentence, et ce, sur chèque séparé.

8.6 Les parties partageront à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 9: PAIEMENT DE SEPARATION AUX EMPLOYES

9.1 La Compagnie paiera aux employés congédiés, mis à pied, suspendus ou autrement laissant le service de la Compagnie tous les gages qui leur sont dûs, y compris les vacances acquises, aussitôt que possible mais pas plus tard que dix (10) jours ouvrables suivant la date de séparation.

ARTICLE 10: CAISSE D'ECONOMIE

10.1 Advenant que les employés de la Compagnie décident d'adhérer à la Caisse d'Economie des Usines Angus, ladite Compagnie s'engage à faire les déductions mensuelles pour la Caisse d'Economie précitée. Les formules d'autorisation seront fournies à la Compagnie par la Caisse d'Economie. De plus, toutes les sommes enlevées sur les

paies des employés pour la Caisse d'Economie des Usines Angus devront être rentrées à la Caisse d'Economie pour le vingt (20) de chaque mois.

ARTICLE 11:

TABLEAU D'AFFICHAGE

11.1

La Compagnie consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou de fonctions de l'Union et la Convention Collective courante sur un tableau d'affichage placé à la vue des employés pourvu par la Compagnie à cet effet. Aucun autre avis ne sera affiché sans avoir été au préalable approuvé par la direction de la Compagnie.

ARTICLE 12:

EXAMEN MEDICAL

12.1

Tous les employés se soumettront promptement à tout examen médical, requis par la Compagnie, pourvu cependant, que la Compagnie paie les frais pour tel examen et tel certificat. La Compagnie se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et l'Union peut, à ses frais, faire examiner de nouveau l'employé concerné.

12.2

Lorsqu'un tel examen médical est requis, les conditions suivantes s'appliqueront:

- a) si l'employé subit un examen médical durant ses heures normales de travail, il sera payé pour le temps encouru; ainsi, il ne subira aucune perte de salaire du fait qu'il subisse un examen médical;
- b) si l'employé subit un examen médical après ses heures de travail et que tel examen est passé en dehors des lieux de la Compagnie, la somme de huit dollars et cinquante (8,50\$) sera payée à tel employé. Si l'employé subit un examen médical sur les lieux de la Compagnie, il sera payé pour le temps impliqué, jusqu'à un maximum de huit dollars et cinquante (8,50\$) et devra, dans de tels cas, recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du rendez-vous avec le médecin.
- c) Sur demande, la Compagnie ou le médecin remettra au médecin de famille de l'employé, tout rapport médical se rapportant à son état de santé.

- d) Sur demande, la compagnie ou le médecin remettra au médecin de famille de l'employé, tout rapport médical se rapportant à son état de santé.

12.3

- a) Si l'état de santé d'un employé peut affecter les opérations de la Compagnie, le public ou son propre bien-être et que dans l'opinion de la Compagnie, cet état nécessite un examen, la Compagnie aura le droit de suspendre le ou les employé(s) sans paie en attendant le résultat de tel examen médical. Si après l'examen médical, il est reconnu que l'employé est médicalement inapte selon les normes établies par l'industrie, pour remplir ses fonctions, il sera transféré à une autre opération pourvu qu'il soit qualifié et qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir le travail dans le département auquel il est transféré, le tout en accord avec son ancienneté. Une fois l'examen subit, si l'employé suspendu est reconnu médicalement apte à accomplir ses fonctions normales, il sera réinstallé et payé pour le temps perdu. Il est convenu que dans l'application de cette clause, l'employé qui a été transféré à cause de sa

santé maintiendra son ancienneté dans le département auquel il a été transféré.

- b) Il est aussi convenu que tout employé qui ne peut être transféré de département pour les raisons ci-haut mentionnées conservera son ancienneté pour une période de douze (12) mois. Durant cette période, l'employé se réserve le privilège d'appliquer sur une ouverture où il sera qualifié et où il sera médicalement et physiquement apte à accomplir en accord avec son ancienneté.

12.4 Si après avoir commencé à travailler, un employé est victime d'un accident qui le rend incapable d'accomplir ses fonctions, le salaire de sa journée complète de travail lui sera versé pour la journée où l'accident s'est produit pourvu qu'il ne reçoive aucune compensation pour ce jour. La Compagnie fournira le transport adéquat (ambulance si requis) à l'hôpital ou chez le médecin et par la suite, à sa résidence si requis.

12.5 La Compagnie s'engage à déposer sans délai les rapports des employés se blessant au travail.

ARTICLE 13:            EQUIPEMENT STANDARD ET NOUVEAU

13.1                    Advenant que la Compagnie introduise de nouvelles sortes d'équipement ou s'il y a des changements d'opérations se rapportant à l'équipement, pour lesquelles les taux de salaire n'ont pas été négociés, les parties consentent à négocier les taux de salaire se rapportant aux opérations dudit équipement et dans l'éventualité où elles n'en viendraient pas à une entente, la dispute sera portée à l'arbitrage comme prévu à l'article 8.

13.2                    Dans l'éventualité où un Comité de Sécurité est requis par une législature fédérale ou provinciale, selon le cas, la Compagnie établira un tel comité et paiera les employés participant à un tel comité au taux horaire régulier de salaire pour tout le temps requis.

ARTICLE 14:            PERTE ET DOMMAGES

14.1                    Les employés ne seront pas requis de contribuer financièrement pour compenser le montant des pertes ou dommages à la machinerie et l'équipement ou à la production de la Compagnie lorsque tels dommages ou pertes résultent d'une manoeuvre accidentelle ou par inadvertance d'un salarié.

14.2                   Cependant, lorsque les pertes ou dommages plus haut mentionnés résultent de sabotage de la part des salariés ou encore sont causés de façon délibérée par le salarié, la Compagnie pourra recouvrer du salarié responsable le montant des pertes ou dommages encourus.

ARTICLE 15:    ANCIENNETE

15.1                   Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels et la préférence de travail, tel que mentionné dans les clauses s'y rapportant, dans cette Convention.

15.2                   L'ancienneté se calcule en années, mois et jours de service auprès de la Compagnie. Tout employé devient un employé régulier, après avoir complété sa période de probation comme prévue à l'article 5.2, acquiert alors un droit d'ancienneté à partir du commencement de sa période de probation.

Durant sa période de probation, l'employé peut être renvoyé ou discipliné sans qu'il puisse avoir recours à la procédure du grief prévue aux présentes.

Toutefois, la Compagnie ne pourra pas congédier un employé dans l'unique but de créer une période de probation additionnelle pour cet employé lorsqu'il sera réembauché.

15.3

Lorsque la Compagnie procède à une mise à pied d'un ou plusieurs employés pour une période de plus de soixante-douze (72) heures, la procédure suivante s'appliquera:

- a) L'employé qui a le moins d'ancienneté est le premier mis à pied au sein d'un département, tout comme au sein d'une catégorie d'emplois d'un département;
- b) L'employé qui est ainsi mis à pied peut signifier à la Compagnie son intention de se servir de son droit d'ancienneté pour obtenir un transfert dans un autre département à la condition que:
  - 1 - Il signifie son intention dès qu'il reçoit son avis de mise à pied;
  - 2 - L'employé qu'il déplace dans un autre département ait moins d'ancienneté que lui;
  - 3 - Qu'il soit qualifié pour accomplir la tâche de l'employé qu'il déplace; sinon, la Compagnie devra donner trois (3) jours de recyclage à l'employé, pour qu'il puisse déplacer un autre employé, sauf dans les classe 1 et 2 du débitage, classe 1 de production et classe de peintre dans peinture.

- c) Un employé qui a déjà occupé une catégorie d'emploi durant une période de trois (3) jours ouvrables auprès de la Compagnie est présumé qualifié pour cet emploi aux fins de l'alinéa (b) qui précède, sauf dans les classes 1 et 2 du débitage, classe 1 de production et classe de peintre dans peinture ou la période est de trente (30) jours ouvrables auprès de la Compagnie.
- d) Si la mise à pied vise une catégorie d'emploi à l'intérieur d'un département, l'employé mis à pied peut exercer son droit d'ancienneté comme plus haut prévu, et en plus, il peut déplacer un employé qui a moins d'ancienneté dans une catégorie inférieure d'emplois dans son département;
- e) L'employé qui déplace ainsi un autre employé par son ancienneté est rémunéré au taux de salaire applicable pour sa nouvelle fonction.
- f) Tout changement dans l'heure régulière du début d'une équipe de travail à l'intérieur de vingt-quatre (24) heures suite à une mise à pied en vertu de l'article 15.3 ne sera pas considéré comme un rappel au travail à l'intérieur de vingt-quatre (24) heures comme prévu à l'article 19.4;

- g) L'obligation de l'article 19.3 ne s'applique pas dans les cas ci-haut mentionnés.

La Compagnie aura seulement l'obligation d'appeler l'employé supplanté à cause de 15.3 (b) ou (d) deux (2) heures avant le début de son équipe. Advenant que l'employé ne peut pas être contacté, l'obligation de l'article 19.3 ne s'appliquera pas;

15.4

L'employé mis à pied, qui n'a pas déplacé un autre employé par son droit d'ancienneté ou dont la mise à pied résulte de l'exercice d'un droit d'ancienneté par un autre employé, voit son nom placé sur la liste de rappel de la Compagnie.

15.5

La Compagnie, avant d'engager un nouvel employé, sera tenue d'offrir le poste vacant à l'employé qualifié pour ce poste qui a le plus d'ancienneté et dont le nom se trouve sur la liste de rappel.

15.6

Là où la Compagnie a besoin de remplaçant ou de personnel supplémentaire à l'intérieur d'un département, les ouvertures seront affichées sur le tableau d'affichage d'avis pendant

une période de soixante-douze (72) heures, de poinçon à poinçon, (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires) et les employés dans les autres départements peuvent soumissionner et transférer, pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires, sinon la Compagnie devra leur donner trois (3) jours de recyclage afin qu'ils puissent déplacer un autre employé, sauf dans les classes 1 et 2 du débitage, classe 1 de production et classe de peintre dans peinture. Les employés qui transfèrent d'un département à un autre sous les conditions précédentes seront placés dans le nouveau département selon leur ancienneté. Cependant, comme mesure intérimaire, la Compagnie peut combler l'ouverture en accord avec l'article 3.1. Le transfert de l'employé choisi devra être effectué en dedans d'une (1) semaine après avoir soumissionné sur ce transfert. Cependant, si un employé est absent à cause de vacances, suspension, maladie ou blessure lorsqu'une telle ouverture survient, cet employé aura le privilège de soumissionner en dedans de cinq (5) jours de son retour au travail (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires).

15.7

Promotions:

- a) Ceux promus à une position de surveillance ou à des positions non assujetties à cette convention, retiendront leur ancienneté après leur promotion pour une période de cent-quatre-vingt (180) jours de calendrier.

- b) Si démis pour toute raison ou si volontairement l'employé promu, mentionné au paragraphe 15.6 (a), demande à être réinstallé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance sera inclus dans son classement d'ancienneté.
- c) Tel employé promu à une position de surveillance renoncera à tout recours à la procédure de grief telle que définie dans cette Convention s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette Convention.
- d) Si un employé est promu à une position de surveillance et que telle position de surveillance est subséquemment abolie, tel employé retournera à sa position antérieure sans perte d'ancienneté.
- e) Lorsque la compagnie aura besoin de contremaîtres additionnels, il est entendu que le ou les postes seront offerts aux employés syndiqués, en autant que ceux-ci auront les qualifications pour remplir le ou les postes. Seule la compagnie pourra établir les dites qualifications.

15.8

L'emploi d'un employé se terminera et cet employé perdra son statut d'ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Départ volontaire d'un employé;
- b) Si un employé est renvoyé et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de grief, tel que prévu à la présente Convention;
- c) Si un employé a été mis à pied et, n'ayant pas pris un autre emploi, il refuse de retourner au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant un contact personnel lui demandant de reprendre son travail. Lorsqu'un employé ne peut être rejoint ou s'il travaille à un autre endroit, la Compagnie avisera, alors l'employé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il lui sera alloué pas plus de sept (7) jours consécutifs de la date de l'avis, pour se rapporter au travail. Il sera de la responsabilité de l'employé de tenir la Compagnie au courant, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- d) Si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé à la Compagnie sans se procurer une extension écrite de ce permis, ou s'il prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour le permis d'absence;

- e) Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans raison acceptable (excluant maladie ou blessure);
- f) Si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé pendant une période s'étendant à plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- g) Si un employé prend part de quelque manière que ce soit à une grève illégale après avoir été averti par l'une ou l'autre, ou par les deux (2) parties, que la grève est illégale;

15.9

Les listes d'ancienneté seront préparées et affichées par la Compagnie à tous les trois (3) mois et devront indiquer la classification et la date d'embauche. La Compagnie devra également en remettre un nombre suffisant de copies aux représentants d'atelier et à l'agent d'affaires de l'Union.

15.10

Si un employé remplace temporairement un autre employé durant une absence causée par des vacances ou la maladie, tel employé sera placé au bas de la liste d'ancienneté dans cette classification.

15.11 Candidat élu en politique:

Tout employé élu à plein temps, soit au municipal, provincial ou fédéral sera octroyé un permis d'absence afin de lui permettre de remplir ses fonctions.

ARTICLE 16: UNIFORMES

16.1 La Compagnie fournira à ses frais aux employés du département de la peinture, qui occupent les fonctions de peintre, d'opérateur du convoyeur et de préposé à la teinture et au lavage par solvants, un uniforme du genre "salopette" pour les hommes ou du genre "sarrau" pour les dames, la Compagnie assumera le lavage de ces uniformes.

16.2 Si la Compagnie exige d'un employé qu'il porte une paire de souliers ou de bottes de sécurité, la Compagnie devra les fournir à ses frais et les remplacer une fois par année.

ARTICLE 17:            CONGES STATUTAIRES

17.1                    Durant les deux années de la Convention, les jours suivants seront considérés comme des congés statutaires payés, qu'ils surviennent sur un jour ouvrable ou non-ouvrable:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de Dollard
- La Saint-Jean Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- La Veille de Noel
- Le Jour de Noel
- Le Lendemain de Noel
- La Veille du Jour de l'An

17.2                    Le Jour de l'Action de Grâces sera un jour de congé statutaire chômé mais non payé.

17.3                    Si la fête d'un employé survient un jour ouvrable, ce dernier pourra à son choix bénéficier pour ce jour d'un congé non payé. Si l'employé opte de travailler le jour de sa fête, il sera rémunéré à son taux régulier de salaire, aucun taux majoré de salaire n'étant alors applicable durant sa journée normale de travail.

17.4                    Le jour de l'anniversaire de l'employé sera un congé flottant. Il pourra bénéficier de ce dit congé soit le vendredi précédent son anniversaire ou le lundi après sa fête. La Compagnie devra être avertie une semaine à l'avance du choix de l'employé.

17.5

Tous les employés rémunérés sur une base horaire seront payés l'équivalent de huit (8) heures à leurs taux horaires appropriés pour les congés statutaires mentionnés aux paragraphes 17.1 pourvu que:

- a) Ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant trente (30) jours de calendrier avant la fête;
- b) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant six (6) mois avant la fête;
- c) L'employé qui n'est pas en période de mise à pied soit à son travail le dernier jour ouvrable qui précède pour une période minimale de sept (7) heures et le premier jour ouvrable qui suit les jours de congés statutaires aussi pour une période minimale de sept (7) heures. L'employé absent pour raison de maladie et qui justifiera son absence par un certificat du médecin recevra le paiement des congés.

- 17.6 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire quel qu'il soit, il sera payé sur la base de temps double son taux régulier de salaire pour le temps travaillé avec un minimum de cinq (5) heures garanties en plus de sa paie de congé statutaire suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus. Durant la période minimum de cinq (5) heures garanties, l'employé aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes mais ne pourra exiger de prendre son repas.
- 17.7 Le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles.
- 17.8 Si le congé tombe en dedans d'une période de vacances cédulés d'un employé, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie extra ou un jour supplémentaire de vacances avec paie en lieu d'icelui.

- 17.9 Advenant qu'un des congés statutaires tombe un samedi ou un dimanche, la journée proclamée par le gouvernement fédéral ou provincial, sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée, l'employé sera payé pour le congé statutaire en accord avec les conditions stipulées ci-haut.
- 17.10 Lors de leur période de probation, les employés n'auront pas droit à la paie de congé statutaire.
- 17.11 Lorsqu'un employé se verra accorder un permis d'absence, celui-ci ne sera pas rémunéré pour les bénéfices prévus à l'article 17 durant ledit permis.

ARTICLE 18: VACANCES PAYEES

- 18.1 Tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec la même Compagnie, sera octroyé une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au

trente (30) avril de l'année courante.

18.2

Tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, a complété un (1) an de service continu avec la même Compagnie, sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées, calculées sur la base de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.

18.3

- a) Les employés qui, au trente (30) novembre de n'importe laquelle année, ont complété cinq (5) années de service, seront octroyés trois (3) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses cinq (5) années de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa troisième (3ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa cinquième (5ième) année d'emploi;
- b) Les employés qui, au trente (30) novembre de n'importe laquelle année, ont complété dix (10) années de service, seront octroyés quatre (4) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses dix (10) années de service lorsqu'il prend

ses vacances, la paie pour sa quatrième (4ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa dixième (10ième) année d'emploi;

18.4

- a) La paie de vacances pour ceux ayant droit à trois (3) semaines ou quatre (4) semaines de vacances payées par année, devra être calculée respectivement à six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) de leurs gains totaux de l'année précédant leurs vacances;
- b) Un chèque séparé ou un chèque où le salaire et la paye de vacances sont groupés sans perte d'impôts sera remis à l'employé partant en vacances pour chaque semaine à laquelle il a droit et ce chèque devra être daté de façon à ce qu'il puisse être encaissé la première semaine de ses vacances;
- c) Si en dedans de la portée et de l'intention des article 18.1, 18.2 et 18.3, un employé termine ses services et en autant que lesdits paragraphes s'appliquent, il recevra à la fin de ses services avec la Compagnie un montant d'argent équivalent à celui de la paie de vacances pour la période dont il ne s'est pas prévalu et un pourcentage équivalent

de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai jusqu'à la date de séparation d'emploi;

18.5

- a) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque département et la Compagnie garantit aux employés désirant prendre leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de pouvoir le faire. Ceci n'obligera cependant pas les employés à prendre leurs vacances durant cette période. Les employés qui choisiront leurs vacances en dehors des mois d'été pourront le faire en accord avec leur ancienneté de département;
- b) Il sera de la responsabilité de la Compagnie d'afficher une liste sur laquelle les employés pourront choisir leurs périodes de vacances et la cédule finale de vacances sera affichée par la Compagnie au plus tard le premier (1er) mai de chaque année;
- c) La période des vacances estivales comprendra les mois de mai, juin, juillet, août et septembre inclusivement.

- 18.6
- a) Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines durant la période estivale reconnue;
  - b) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année où ils deviennent qualifiés pour ces vacances;
  - c) La paie de vacances et la paie des congés statutaires seront considérées comme des gains;
  - d) Durant sa période de vacances, l'employé, pour aucune considération, ne pourra travailler.

18.7

La paie de vacances sera donnée à l'employé avant qu'il parte en vacances.

18.8

Nonobstant les dispositions de l'article 18.5, la Compagnie pourra fermer ses portes pour une période de vacances maximum de trois (3) semaines durant le mois de juillet, à condition d'en aviser l'Union au plus tard le premier (1er) mai qui précède. Ce cas échéant, les employés devront prendre leurs vacances durant cette période de fermeture des activités de la Compagnie.

18.9 Les dispositions du présent article et plus spécialement, les dispositions des paragraphes 18.3 et 18.4 seront applicables à compter du premier (1er) janvier 1982 pour la période de référence qui aura débutée le premier (1er) mai 1981, étant entendu que les pourcentages sur les gains prévus au paragraphe 18.4 (a) s'appliqueront sur les gains calculés depuis le premier (1er) mai 1981.

ARTICLE 19: HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRE

19.1 La semaine régulière de travail pour tous les employés payés à l'heure en sera une de pas plus de quarante (40) heures et la journée régulière de travail en sera une de pas plus de huit (8) heures. Tout travail accompli après huit (8) heures en une journée, n'importe laquelle ou excédant quarante (40) heures en une semaine, n'importe laquelle, sera payée au taux de temps et demi le taux de salaire régulier de l'employé. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de la Compagnie de fournir une semaine de travail de quarante (40) heures à l'employé.

19.2

- a) Tout employé requis de se rapporter au travail le samedi, sera payé au taux de temps et demi son taux régulier de salaire avec un minimum garanti de cinq (5) heures de travail. L'équipe de nuit régulière du vendredi, qui est la cinquième (5ième) équipe de la semaine, ne sera pas assujettie aux conditions de temps et demi pour les heures travaillées le samedi, lesquelles constituent la balance de son équipe.
- b) Les employés payés à l'heure ne seront pas contraints de travailler plus de huit (8) heures le samedi.

19.3

Sauf lorsqu'un cas de force majeure (Act of God) empêche l'opération, tous les employés payés à l'heure couverts par cette Convention auront droit à une pleine journée régulière de travail au taux de salaire régulier chaque fois qu'ils se rapporteront pour travailler, à moins qu'ils soient avisés personnellement par la Compagnie ou son représentant ou par un avis écrit affiché une (1) heure avant la fin de leur équipe normale précédente, à l'effet qu'ils n'ont pas à se rapporter au travail dans leur classification.

- 19.4 Tous les rappels au travail qui exigeront des employés un travail de plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures seront payés au taux de temps et demi le taux de salaire régulier de l'employé. Il y aura une garantie minimum de cinq (5) heures payées. Tout changement dans l'heure régulière du début de l'équipe de travail ne sera pas considéré comme un rappel au travail.
- 19.5 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire, sans perte de salaire, sera alloué aux employés ayant droit de vote afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales.
- 19.6 a) La Compagnie qui possède deux (2) équipes de travail ou plus, il est entendu que l'ancienneté devrait prévaloir pour l'équipe de jour, c'est-à-dire que ceux qui ont le moins d'ancienneté devraient travailler sur l'équipe de nuit. Cependant, en cas d'ouverture, l'employé possédant le plus d'ancienneté peut faire valoir sa préférence dans le choix des équipes, en autant que cela soit compatible avec les exigences de la Compagnie afin de maintenir une force ouvrière efficace;

- b) Là où la Compagnie augmente, sur une base régulière, le champ d'opération d'une équipe existante, ladite équipe sera augmentée, après affichage pour soumission comme prévu à l'alinéa 19.6 (d) ci-après;
- c) Aucune équipe de travail de jour ne commencera entre 24h00 et 8h00, sauf entente particulière différente agréée par les parties;
- d) Le premier (1er) mars de chaque année, la Compagnie affichera pour soumission les équipes de travail dont elle a besoin en spécifiant le nombre d'employés requis pour chacune des catégories d'emploi. Les employés pourront soumissionner sur ces équipes en tenant compte de leur ancienneté et de leur qualification pour accomplir les tâches requises et ils demeureront sur cette équipe de leur choix jusqu'au prochain appel annuel de soumission.

19.7

Périodes de repos:

Il sera alloué aux employés rémunérés sur une base horaire une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de l'équipe de travail, ainsi que dans la seconde

moitié de l'équipe de travail, et ce, sans perte de salaire. Une période de repos additionnelle sera également allouée aux employés requis de travailler en temps supplémentaire, excédant une (1) heure, et ce, à la fin de l'équipe régulière avant le commencement du travail en temps supplémentaire.

En aucune circonstance, les périodes de repos seront payées en temps supplémentaire.

19.8

Heures de repas:

Aucun employé rémunéré sur une base horaire ne prendra ni ne sera contraint de prendre plus d'une demi-heure continue par repas. Il sera alloué un 3 minutes supplémentaires avant la période pour se laver les mains et l'employé pourra aller à la cafétéria dès qu'il aura terminé de se laver les mains. Il y aura une cloche d'avertissement 33 minutes après le début de la période et à la cloche de 35 minutes, l'employé devra être en train de travailler.

19.9

Lorsqu'un employé est requis par la compagnie de demeurer à son travail durant son heure de dîner, il devra être payé à son taux régulier de salaire pour l'heure du dîner.

19.10

Si un ou des employés est ou sont sur mise à pied et que la Compagnie utilise de l'aide à temps partiel

de l'extérieur, la Compagnie devra payer à ou aux employés avec le plus d'ancienneté, qualifié, mis à pied et disponible, un minimum de sa garantie quotidienne de travail.

ARTICLE 20:            TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.1                    Là où il n'est pas autrement spécifié dans cette Convention, tout employé rémunéré sur une base horaire requis de se rapporter au travail le dimanche, sera payé à temps double de son taux régulier de salaire avec un minimum de cinq (5) heures et le temps supplémentaire payé s'appliquera pour le travail du dimanche de 23h59 le samedi à 23h59 le dimanche soir.

20.2                    Advenant que la Compagnie ait du travail en temps supplémentaire, un tel travail sera alloué au personnel qualifié de la façon suivante:

- a) A l'employé en service disponible ayant le plus d'ancienneté s'il est consentant à accomplir le travail;

ARTICLE 17

- b) En accord avec le sous-paragraphe (a), si aucun employé n'est disponible ou si un personnel additionnel est requis, les employés hors de service seront appelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils soient consentants à faire le travail;
- c) Si du temps supplémentaire est anticipé pour plus d'une (1) heure, les employés de la Compagnie seront avisés au moins une (1) heure avant la fin de leur équipe régulière de travail.

20.3 Lorsque nécessaire, les employés seront requis de travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

20.4 Lorsque les congés statutaires tombent en dedans d'une semaine normale de travail, la limite hebdomadaire après laquelle le temps supplémentaire devra être payé sera réduite par le nombre d'heures payées pour les congés statutaires, comme il est mentionné à l'article 17.5. Tout le temps payé aux employés appelés au travail un jour de congé statutaire ne devra pas être compilé comme du temps travaillé aux fins du calcul du temps supplémentaire après la limite hebdomadaire.

ARTICLE 21: TAUX APPLICABLES A DES TRAVAUX  
PROVISOIRES

21.1 Les employés temporairement assignés par la Compagnie à des besoins autres que leur besoin régulière et pour laquelle le taux de salaire est plus élevé, seront payés au taux de salaire le plus élevé pendant qu'ils accomplissent cette besogne temporaire.

Cependant, aucune réduction ne sera faite lorsqu'un employé régulier est assigné temporairement par la Compagnie à une besogne moins payante.

ARTICLE 22: CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET  
DEPARTEMENTS

22.1 Les opérations de la Compagnie sont réparties dans quatre (4) départements:

a) Le département du débitage qui comprend principalement les opérations suivantes:

- Réception de la matière première;
- Opération des scies à débiter;
- Opération des scies à refendre et à joint;
- Le collage des panneaux et autres travaux accessoires;

b) Le département de production  
qui comprend principalement  
les opérations suivantes:

- Le blanchissage du bois;
- Le dégauchissage du bois;
- Le découpage et le refendage  
avec une scie à ruban ou scie  
à panneaux;
- Le chantournage des pièces;
- Le travail avec toupie;
- Le perçage;
- Le ponçage;
- L'assemblage et le montage;
- Réparation;
- Le cannelage;
- Le tournage;
- Le dépoussiérage à l'air;

et autres opérations de trans-  
formation du bois et d'entretien  
et réparation de la machinerie  
et du bâtiment.

c) Le département de peinture qui  
comprend principalement les  
opérations suivantes:

- Teinture;
- Peinture au pistolet;
- Ponçage;
- Manutention des pièces du  
département;
- Opérations de la machine à  
peinture et four de séchage;
- Opérations du convoyeur;
- Lavage aux solvants;

et autres opérations accessoires.

d) Le département d'expédition-réception qui comprend principalement les opérations suivantes:

- Chargement et déchargement de camions;
- Emballage;
- Assemblage et montage;
- Pesage;

et autres tâches accessoires.

22.2

Le département de débitage comprend les catégories d'emploi qui suivent:

- a) Préposé au débitage classe I - cet emploi est tenu par un ouvrier de grande expérience qui a pour tâche de sélectionner et refendre le bois pour une utilisation maximale de la matière première;
- b) Préposé au débitage classe II - cet emploi est tenu par un ouvrier qualifié pour l'opération des scies circulaires sur banc;
- c) Préposé au débitage classe III - cet emploi est tenu par un ouvrier qui opère la machine à coller et les scies à débiter, et agit comme aide aux préposés de classes supérieures et autres tâches accessoires;

22.3

Le département de production comprend les trois (3) catégories d'emploi qui suivent:

- a) Opérateur classe 1 - cet emploi est tenu par un ouvrier qui, en plus d'opérer les diverses machines de son département, fait l'ajustage de ces machines;
- b) Opérateur classe 11 - cet emploi est tenu par un ouvrier qui opère les diverses machines du département de production et accomplit les tâches accessoires;
- c) Préposé à l'entretien - cet emploi est tenu par un ouvrier qui, en plus de son emploi d'opérateur est responsable de l'entretien des bâtiments et des installations.

22.4

Le département de peinture comprend les catégories d'emploi qui suivent:

- a) Peintre - cet emploi est tenu par un ouvrier qualifié qui applique les teintures, les peintures et les laques au pistolet;
- b) Ajusteur de convoyeur - cet emploi est tenu par un ouvrier qui fait les ajustements du convoyeur à teinture;
- c) Peintre de côtés - cet emploi est tenu par un peintre non qualifié mais qui est capable de peindre les côtés des pales de ventilateurs;
- d) Opérateur - cet emploi est tenu par un ouvrier qui effectue les tâches du département autres que celles du peintre, de l'ajusteur de convoyeur et du peintre de côtés.

22.5 Le département d'expédition-réception ne comprend qu'une catégorie d'emploi, le préposé classe 1, qui accomplit les différentes tâches dévolues à ce département.

ARTICLE 23: TAUX DE SALAIRE HORAIRE

23.1 Pour la durée de la Convention, les taux réguliers de salaire applicables à chacune des catégories d'emploi apparaissent à l'annexe «B» de la présente Convention.

23.2 Un employé embauché après la signature de la présente convention sera rémunéré:

- a) au taux de salaire minimum de la province de Québec pour la durée de sa probation.
- b) à un taux de salaire de \$1.50 inférieur au taux régulier de sa catégorie pour les 6 mois qui suivent la période prévue à l'alinéa (a) qui précède;
- c) à un taux de salaire de \$0.75 inférieur au taux régulier de sa catégorie d'emploi pour les derniers mois qui suivent la période prévue à l'alinéa (b) qui précède et ce jusqu'à un total de 12 mois.
- d) après un an de service auprès de la Compagnie, tout employé sera rémunéré au taux régulier de salaire prévu pour sa catégorie d'emploi.

23.3

Un "Chef de Groupe" se définit comme étant une personne pouvant accomplir du travail et diriger le travail d'autres personnes à l'intérieur du département et il devra être membre de l'Union. Il n'aura pas l'autorité d'engager, de congédier ou de pénaliser. Il peut transmettre les instructions opérationnelles de la Direction aux employés de son département.

Lorsqu'un Chef de Groupe est requis d'effectuer du travail en temps supplémentaire, il peut bénéficier seulement du choix du travail en accord avec son ancienneté et ses qualifications, tel que décrit à l'article 19 et il ne subira pas la perte de la prime de Chef de Groupe. Un Chef de Groupe ne jouira pas de traitement préférentiel quant au choix du travail, temps supplémentaire et mise à pied et s'il est sujet à une mise à pied, il sera mis à pied en accord avec son ancienneté sans égard à ses qualifications.

Lors de la nomination d'un Chef de Groupe par la Gérance, un avis de soumission sera affiché et le Chef de Groupe sera sélectionné selon les qualifications et l'ancienneté. Cependant, il sera de l'unique responsabilité de la Gérance de faire le choix final, pourvu qu'en cas de qualifications égales, la préférence soit donnée à l'employé possédant le plus d'ancienneté.

Il est entendu que la prime pour un Chef de Groupe sera d'un minimum de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

23.4

Les employés travaillant régulièrement sur les équipes de soir ou de nuit auront droit à une prime de cinquante cents (50¢) l'heure, en plus de leur taux horaire régulier, pour toutes les heures travaillées. Cette prime n'est pas sujette à la majoration prévue pour le travail en temps supplémentaire ou le travail effectué le samedi ou le dimanche, lors de fêtes statutaires.

ARTICLE 24:

MAINTIEN DE PRIVILEGES

24.1

Tout employé recevant présentement un taux de salaire supérieur aux taux mentionnés aux pages précédentes, ne subira aucune diminution par la signature de cette Convention et la Compagnie peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui de sa classification.

ARTICLE 25:      AIDE A TEMPS PARTIEL

25.1

L'aide à temps partiel se définit comme étant des personnes employées par la Compagnie pour suppléer à la force ouvrière normale et elles devront effectuer de tels travaux sur les lieux de la Compagnie seulement.

La Compagnie convient que là où il sera nécessaire d'employer de l'aide à temps partiel, les conditions suivantes s'appliqueront:

- a) La Compagnie devra déduire pour tous les aides à temps partiel, à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalant au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'Union Locale appropriée suivant les stipulations de l'article 5, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces cotisations sont remises ainsi que le nombre d'heures travaillées par de telles personnes sur une base individuelle.
- b) Lorsque les heures de travail d'un aide à temps partiel excéderont dix (10) heures dans n'importe quelle semaine, sur réception d'un grief ou griefs, la

Compagnie paiera à l'employé(s) sénior(s) déposant un tel grief, ou griefs, à l'effet qu'il n'aurait été disponible pour effectuer un tel travail, un montant d'argent égal au temps travaillé par un employé(s) à temps partiel, en surplus de la limitation hebdomadaire.

Lorsque les heures de travail d'une personne à temps partiel excéderont dix (10) heures dans n'importe quelle semaine, une telle personne sera considérée comme étant un employé sur une période de probation et les conditions de la présente Convention s'appliqueront.

La Compagnie consent à ne pas employer des équipes successives de personnel à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.

- c) Les employés mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel.

- d) Les aides à temps partiel, excluant les employés réguliers mis à pied, recevront le taux de salaire minimum prévu au Québec pour la durée de la Convention mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette Convention.
- e) Les aides à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail ou sur un temps de départ qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.
- f) Si l'Union Locale démontre qu'un aide à temps partiel est employé là où un employé régulier pourrait être employé à profit, la Compagnie devra remplacer ces personnes à temps partiel par un ou plusieurs employés réguliers en probation.
- g) Si l'Union Locale croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des clauses précédentes, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, le grief sera soumis à l'arbitrage.

- i) Chaque employé à temps partiel sera requis de poinçonner une carte de temps.
- j) La Compagnie devra fournir à l'Union Locale une liste de tous les employés à temps partiel et ce, sur une base mensuelle.

ARTICLE 26:      CHEQUE DE PAIE

26.1

La Compagnie émettra les chèques de paie de façon à ce que tous les employés disposent d'une journée bancaire avant un samedi et une journée de congé statutaire tombant un vendredi. Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de la Compagnie. Les sommes manquantes excédant quinze dollars (15,00\$) seront payées immédiatement (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires). Chaque chèque de paie devra être mis dans une enveloppe séparée.

26.2

Les employés travaillant sur l'équipe de soir et de nuit recevront leur chèque de paie à la fin de leur journée de travail.

- 26.3 La période de paie commence le vendredi d'une semaine pour se terminer le jeudi de l'autre semaine, sous réserve des dispositions du paragraphe 26.1. La paie d'une période concernée sera versée à l'employé le jeudi qui suit la fin de la période de paie.
- 26.4 La période d'intervalle entre les paies ne doit pas excéder une (1) semaine.

ARTICLE 27: COUT DE LA VIE

- 27.1 Etendue: A compter de la signature de signature de la Convention, tous les employés réguliers inscrits sur la liste d'ancienneté auront droit à l'allocation du Coût de la Vie en accord avec le présent article.
- 27.2 Indice: Le montant de L'Allocation du Coût de la Vie tel que défini ci-après sera déterminé en se basant sur l'Indice des Prix à la Consommation du Canada pour la région de Montréal (1981-100), ci-après appelé "indice". La continuation de l'Allocation du Coût de la Vie dépendra de la disponibilité de l'Indice dans sa forme présente, ou selon ses modifications apportées par Statistiques Canada et calculés sur la même base que l'Indice de août 1983 à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- 27.3 Première (lère) année: Si durant le première année de cette convention, l'Indice augmente par plus de huit pour cent (8%) calculé sur la base de la différence entre les chiffres de l'Indice de base d'août 1983 et les chiffres des Indices pour chaque mois jusqu'à et incluant juillet 1984, alors chaque augmentation additionnelle d'un pour cent (1%) dans l'Indice en sus du huit pour cent (8%) aura pour effet une Allocation du Coût de la Vie de sept cent (7¢) de l'Heure pour toute heure actuellement travaillée du commencement de la première période de paie suivant le premier jour de chaque tel mois jusqu'à la fin de la période de paie suivant le premier jour de chaque tel dernier jour de chaque tel mois.

L'Allocation du Coût de la Vie sera calculée selon la formule ci-haut mentionnée au pro-rata sur la base de l'augmentation en sus de huit pour cent (8%) et sera payable annuellement en un montant global dans la première période de paie d'octobre 1984 à tous les employés qui se sont mérités une telle allocation.

27.3

Deuxième (2ième) année: Si durant la deuxième (2ième) année de cette Convention, l'Indice augmente par plus de huit pour cent (8%) calculé sur la base de la différence entre les chiffres de l'Indice de base d'août 1984 et les chiffres des Indices pour chaque mois jusqu'à et incluant juillet 1985, alors chaque augmentation additionnelle d'un pour cent (1%) dans l'Indice en sus du huit pour cent (8%) aura pour effet une Allocation du Coût de la Vie de sept cent (7¢) de l'heure pour toute heure actuellement travaillée du commencement de la première période de paie suivant le premier jour de chaque tel mois jusqu'à la fin de la période de paie suivant le premier jour de chaque tel dernier jour de chaque tel mois.

L'Allocation du Coût de la Vie sera calculée selon la formule ci-haut mentionnée au pro-rata sur la base de l'augmentation en sus de huit pour cent (8%) et sera payable annuellement en un montant global dans la première période de paie d'octobre 1985 à tous les employés qui se sont mérités une telle allocation.

ARTICLE 28:      CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 28.1      Les employés rémunérés sur une base horaire, couverts par cette Convention seront payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par la Compagnie.
- 28.2      Tous les employés couverts par cette Convention poinçonneront eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de la Compagnie seront autorisés à poinçonner pour eux.
- 28.3      Dans un cas d'urgence, et sous réserve des dispositions de l'annexe "C" de la présente Convention, les contremaîtres ou autres employés non couverts par cette Convention pourront effectuer un travail dans l'étendue de cette Convention seulement si aucun employé n'est disponible dans la catégorie applicable, en autant que cette pratique ne devienne pas une politique permanente de la Compagnie.

- 28.4 Si la Compagnie emploie à son service trois (3) personnes ou plus, elle devra avoir une horloge de poinçon.
- 28.5 La Compagnie s'engage à fournir des salles à manger et des salles de toilettes propres, sanitaires et convenables et ces pièces seront pourvues de sorties pour le feu, tel que requis par la Loi. De plus, la température sera maintenue à un degré convenable. Les employés qui négligent de coopérer afin de maintenir la propreté de ces lieux seront sujets à des actions disciplinaires prévues aux règles et règlements.
- 28.6 En cas de mortalité dans la famille immédiate de l'employé, ce dernier pourra jouir des jours d'absence qui suivent, sans perte de salaire, pour effectuer les visites mortuaires et/ou assister aux funérailles:
- a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, une absence de quatre (4) jours consécutifs est autorisée depuis le jour du décès;

- b) Dans le cas de décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père, de la belle-mère de l'employé, une absence de trois (3) jours consécutifs est autorisée depuis le jour du décès;
- c) Dans le cas de décès d'un grand-parent, ou d'un petit enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur de l'employé, une absence d'un jour est autorisée, le jour des funérailles;
- d) Dans le cas de l'alinéa (c) qui précède, si les funérailles ont lieu à une distance de plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, une absence de deux (2) jours consécutifs est autorisée, commençant la veille des funérailles;
- e) Durant l'absence plus haut prévue, les jours ouvrables perdus par l'employé seront rémunérés à son taux de salaire régulier pour une période de huit (8) heures par jour.
- f) Dans le cas du décès d'un oncle, tante, nièces ou neveu, une absence d'une journée est autorisée mais sans solde, soit le jour des funérailles.

28.7

Les employés seront rémunérés à leur taux horaire respectif lorsqu'ils seront obligés d'assister aux assemblées de la Compagnie

- 28.8 Il est entendu que les employés qui manipulent des matériaux dangereux seront pourvus par la Compagnie de tout l'équipement nécessaire: vêtements de caoutchouc, lunettes protectrices, pour protéger leur personne. Aucun employé ne sera obligé de porter un chapeau ou des lunettes de sécurité qui ont été portés par un autre employé à moins que ceux-ci aient été stérilisés. Des masques adéquats seront fournis pour tous les employés du département de la peinture.
- 28.9 Si la Compagnie exige de l'employé de suivre un entraînement plus avancé, tel employé sera payé pour tout le temps passé à cet entraînement.
- 28.10 Aucun employé ne sera obligé d'opérer un équipement de manoeuvre de marchandises dangereux ou tout autre équipement avec lequel il n'est pas familier.
- 28.11 Aucun employé ne sera pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui rendent son travail dangereux ou sous des conditions qui sont en contravention des Lois de Sécurité du Code du Travail du Québec.

- 28.12 Si un employé est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou comme témoins de la couronne pendant ses journées normales de travail, la Compagnie accepte de lui payer la différence entre le salaire de sa garantie journalière de travail et le montant qu'il a droit comme juré ou témoin.
- 28.13 S'il arrivait qu'un nouveau système ou un nouvel équipement soit instauré, la Compagnie fera un effort sérieux pour entraîner le personnel existant qui pourrait être affecté afin de leur donner l'opportunité première de se qualifier pour travailler avec le nouveau système ou le nouvel équipement.
- 28.14 Congé de maternité d'une durée maximum de un (1) an, sans perte d'ancienneté.
- 28.15 Le travail normalement effectué par la Compagnie ne sera pas donné à sous-contrat d'une façon qui priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail. Pour les fins du présent paragraphe, l'achat de matière première partiellement ouvrée ne constitue pas un travail donné à sous-contrat par la Compagnie.

Egalement, lorsque les exigences d'une production en cours ne permettent pas la modification d'un équipement pour effectuer une opération généralement faite par la Compagnie avec cet équipement, la Compagnie pourra recourir à la sous-traitance pour effectuer ce travail.

28.16

Lorsque la Compagnie opère avec trois (3) équipes réparties sur trois (3) quarts consécutifs de huit (8) heures chacun sur une même période de vingt-quatre (24) heures, la période de repas d'une demi-heure prise durant ces huit (8) heures de travail est rémunéré au taux de salaire régulier.

28.17

Aux fins du calcul de la paie, seules les heures et quarts d'heure de travail sont comptés.

En cas de retard au travail ou de départ avant l'heure fixée, le travail de l'employé concerné est présumé avoir commencé au début du premier quart d'heure au cadran qui suit son temps de poinçon ou avoir terminé au début du dernier quart d'heure pendant son départ.

ARTICLE 29:      ETUDIANTS

29.1

Les étudiants pourront être embauchés sur une base continue durant les mois d'été, du premier (1er) mai au trente (30) septembre, et seront régis par les règles de paie établies à la présente. Ils devront verser comme contribution à l'Union Locale, un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles, lequel montant sera retenu de leurs paies. Cependant, aucune autre clause de la présente ne s'appliquera.

Ils ne devront en aucun cas, entraver les droits d'ancienneté des employés à plein temps. Lors de la remise des retenues syndicales, la Compagnie devra indiquer sur la liste les noms des personnes employées comme étudiants.

29.2

Le taux de salaire pour les étudiants sera le taux de salaire minimum prévu au Québec pour la durée de la Convention.



A N N E X E "A"

REGLES ET REGLEMENTS

1. PREAMBULE

- a) Pour mesures disciplinaires, toute infraction aux règles et règlements sera rayée du dossier de l'employé après une période d'un (1) an.
- b) Les règles et directives suivantes ainsi que les sanctions prévues dans les cas d'infraction portent l'approbation de votre compagnie et de votre Union, afin que chaque employé sache ce que sa Compagnie exige de lui dans sa conduite générale, son comportement et son rendement au travail.
- c) Les avis de sanction ou de réprimande devront être émis à l'employé, avec copie à l'Union, en dedans de soixante-douze (72) heures (samedi, dimanche et jours de fêtes exclus) de l'heure où l'infraction a été mise à jour. Lorsqu'une suspension est décernée, elle sera mise en vigueur en dedans de trente (30) jours de calendrier de la date de l'infraction.

2. SECURITE

L'employé qui n'observe pas les règles de sécurité préparée par le Comité de Sécurité:

- 1ère offense: pouvant aller de la réprimande à passible de renvoi
- 2ième offense: pouvant aller de la suspension à passible de renvoi
- 3ième offense: passible de renvoi

3. ACCIDENTS:

a) L'employé responsable d'un accident ou qui, soit par action ou par omission y contribue, se méritera une mesure disciplinaire pouvant aller de la reprimande au congédiement, selon la gravité de l'accident, du degré de négligence ou de l'inattention dont il a fait preuve et/ou de la fréquence des accidents.

b) L'employé qui néglige de rapporter un accident, le plus tôt possible:

1ère offense : passible de renvoi.

c) Une suspension pour fins d'enquête d'un accident ne devra pas excéder cinq (5) jours (samedi, dimanche et jours statutaires exclus). Les employés seront payés pour tout le temps perdu durant l'enquête, s'il advenait qu'ils soient déclarés non responsables de l'accident.

4. MATERIEL:

a) Ne pas faire immédiatement à son contre-maître ou chef de groupe, rapport des déficiences mécaniques de l'équipement, lorsque connues:

1ère offense : réprimande

2ième offense : 3 jours de suspension

3ième offense : passible de renvoi

b) Mal manoeuvrer le, ou abuser du matériel ou de l'équipement appartenant à la Compagnie:

1ère offense : pouvant aller de la réprimande à une semaine de suspension

2ième offense : passible de renvoi

5. RESPECT DES HEURES DE TRAVAIL:

L'employé doit être au travail au son de la cloche qui indique le début d'une période jusqu'au son de la cloche qui indique la fin d'une période. Ceci est valable aussi pour les périodes de repos et du repas:

1ère offense : réprimande

2ième offense : 1 journée de suspension

3ième offense ; 3 jours de suspension

4ième offense : passible de renvoi

6. CONDUITE ET COMPORTEMENT:

a) 1) Absorber des boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux au travail ou sur la propriété de la Compagnie:

1ère offense : passible de renvoi

2) Possession de boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux au travail ou sur la propriété de la compagnie:

1ère offense : passible de renvoi

- b) Se rapporter ou revenir au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux:

1ère offense : passible de renvoi

- c) Vol, acte malhonnête ou dommages fait volontairement:

1ère offense : passible de renvoi

- d) Manque de courtoisie envers un visiteur, le personnel de bureaux, les patrons ou leurs représentants:

1ère offense : réprimande

2ième offense : 2 jours de suspension

3ième offense : passible de renvoi

- e) 1) Ne pas se conformer aux directives données par le personnel autorisé (les noms des personnes autorisées seront affichés):

1ère offense : réprimande

2ième offense : 2 jours de suspension

3ième offense : passible de renvoi

- 2) Désobéissance volontaire à de telles directives (des personnes autorisées):

1ère offense : passible de renvoi

- f) Mauvaise manipulation de marchandise:
- 1ère offense : réprimande à 1 semaine de suspension
- g) Ne pas avoir une apparence propre et présentable:
- 1ère offense : réprimande
  - 2ième offense : 2 jours de suspension
  - 3ième offense : 1 semaine de suspension
  - 4ième offense : passible de renvoi
- h) Se débarasser ou mettre au rancart les déchets dans les endroits ou emplacements autres que ceux prévus à cet effet:
- 1ère offense : réprimande
  - 2ième offense : 2 jours de suspension
  - 3ième offense : 1 semaine de suspension
  - 4ième offense : passible de renvoi
- i) Demeurer sur les lieux de la Compagnie après avoir terminé son travail sans explication raisonnable:
- 1ère offense : réprimande
  - 2ième offense : 2 jours de suspension
  - 3ième offense : 1 semaine de suspension
  - 4ième offense : passible de renvoi
- j) Utiliser les salles de toilettes comme fumeurs:
- 1ère offense : réprimande
  - 2ième offense : 3 jours de suspension
  - 3ième offense : passible de renvoi

k) Laisser temporairement son travail sans raison valable:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : 1 journée de suspension  
3ième offense : 3 jours de suspension  
4ième offense : passible de renvoi

l) Ne pas tenir compte exact de la marchandise:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : 1 jour de suspension  
3ième offense : 3 jours de suspension  
4ième offense : 1 semaine de suspension  
5ième offense : passible de renvoi

7. RAPPORTS:

a) Poinçonner délibérément la carte poinçon d'un autre employé:

1ère offense : passible de renvoi

b) Falsifier délibérément une carte de temps ou autres documents de la compagnie:

1ère offense : passible de renvoi

8. PONCTUALITE:

a) Ne pas se présenter au travail sans la permission de la Compagnie:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : 3 jours de suspension  
3ième offense : 1 semaine de suspension  
4ième offense : passible de renvoi

b) Négliger d'avertir la Compagnie au moins une (1) heure avant le début de son équipe de travail lorsqu'incapable de se rapporter au travail:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : réprimande  
3ième offense : 3 jours de suspension  
4ième offense : passible de renvoi

c) Laisser son travail avant d'avoir complété son équipe de travail:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : 3 jours de suspension  
3ième offense : passible de renvoi

d) Se présenter en retard au travail sans explication raisonnable:

1ère offense : réprimande  
2ième offense : 1 jour de suspension  
3ième offense : 3 jours de suspension  
4ième offense : passible de renvoi

9. La Compagnie pourra demander un certificat médical à l'employé ou aux employés qui s'absentent(nt) fréquemment, longuement ou régulièrement à cause de maladie.

En pareil cas, le coût de tel certificat médical requis par la Compagnie sera payé par elle sur présentation d'une preuve de paiement par l'employé.

Tableau des salaires qui seront en vigueur pour la durée de la Convention Collective, Cependant il y aura une réouverture pour négocier les salaires en date du 22 juillet 1984.

DEPARTEMENT	CATEROGIES D'EMPLOI	22-07-83	01-05-84	24-01-85
Débitage	- Classe I	\$ 7.80	\$ 8.00	\$ 8.20
	- Classe II	\$ 7.35	\$ 7.55	\$ 7.75
	- Classe III	\$ 6.85	\$ 7.05	\$ 7.25
Production	- Classe I	\$ 7.35	\$ 7.55	\$ 7.75
	- Classe II	\$ 6.85	\$ 7.05	\$ 7.25
	- Entretien	\$ 7.80	\$ 8.00	\$ 8.20
Peinture	- Peintre	\$ 7.35	\$ 7.55	\$ 7.75
	- Peintre de Coté	\$ 7.35	\$ 7.55	\$ 7.75
	- Ajusteur de Convoyeur	\$ 7.10	\$ 7.30	\$ 7.50
	- Aide-Peintre	\$ 6.85	\$ 7.05	\$ 7.25
Expédition	- Classe I	\$ 7.10	\$ 7.30	\$ 7.50

Nonobstant ce qui précède, il y aura une réouverture pour les salaires des employés le 22 juillet 1984.

- A) le 22 juillet 1983, dix sous (\$0.10);
- B) le 1er mai 1984, vingt sous (\$0.20);
- C) le 24 janvier 1985, vingt sous (\$0.20).

Le tout même si le taux de salaire de l'employé ici concerné dépasse le taux de salaire prévu au tableau ci-haut pour sa catégorie d'emploi.



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-25218-01</b>
<b>Date</b>	Signature: 84-09-21 Réception: 84-10-26 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrep...local 106, aff. Frat. Intern. des Chauffeurs...(IBT)</b> Att.: M. Gaétan Morin, prés. 4960 rue DeSorel, suite 100 Montréal, Qué H4P 1G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Duff Industries Inc</b> <b>Industries Duff Inc</b> 1735 boul St-Elzéar Ouest Chomedey (Laval) Qué H7L 3N6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2680 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

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**

**ENTENTE: Annexe "B" augmentation de dix cents (\$0.10) 1'heure**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>84-11-12</b>

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

