

A.N.º (31400-02)

DÉPÔT

2344-0

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 3 7

La présente convention a été déposée au Bureau du commissaire général du travail le 29 mai 1985. Le Commissaire général du Travail a reçu le document ci-dessous le 5 juin 1985, conformément à l'article 72 du code du travail.

Certificat accordé

Dépôt refusé

02344-0

Objet:  Nouvelle convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **M-17137-01**

Signature: 85-05-29 Réception: 85-06-05 Durée: Du 85-04-17 Au 87-10-01 Nombre de salariés régis par la convention collective: **54**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des Travailleurs de Les Lampes Luxo Ltée</b> <b>30 Place Sicard</b> <b>Ste-Thérèse, QC.</b> <b>J7E 4J9</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Les Lampes Luxo Ltée</b> <b>Att: M. Jean-Pierre Charette</b> <b>Vice-président opérations</b> <b>30 Place Sicard</b> <b>Ste-Thérèse (Terrebonne) QC.</b> <b>J7E 4J9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-09</u> Activité: <u>2680 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

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**

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: LUXO LAMP (CANADA) Ltd. et le nom de l'association est: ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE LUXO LAMP (CANADA) LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

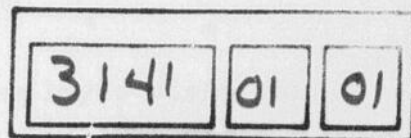
Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-06-20**

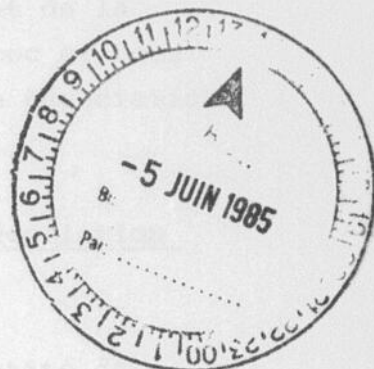
Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

17137-01 (31400-02)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE:

LES LAMPES LUXO LTÉE, compagnie dûment  
incorporée selon les lois du Canada,

Ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

ET:

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE LES LAMPES  
LUXO LTÉE, dûment accréditée par le Ministère  
du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la  
Province de Québec

Ci-après appelée "L'ASSOCIATION"

**Article 1**      Identification de l'Association

L'Association représente les employés visés par l'accréditation émise le 4 février 1975 par l'enquêteur du Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec et tous ceux qui se sont joints à l'unité de négociation depuis cette date.

**Article 2**      L'Association, la seule entité de Négociation Collective

L'Association représente la seule entité de négociation collective pour les employés définis ci-dessus.

**Article 3A**      Pré-requis pour devenir membre de l'Association/ Refus de se joindre à l'Association

Il est entendu qu'au moment de la signature de cette convention, les employés de la Compagnie couverts par cette convention et qui sont membres de l'Association demeureront membres de l'Association. Les employés non membres de l'Association, pourront, s'ils le désirent, devenir membres de celle-ci à partir du 91ème jour du calendrier de leur date d'entrée en service. De plus, tout employé tel que définit au point UN (1) engagé par la compagnie à partir de la date de signature de la convention pourra, s'il le désire, devenir membre de l'Association à partir du 91ème jour du calendrier de sa date d'entrée en service.

Cependant, tout employé qui choisirait de ne pas se joindre à l'Association après le 91ème jour de sa date d'entrée en service, devra payer les cotisations régulières de l'Association et à cette fin, signer et remettre à la Compagnie une autorisation écrite de retenue syndicale suivant la formule convenue à l'annexe "A".

**Article 3B**      Employés à Temps Partiel

Si, lors de périodes de pointe, la Compagnie juge nécessaire d'employer de l'aide à temps partiel, et si les heures de travail d'une personne à temps partiel excèdent 24 heures dans n'importe quelle semaine, cette personne sera considérée comme étant un employé en probation.

**Article 3C**      Employés réguliers protégés/aide à temps partiel

La compagnie consent à ne pas employer un ou des aides à temps partiel à la place d'employés réguliers déjà à l'emploi de la Compagnie.

**Article 3D**      Employés mis à pied

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

**Article 4A**      Cotisations de l'Association

Tout employé, tel que décrit au point UN (1) et membre de l'Association, doit payer les cotisations régulières de l'Association et à cette fin doit signer et remettre à la Compagnie une autorisation écrite de retenue syndicales suivant la formule reproduite en annexe "A". Telle autorisation restera en force pour la durée de la convention.

**Article 4B**      Retenues syndicales

Les retenues syndicales seront effectuées une fois par mois sur la dernière paye du mois. Le total des sommes perçues sera remis à chaque mois dans les quinze (15) jours suivants la paye de retenue au représentant de l'Association désigné à cette fin;

Le chèque de remise sera accompagné d'un état indiquant les noms et numéros de matricule des employés couverts par la période, avec mention du montant déduit.

**Article 4C**      Demandes/Réclamations/Utilisation des montants de retenue syndicale

L'Association s'engage à tenir indemne et à indemniser la Compagnie de toutes demandes, réclamations, poursuites, ceci pour la dette, les intérêts et les frais, qu'un ou des employés pourraient intenter contre la Compagnie par suite d'une action ou d'une omission de la part de la Compagnie relativement aux dispositions du présent article.

L'Association a la responsabilité exclusive de l'utilisation des montants de retenue syndicale une fois qu'ils sont remis à son représentant spécialement désigné.

**Article 5** Période de probation

Tout nouvel employé, tel que décrit au point UN (1), sera sujet à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, durant laquelle l'employé n'accumulera aucune ancienneté, n'aura droit à aucun des droits couverts par cette entente et pourra être remercié de ses services par la Compagnie, avec ou sans cause, et cela sans recours de la part de l'employé ou de l'Association. Un employé accumulera de l'ancienneté à partir de la fin de sa période de probation, et celle-ci sera rétroactive à sa date d'entrée en service à la Compagnie.

**Article 6** Employés terminant leur période de probation

La Compagnie fournira à l'Association, une fois par mois, les noms de tous les employés décrits au point UN (1) ayant été engagés et qui auront terminé leur période de probation durant le mois précédent. Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie avisera l'Association des employés visés le jour même de leur mise à pied.

**Article 7A** Efficacité de production dans l'usine

Les deux parties s'engagent à la plus entière coopération dans le but d'augmenter l'efficacité de la production dans l'usine.

**Article 7B** Employé non membre de l'Association

L'Association s'engage à n'exercer aucune contrainte et ne faire aucune discrimination à l'égard de tout employé non membre de l'Association.

**Article 7C**      Employé membre de l'Association

La Compagnie s'engage à n'exercer aucune contrainte et à ne faire aucune discrimination à l'égard de tout employé à cause de son appartenance à l'Association.

**Article 7D**      Avis officiels de l'Association

La Compagnie mettra à la disposition non exclusive de l'Association le tableau dans la salle à manger où pourront être affichés les avis officiels de l'Association. Le contenu de ces avis devra avoir été préalablement approuvé par le gérant d'usine de la Compagnie ou son représentant.

**Article 8A**      Grève

L'Association convient qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail (slow down) de piquetage ou de toute autre action collective de la part de l'Association ou de la part des employés qu'elle représente qui soit de nature à arrêter ou entraver les opérations de l'usine, ceci pendant toute la durée de la présente convention.

**Article 8B**      Lock-Out

La Compagnie convient pour sa part de ne pas faire de lock-out pendant la durée de la présente convention.

**Article 8C**      Mesures disciplinaires ou congédiement

Tout employé se livrant pendant la durée de la présente convention aux activités décrites au paragraphe 8A ci-haut est passable de mesures disciplinaires ou de congédiement, ceci à la discrétion de la compagnie.

**Article 9A**      Interprétation ou application de la convention collective

Toute plainte, dispute ou grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la

présente convention, devra être soumis à l'autre partie dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance de ce grief, et une décision devra être rendue en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivants. Dans le cas d'un employé, il pourra, s'il le désire, être accompagné par un membre de l'exécutif de l'Association.

**Article 9B**      Délai de règlement pour griefs

À défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant dans le délai précité, la partie en cause soumettra son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants:

- i)      au secrétaire de l'Association, s'il s'agit de la compagnie.
- ii)     au gérant de l'usine, ou son représentant, s'il s'agit d'un employé. Dans ce cas, le grief devra être contresigné et daté par tous les représentants de l'Exécutif de l'Association.

La décision devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la remise du grief.

**Article 9C**      Tribunal d'arbitrage

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables ci-haut, la Compagnie ou l'Association peut dans les dix (10) jours ouvrables suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à un tribunal d'arbitrage;

Le Tribunal d'arbitrage est constitué de deux (2) arbitres et d'un (1) président. Chaque partie désigne son arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage. Ces deux (2) arbitres doivent s'entendre sur le choix d'un président dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai ci-haut, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, s'adresser à l'Honorable Ministre du Travail qui aura autorité pour nommer un président;

Le Tribunal d'arbitrage doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ou y ajouter quoi que ce soit;

La sentence du Tribunal d'Arbitrage est finale et lie la Compagnie, l'Association ou le ou les employés concernés;

Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre. Les frais et honoraires du président sont payés à parts égales par les parties.

**Article 9D**      Délais prévus pour procédure de grief

Tous les délais prévus à la présente procédure de grief sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief à moins que les parties ne conviennent par entente mutuelle écrite de les prolonger.

**Article 10**      Facteurs à considérer pour mise à pied, réduction de personnel ou suspension temporaire ou permanente

Dans le cas de mise à pied, de réduction de personnel ou de suspension temporaire ou permanente et partielle des opérations, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants en vue de déterminer quels sont les employés qui devront être mis à pied:

- 1) l'ancienneté
- 2) la compétence

À compétence égale, l'ancienneté primera. Par compétence on doit comprendre les connaissances du candidat, son habileté, son expérience et ses capacités de produire en quantité et qualité, en fonction du ou des postes disponibles. Le même principe s'applique pour le retour au travail.

Cependant, dans le cas de mise à pied, de réduction de personnel ou de suspension partielle des opérations, un employé plus ancien pourra déplacer un autre employé et tel déplacement ne pourra s'effectuer qu'à un poste de la même classification.

Les classifications suivantes seront utilisées dans les cas de mise à pieds:

- ouvrier de production
- réception et expédition
- repoussage
- peinture

Un employé pourra déplacer un autre employé mais seulement à un poste de même classification ou à une classification inférieure.

Lorsque la Compagnie désire combler un poste vacant, elle affichera pendant quarante-huit (48) heures un avis à cet effet décrivant le poste à combler. Tout employé qui veut combler le poste devra remplir une formule prévue à cet effet. À compétence égale, la Compagnie offrira le poste à celui qui a le plus d'ancienneté au service de la Compagnie. À défaut de personne compétente, la Compagnie pourra engager quelqu'un de l'extérieur.

Tout employé qui postulera sur un poste vacant aura le droit à une période d'essai de cinq (5) jours, période après laquelle il pourra retourner à son ancien poste s'il ne remplit pas les conditions requises pour le nouveau poste.

Un employé ayant au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied. Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. Une copie de ce préavis devra être expédiée à l'Association en même temps qu'il sera expédié à l'employé concerné et ce, non-obstant l'article 6 des présents.

#### Article 11A Perte d'ancienneté

Un employé perdra son ancienneté:

- s'il quitte la Compagnie de son propre gré;
- s'il est mis à sa retraite;
- s'il est remercié de ses services pour cause;
- si, après une mise à pied, il ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit émanant de la Compagnie, adressé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, l'avisant de la demande de rappel, à moins de fournir des raisons satisfaisantes justifiant l'impossibilité de reprendre le travail. L'employé a la responsabilité d'informer par écrit la Compagnie de tout changement d'adresse.

Par suite d'une mise à pied ou d'un congé de maladie dont la durée est égale à son ancienneté, mais dans tous les cas ne devant pas excéder douze (12) mois et ce, pour quelque motif que ce soit, sauf pour les employés dont l'ancienneté est de trois (3) ans ou plus, dans lequel cas la durée de la mise à pied ou du congé de maladie sera de dix-huit (18) mois.

**Article 11B Personnes ne pouvant être mises à pied**

Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier de l'Association ne peuvent être mis à pied par la Compagnie en autant qu'il possèdent un minimum de deux (2) ans d'ancienneté, qu'il y ait du travail à exécuter relevant de l'unité de négociation et qu'ils aient les qualifications requises pour accomplir le travail.

**Article 12 Absence du travail/jury/témoin**

Un employé qui est absent de son travail parce qu'il doit agir comme membre d'un jury ou comme témoin reçoit le salaire qui lui aurait été versé pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées, moins le montant d'argent reçu comme juré ou témoin pour la même période.

Pour avoir droit à ce bénéfice, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avertir son contremaître aussitôt qu'il apprend sa convocation comme membre d'un jury ou comme témoin;

- b) fournir des preuves du montant d'argent reçu en tant que membre d'un jury ou comme témoin;
- c) retourner au travail dès après avoir été libéré de ses devoirs de juré ou de témoin.

**Article 13A Jours de congés pour décès**

Dans le cas du décès du conjoint (ou conjoint de fait), d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère, du beau-père, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le dernier étant le jour des funérailles. Ces congés sont payés par la Compagnie s'il coïncident avec des jours ouvrables pour l'employé concerné.

Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère tant paternels que maternels, le jour des funérailles est payé à condition que l'employé y assiste.

**Article 13B Congé pour naissance**

Une journée de congé payée est accordée à l'employé à l'occasion de la naissance d'un enfant, et tel congé doit être pris dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la naissance. La Compagnie et l'employé concerné peuvent convenir que le congé soit pris en deux demi-journées.

**Article 13C Indemnité versée lors d'un congé**

L'indemnité versée à l'employé lors d'un congé payé aux termes du présent article, est l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné durant les heures régulières qu'il aurait normalement travaillées s'il n'avait pas été absent, incluant la prime d'équipe du soir s'il y a lieu.

**Article 13D Aviser contremaître lors des congés**

Dans tous les cas, l'employé doit, pour bénéficier des congés sociaux ci-haut, aviser son contremaître préalablement à son absence ou à son départ du travail.

**Article 13E** Employé renvoyé faute de travail

Tout employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui est renvoyé faute de travail, recevra une indemnité correspondant à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, que l'employé n'ait pas travaillé ou qu'il ait travaillé moins de quatre (4) heures. Cependant, lorsque le manque de travail est causé par des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, les employés n'auront pas droit à cette indemnité et ne seront payés que pour le temps qu'ils ont passé sur les lieux du travail. Si la Compagnie rappelle les employés au plus tard trois (3) heures après le début de la journée de travail, les employés qui se représenteront au travail en moins d'une (1) heure auront droit à une indemnité correspondant à une journée normale de travail pour leur perte de temps.

En cas de bris d'équipement de production, les employés seront affectés à d'autres tâches en autant que faire se peut et que le bris n'en soit pas un qui ne puisse être réparé dans la journée de sa survenance.

**Article 14A** Jours fériés

Les employés ne seront pas requis de travailler durant les jours fériés suivants:

- Le Jour du Nouvel An;
- le lendemain de jour du Nouvel An, si c'est un jour ouvrable;
- le jour de Noël;
- le lendemain du jour de Noël, si c'est un jour ouvrable;
- le Vendredi Saint;
- le lundi après Pâques;
- le jour de la St-Jean Baptiste;
- le jour de la Fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- le jour de la Fête de la Confédération;
- le jour de la Fête de la Reine (Jour de la Fête de Dollard des Ormeaux);

Ils seront néanmoins payés au taux horaire normal pour chacun de ces jours fériés, en autant qu'ils se seront présentés au travail la journée précédente ainsi que la journée suivant le jour férié, s'ils étaient requis de le faire, à moins d'une raison valable les empêchant de se présenter au travail, laquelle raison devra être justifiée à l'aide des documents appropriés (e.g.: certificat de médecin, etc.).

**Article 14B** Le 24 décembre 1985 et 1986 ainsi que le 31 décembre 1985, les employés auront droit à quatre (4) heures payées à compter de 12 heures A.M. (midi).

**Article 14C** Le 27 décembre et le 30 décembre 1985 seront remplacés respectivement par les 14 et 21 décembre 1985, journées travaillées auparavant à temps régulier. Les 3 et 4 janvier 1986 sont réservés pour la prise d'inventaire annuelle, et tous les employés sont requis de se présenter à moins d'avis contraire. La journée du 4 janvier 1986 sera rémunérée à temps régulier. Le 31 décembre 1986 sera remplacé par une journée travaillée auparavant à temps régulier.

**Article 14D** Si un des congés énumérés en 14A tombe pendant la période de vacances d'un employé, ce dernier aura droit à une journée de vacances additionnelle payée ou à l'indemnité de congé, à son choix. La Compagnie devra être informée de ce choix par écrit avant le départ de l'employé pour ses vacances.

**Article 14E** Prime/5 heures de travail régulier

La Compagnie paiera à tous les mois à tous les employés, une somme correspondant à l'équivalent de cinq (5) heures de travail à temps régulier, cette prime étant payable à la première paye du mois.

**Article 15A** Vacances

Tout employé ayant au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours un (1) an de service, a droit à deux (2) semaines de vacances et recevra une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de son salaire brut.

La période durant laquelle les vacances seront prises sera déterminée par l'employé sous réserve des restrictions contenues dans l'article suivant:

**Article 15B** Tout employé ayant au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours cinq (5) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances et recevra une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) de son salaire brut.

Tout employé ayant au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours douze (12) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances et recevra une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) de son salaire brut.

La période pendant laquelle ces vacances seront prises sera à la discrétion de l'employé, toutefois, la période pendant laquelle la troisième et la quatrième semaines de vacances le cas échéant devra être prise sera à la discrétion de l'employé pourvu que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations. Si la bonne marche des opérations de l'usine ne permettait pas à plusieurs employés de prendre leur troisième et/ou quatrième semaines de vacances simultanément, la priorité sera accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté.

**Article 15C** L'indemnité de vacances est payable à l'employé avant son départ de vacances.

**Article 15D** Salariée enceinte/congé sans solde de maternité

Toute salariée enceinte aura droit à un congé sans solde de maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Le congé pourra être prolongé si l'état de la salariée le nécessite et sur présentation de l'avis d'un médecin.

La Compagnie pourra exiger le départ d'une salariée enceinte si dans l'opinion du médecin de la Compagnie elle constitue un risque d'accident soit pour elle-même soit pour d'autres ou si elle n'est plus en mesure de continuer son travail. (Maximum trois (3) mois avant et trois (3) mois après). Toute salariée enceinte aura droit de demander d'être affectée à un autre département de l'entreprise, si elle juge que sa santé et sa condition le requiert.

**Article 15E Congé pour mariage**

Dans le cas où un ou une employé(e) se marie, il/elle aura droit à trois (3) jours de congé payés, pris dans la semaine avant le mariage.

Pour bénéficier de cet article, l'employé devra fournir une preuve de la date de son mariage et posséder un (1) an d'ancienneté.

**Article 15F Congé sans solde/ancienneté**

L'employé qui obtiendra par écrit un congé sans solde de la part de la Compagnie verra son ancienneté continuer à courir.

**Article 15G Habits de travail du chauffeur de camion**

La Compagnie s'engage à fournir les habits de travail du chauffeur de camion et notamment mais sans limitation, trois (3) pantalons, trois (3) chemises, une (1) veste, une (1) cravate, et un (1) "parka" et couvre-chaussure pour la saison froide.

**Article 16A 40 heures de travail/semaine**

La période de travail sera de quarante (40) heures par semaine, divisée en parties égales entre les cinq (5) premiers jours ouvrables de chaque semaine.

**Article 16B Rémunération pour temps supplémentaire**

Tout travail exécuté excédant la période normale de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de 1.5 fois le salaire horaire régulier. Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux de 1.5 fois le salaire horaire régulier. Tout travail exécuté le dimanche et un jour férié sera

rémunéré au taux de 2.0 fois le salaire horaire régulier.

**Article 16C Priorité pour temps supplémentaire**

La priorité sera donnée aux employés plus anciens pour faire du temps supplémentaire, étant entendu que tout employé aura le droit de refuser et ce, sans pénalité, d'effectuer du travail en temps supplémentaire. Toutefois, s'il n'y a pas assez d'employés disposés à effectuer le travail parmi ceux à qui la compagnie doit s'adresser en premier, les employés ayant le moins d'ancienneté seront alors requis de le faire.

**Article 17A Périodes de repos quotidiennes**

Tout employé aura quotidiennement deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune devant être prises au temps désigné par la Compagnie. L'employé devra respecter exactement la limite de sa période de repos.

**Article 17B Périodes de 5 minutes allouées**

Tous les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes avant le dîner, de même qu'à une période identique avant la fin de leur travail, afin de leur permettre de se nettoyer dans leur département respectif. Les employés auront le droit de poinçonner leur carte de temps au début de cette période de cinq (5) minutes.

**Article 17C Période de repos additionnelle pour temps supplémentaire**

Une période additionnelle de repos de quarante-cinq (45) minutes sera accordée à ceux qui seront requis de travailler en temps supplémentaire de plus de deux (2) heures après leur journée normale de travail afin de prendre un repas.

En plus, une période de repos de dix (10) minutes sera payée à ceux qui seront requis de travailler en temps supplémentaire pour une période de plus de deux (2) heures après leur journée normale de travail.

Une somme de quatre dollars (\$4.00) à titre d'allocation pour repas sera octroyée à tout employé qui sera requis de travailler en temps supplémentaire de plus de deux (2) heures après sa journée normale de travail, s'il est averti moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance qu'il devra rester pour effectuer un temps supplémentaire.

**Article 18A Augmentation de salaire**

Les augmentations de salaire qui s'appliqueront durant la présente convention sont déterminées à l'annexe "B" des présentes.

**Article 18B Prime horaire**

Advenant la création d'une deuxième équipe, les employés sur la deuxième équipe bénéficieront d'une prime horaire de cinq pour cent (5%) du taux régulier.

**Article 18C** Advenant la création de la moitié d'une deuxième équipe (ex: de midi à 8:30 P.M.), les employés bénéficieront d'une prime horaire de cinq pour cent (5%) sur les heures travaillées après le quart normal de travail.

**Article 19 Plan d'assurance-vie**

La Compagnie accepte de maintenir pour la durée de cette convention son plan d'assurance-vie, de même que son plan de pension et son plan d'assurance-salaire incluant un plan d'assurance frais médicaux.

**Article 20 Règlements de la Compagnie**

Tout employé est tenu d'observer les règlements de la Compagnie. Ces règlements sont affichés en permanence dans la salle à manger de la Compagnie. Lors de l'établissement de nouveaux règlements, la Compagnie fournira une copie de ce ou ces règlements avant ou en même temps qu'elle les affichera.

**Article 21**     Contrat individuel

Tout contrat individuel stipulant des conditions moins avantageuses que celles de la présente convention sera nul à moins que ledit contrat n'ait été approuvé par les parties concernées, soit la Compagnie et l'Association.

**Article 22A**     Comité de Relations Ouvrières

L'Association mettra sur pied un Comité de Relations Ouvrières formé des représentants de l'exécutif de ladite Association. Elle avisera la Compagnie par écrit de tout changement qui pourrait survenir dans ledit exécutif. La Compagnie fera également connaître à l'Association le nom de ses représentants.

**Article 22B**     Le Comité de Relations Ouvrières et la Compagnie s'entendent pour coopérer au maintien d'un niveau élevé de sécurité et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les maladies et les accidents de travail. Tout problème relatif à la sécurité ou à l'hygiène sera traité lors des réunions du Comité des Relations Ouvrières et de la Compagnie.

**Article 22C**     Employé handicapé

La Compagnie et l'Association coopéreront en vue de tenter de trouver à l'usine un emploi pour un employé handicapé par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service de la Compagnie. La Compagnie et l'Association pourront à cette fin faire toute entente jugée nécessaire et raisonnable.

**Article 22D**     Comité d'Activités Sociales

La Compagnie est favorable à la création d'un Comité d'Activités Sociales au sein duquel l'Association et la Compagnie seraient représentées. Ce Comité a pour but l'organisation d'activités sociales auxquelles pourront prendre part tous les employés.

**Article 22E**     La Compagnie accepte de partager les frais au moins à cinquante pour cent (50%) pour les activités sociales qui regrouperont et les gens de l'Association et les gens du bureau.

**Article 22F** Rencontres avec les employés

Dans le but d'améliorer les relations entre la Compagnie et les employés, la Compagnie est favorable à l'organisation de rencontres avec les employés de chaque département à période fixe et selon une cédule prédéterminée après entente entre les deux parties. De plus, la Compagnie et l'Association établiront un programme de motivation pour les employés, du type "Employé du mois". Ce programme devra être défini et mis en place dans les meilleurs délais.

**Article 23** Droits acquis

Tous les droits acquis des employés concernant les avantages financiers et/ou monétaires non prévus à la présente convention et existant au moment de la signature de ladite convention, devront être respectés par la Compagnie.

**Article 24** Période d'été

Durant la période d'été, les heures de travail seront modifiées de façon à ce que les employés commencent une demi-heure plus tôt tous les jours de la semaine incluant le vendredi de façon à pouvoir terminer 2 heures 45 minutes plus tôt le vendredi, la période de repos étant additionnée au cinq (5) minutes de fin de période et à la demi-heure de dîner. Tout travail effectué le vendredi après la nouvelle heure de terminaison des travaux durant les périodes ci-avant mentionnées, sera payé à l'employé à temps et demi. Dans le cas des employés affectés au département de livraison et de réception, ceux-ci pourront à leur choix être payés à temps et demi lorsque la Compagnie leur demande de travailler le vendredi en dehors des nouvelles heures de travail ou prendre un congé le lundi suivant ce vendredi correspondant au nombre d'heures travaillées en dehors des nouvelles heures de terminaison.

**Article 24A** Prime de production

La personne qui s'occupe de l'inspection des lampes sur la ligne d'assemblage final sera considérée comme faisant partie de la ligne d'assemblage et en conséquence recevra la prime de production.

**Article 25** Malaise temporaire

L'employé qui éprouve un malaise temporaire l'empêchant d'effectuer son travail pourra s'absenter de son travail ou rester sur les lieux du travail sans effectuer sa tâche, sans fournir d'attestation médicale d'aucune sorte et sans encourir de sanction disciplinaire de la part de la Compagnie, sauf en cas d'abus, et en autant que la fréquence n'est pas plus grande que deux (2) ou trois (3) fois dans le même mois.

**Article 26** Tabliers/sarraus

La Compagnie s'engage à fournir les tabliers de papier pour l'usage des employés, de même que des sarraus en tissus pour les employés affectés à une tâche de nettoyage qui nécessite un tel vêtement. Les sarraus devront être fournis, nettoyés et entretenus au frais de la compagnie. La Compagnie met à la disposition des employés affectés à la "machine shop" des gants pour les fins de leur travail qui seront remplacés sur présentation desdits gants.

La Compagnie s'engage à rembourser le coût des bottes de sécurité, sur présentation d'un reçu et avec un maximum de \$50.00/an, aux personnes suivantes: camionneur, aide-peintre, opérateur, (peint.), manutentionnaire, laveur.

De plus, les repousseurs se verront alloué un montant de \$75.00/an/personne sur présentation d'un reçu pour achat de bottes de sécurité et chemises de travail.

**Article 27**     Démarche pour grief

L'employé qui présentera un grief aura le droit d'utiliser les heures devant normalement être consacrées à l'ouvrage pour faire les démarches relatives à ce grief et il sera payé pour cette période comme s'il avait vagué à ses obligations normales. Les membres de l'exécutif de l'Association pourront utiliser les heures devant normalement être consacrées à l'ouvrage pour vaguer à leurs fonctions syndicales et notamment pour s'occuper d'un grief, d'un différend ou de la négociation de la convention collective. De plus, les membres de l'exécutif de l'Association auront à leur disposition quatre périodes d'une heure payée pour la préparation de la nouvelle convention en octobre 1987, à raison d'au plus une heure par semaine.

Il y aura retrait obligatoire du dossier d'un employé, des mentions disciplinaires portées audit dossier si aucune récidive de même nature ne s'est produite dans une période de six (6) mois de l'infraction ayant justifié une telle mention.

**Article 28**     Entrée en vigueur de la convention collective

Cette convention collective entrera en vigueur le 17 avril 1985 et restera en vigueur jusqu'au 1er octobre 1987. Cependant, à l'expiration de cette convention, les parties consentent à en appliquer toutes les normes et conditions jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Il est en outre convenu qu'entre le soixantième jour et le trentième jour précédant son expiration, l'une des parties pourra donner à l'autre avis de son désir de négocier une nouvelle convention et pourra proposer les amendements en conséquence.

Cette convention lie les parties en cause,  
ainsi que les successeurs ou désignés.

En foi de quoi, les parties déclarent avoir  
été autorisées par leurs membres à signer  
cette convention collective, ce 29<sup>e</sup> jour  
de mai 1985.

**LES LAMPES LUXO LTÉE**

par:

*Sith Bezen*  
*Kep*  
*Cellotte*

**L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE  
LES LAMPES LUXO LTÉE**

PAR:

*Monique Lalauette*  
*Sarahelle Roy*  
*Renis Campeau*

ANNEXE " A "

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, autorise librement et volontairement mon employeur à déduire de ma paye, chaque mois, le montant établi par l'Association des Travailleurs de Les Lampes Luxo Ltée. (A.T.L.L.) comme cotisation syndicale mensuelle.

DATE: \_\_\_\_\_ NO. DE L'EMPLOYÉ: \_\_\_\_\_

NOM: \_\_\_\_\_

SIGNATURE: \_\_\_\_\_

**R E Ç U**

(A.T.L.L.) ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE LES LAMPES LUXO LTÉE

Reçu de \_\_\_\_\_

la somme de \$ \_\_\_\_\_ pour initiation et cotisation syndicale.

DATE \_\_\_\_\_ REÇU PAR: \_\_\_\_\_

LES LAMPES LUXO LTÉE

par: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE  
LES LAMPES LUXO LTÉE

par: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE " B "

A) Un montant forfaitaire de \$100.00 sera payé à tous les employés lors de la signature de la convention collective.

B) Cédule des augmentations des salaires:

1er octobre 1985 : 3%

1er octobre 1986 : 3%

C) Indexation:

Les salaires seront ajustés au coût de la vie le 1er octobre 1986 par une prime de \$0.01 l'heure pour chaque demi-point de pourcentage d'augmentation de l'indice du coût de la vie 1985 et du 1er octobre 1986, au dessus de 3% entre la période du 1er octobre 1985 et du 1er octobre 1986. Le minimum d'ajustement ne doit pas être de moins de \$0.10.

D) Les taux de salaire seront arrondis à la plus près de deux décimales.

LES LAMPES LUXO LTÉE

par:

*Hilary Segau*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE  
LES LAMPES LUXO LTÉE

par:

*Stéphanie Lalancette*  
*Rachelle Roy*  
*Denis Campeau*