



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

AEEM-27923-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 02 069

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

09057-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27317-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-01-29	85-01-31		85-01-29	86-10-31	9	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, loc.931 Att: M. Jean-Marie Bernier 5050 rue De Sorel, ste 12 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Emaillieurs Laurentide Ltée (Division des Produits Spécialisés) 4811 boul. Couture St-Léonard, QC. H1R 3H7 3228013
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Pouliot, Mercure, Lebel & Associés Att: M ^{me} Denis Charest Edifice Banque de Commerce, 31 ^e étage 1155 Boul. Dorchester O. Montréal, QC. H3B 3S6	Région <u>06-06</u> Activité <u>4215 (6)</u> Affiliation <u>19</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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉline Carette/dg <i>CC</i>	85-02-13

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

27 317-03

R.E.-M: 27923-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES ÉMAILLEURS LAURENTIDE LTÉE
(DIVISION DES PRODUITS SPÉCIALISÉS)

Ci-après appelée "la COMPAGNIE"

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931 (affiliée à
I.B.T.)

Ci-après appelée "le SYNDICAT"

1984-1986

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1</u>	BUTS DE LA CONVENTION 1
	Buts 1
	Collaboration 1
<u>ARTICLE 2</u>	DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES 1
	Titres et sous-titres 1
	Nombre singulier 1
	Genre masculin 1
	Définition du mot "salarié" 2
<u>ARTICLE 3</u>	AUCUNE DISCRIMINATION 2
<u>ARTICLE 4</u>	AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT 2
	Aucun lock-out 2
	Aucune grève 2
<u>ARTICLE 5</u>	RECONNAISSANCE SYNDICALE 3
	Agent négociateur 3
<u>ARTICLE 6</u>	SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES 3
	Appartenance obligatoire 3
	Autorisation par le salarié 3
	Déductions syndicales 3
	Remise au SYNDICAT 4
	Déduction pour un salarié absent 4
	Reçu pour impôts 5
	Indemnisation de la COMPAGNIE 5
<u>ARTICLE 7</u>	ACTIVITÉS SYNDICALES 5
	Nombre de délégués d'atelier et d'assistants 5
	Fonction du délégué d'atelier et assistants 5
	Qualifications du délégué et des assistants 6
	Ancienneté préférentielle 6
	Nom des représentants 6
	Tableau d'affichage 7
	Accès de l'agent d'affaires 7
	Aucune autre activité syndicale 7
	Activités syndicales permises 7

<u>ARTICLE 8</u>	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
	Désir des parties	7
	Définition	8
	Rédaction du grief	8
	Première étape	8
	Grief du SYNDICAT	8
	Grief de la COMPAGNIE	8
	Référence à l'arbitrage	9
	Faits allégués	9
	Délais de rigueur	9
	Pouvoirs de l'arbitre	9
	Décision de l'arbitre	10
	Frais de l'arbitre	10
<u>ARTICLE 9</u>	MESURES DISCIPLINAIRES	11
	Avis verbal.....	11
	Avis écrit	11
	Avis de la mesure disciplinaire	11
	Présence du délégué d'atelier	11
	Fardeau de la preuve	11
	Salarié congédié	11
<u>ARTICLE 10</u>	CONTREMAÎTRES	12
	Affichage du nom des contremaîtres	12
	Travail des contremaîtres	12
<u>ARTICLE 11</u>	ANCIENNETÉ	13
	Définition	13
	Période de probation	13
	Affichage de la liste	13
	Perte d'ancienneté et d'emploi	14
	Accumulation d'ancienneté	15
	Mutation hors et à l'intérieur du champ d'appli- cation de la convention	15
<u>ARTICLE 12</u>	PROMOTION	15
	Promotion et rétrogradation	15
	Affichage et choix	16
	Absence de candidats qualifiés	16
	Vacance temporaire	16
<u>ARTICLE 13</u>	MISE-À-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	17
	Mise-à-pied	17
	Avis de mise-à-pied de six (6) mois ou plus	17
	Rappel au travail	18

<u>ARTICLE 14</u>	HEURES DE TRAVAIL	18
	Semaine et journée normales de travail	18
	Heures du début et de la fin	18
	Période de repos	18
	Période de repas	19
	Paie de présentation au travail	19
	Principe	19
<u>ARTICLE 15</u>	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
	Heures en plus de la journée et de la semaine régulières	19
	Travail le samedi en surplus de 9 heures	20
	Travail le dimanche ou l'équivalent	20
	Travail lors d'un jour férié payé	20
	Période de repos et de repas	20
	Rappel au travail	21
	Attribution et distribution / temps supplémentaire	21
<u>ARTICLE 16</u>	TAUX DE SALAIRES	21
	Taux horaires normaux	21
	Transfert temporaire	22
	Salarié assigné à deux (2) tâches	22
	Rémunération	22
<u>ARTICLE 17</u>	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	22
	Énumération	22
	Paie d'un jour férié	23
	Condition d'éligibilité	23
	Jour férié lors des vacances annuelles	24
<u>ARTICLE 18</u>	VACANCES ANNUELLES	24
	Vacances annuelles: durée et paie	24
	Cédule de vacances	24
	Préparation de la cédule	25
	Paie de vacances	25
	Départ d'un employé	25
<u>ARTICLE 19</u>	CONGÉS SOCIAUX	25
	Congé de deuil: famille immédiate	25
	Congé de deuil: famille éloignée	26
	Congé de mariage	26
	Congé de naissance	27
	Salarié appelé comme témoin	27
	Juré ou candidat juré	27
	Congé de maternité	28
	Scrutin fédéral ou provincial	28

<u>ARTICLE 20</u>	ACCIDENTS DE TRAVAIL	28
	Journée de l'accident de travail	28
	Traitements médicaux consécutifs	28
	Transport du salarié	29
<u>ARTICLE 21</u>	SÉCURITÉ	29
	Sécurité	29
	Équipement de sécurité	29
	Examen médical	29
	Équipement de premiers soins	30
<u>ARTICLE 22</u>	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	30
	Nouvelles tâches ou modifications: taux de salaire	30
<u>ARTICLE 23</u>	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	30
	Informations données par le salarié	30
	Langage poli	31
	Contrats individuels	31
	Jour de paie	31
	Poinçon	31
	Lieu de repas	32
	Salariés occasionnels	32
	Étudiants	32
	Roulement de la main-d'oeuvre	33
	Sarraus	33
<u>ARTICLE 24</u>	RÉGIME DE BIEN-ÊTRE	33
	Journées de maladie	33
	Assurance-groupe	35
	Prime d'assiduité	35
<u>ARTICLE 25</u>	DROITS DE LA DIRECTION	35
<u>ARTICLE 26</u>	DISPOSITIONS LÉGISLATIVES	36
	Nullité d'une disposition	36
<u>ARTICLE 27</u>	ANNEXES	36
<u>ARTICLE 28</u>	DURÉE DE LA CONVENTION	36
	Durée	36
	Avis de quatre-vingt-dix (90) jours	36
	Convention intérimaire	37
	Signatures	37
ANNEXE "A"	CLASSIFICATION ÉCHELLES DES TAUX HORAIRES ET PRIMES.....	38

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01

Buts

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

1.02

Collaboration

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

ARTICLE 2

DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.01

Titres et sous-titres

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

2.02

Nombre singulier

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

2.03

Genre masculin

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

2.04

Définition du mot "salarié"

Le mot "salarié" signifie dans cette convention collective tout salarié, présent ou futur, ayant complété sa période de probation, à l'exclusion des préposés au contrôle de la qualité.

ARTICLE 3

AUCUNE DISCRIMINATION

3.01

La COMPAGNIE, le SYNDICAT et les salariés conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, son âge, ses croyances, sa religion, sa couleur, son sexe, ses origines ethniques, de son appartenance ou non-appartenance au SYNDICAT du fait de l'article 6.

ARTICLE 4

AUCUNE GRÈVE NI LOCK-OUT

4.01

Aucun lock-out

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

4.02

Aucune grève

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01

Agent négociateur

La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par la décision rendue par le bureau du Commissaire général du travail et signée par l'agent d'accréditation Jean Gaucher, à l'exclusion des préposés au contrôle de la qualité.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01

Appartenance obligatoire

Tous les salariés actuels, nouveaux, réengagés ou autres salariés, tels que définis à l'article 5.01, devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du SYNDICAT immédiatement après la terminaison d'une période de trente (30) jours de calendrier successifs à l'emploi de la COMPAGNIE. Toutefois, si un salarié est refusé, expulsé ou exclu du SYNDICAT, il conserve son emploi pour autant qu'il accepte d'autoriser la COMPAGNIE à retenir sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.

6.02

Autorisation par le salarié

Dès le trente-et-unième (31^e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la COMPAGNIE convient de faire signer à tout nouveau salarié une carte d'adhésion au SYNDICAT autorisant la COMPAGNIE à faire les déductions de son salaire, selon les dispositions de cet article. Ces formules seront fournies par le SYNDICAT et une fois signées, la COMPAGNIE doit les faire parvenir au SYNDICAT dans les trente (30) jours qui suivent.

6.03

Déductions syndicales

- A) Dès le trente-et-unième (30^e) jour de calendrier suivant sa première journée effectivement travaillée, la COMPAGNIE convient de déduire, en conformité avec les instructions écrites du SYNDICAT, de la paie de chaque salarié couvert par la présente convention, les montants autorisés par la constitution et/ou règlements locaux du SYNDICAT, en paiement des cotisations syndicales et/ou droits d'entrée.
- B) Le SYNDICAT peut requérir la COMPAGNIE de modifier le montant des déductions mentionnées au paragraphe A) ci-avant, mais dans un tel cas, le SYNDICAT doit aviser la COMPAGNIE par écrit des montants à déduire au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement.

6.04

Remise au SYNDICAT

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

6.05

Déduction pour un salarié absent

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

6.06

Reçu pour impôts

Lors de la remise au salarié de ses formules T-4 et TP-4, la COMPAGNIE doit indiquer le montant de cotisations syndicales qui a été remis au SYNDICAT au nom de ce salarié durant l'année applicable.

6.07

Indemnisation de la COMPAGNIE

Le SYNDICAT indemniserà la COMPAGNIE contre toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité émanant de l'application de cet article. Toutefois, le SYNDICAT ne sera pas tenu d'indemniser la COMPAGNIE si celle-ci ne respecte pas les dispositions de l'article 6.02 A).

ARTICLE 7

ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01

Nombre de délégués d'atelier et d'assistants

- A) Le SYNDICAT pourra nommer un délégué d'atelier pour représenter les salariés visés par cette convention.
- B) Advenant le cas où il y aurait une équipe de nuit, le SYNDICAT pourra également nommer un assistant délégué pour ladite équipe de nuit.

7.02

Fonction du délégué d'atelier et assistants

- A) La fonction du délégué d'atelier et de l'assistant-délégué d'atelier est de conseiller les salariés vis-à-vis de l'application de la convention, de participer aux rencontres requises avec la COMPAGNIE et ses représentants à ce sujet, d'enquêter, de présenter et de tenter de régler les griefs.
- B) Dans l'exercice de leurs fonctions, le délégué d'atelier et l'assistant-délégué d'atelier doivent, avant de quitter leur poste de travail, obtenir la permission de leur supérieur immédiat, laquelle permission ne peut être refusée de façon déraisonnable, et l'informer du motif de leur absence et de sa durée approxi-

mative. Ils ne perdent pas de salaire pour le temps ainsi consacré à leurs fonctions durant leur journée normale de travail. Le temps consacré à des rencontres avec les représentants de la COMPAGNIE en dehors de leur journée normale de travail sera rémunéré à leur taux horaire normal. Toutefois, ils ont la responsabilité de limiter leurs absences en fonction des exigences de leur travail avec la COMPAGNIE et de les céder à un moment où cela nuit le moins possible aux opérations normales de la production.

- C) Si dans l'exercice de leurs fonctions, le délégué d'atelier et/ou un assistant-délégué d'atelier doit discuter avec un salarié directement impliqué dans un grief, il doit le faire en tenant compte des dispositions du paragraphe B) qui précède.
- D) Sous réserve des dispositions des paragraphes A), B) et C) ci-avant, le délégué d'atelier sera libéré de ses fonctions pour une durée d'une (1) heure avec paie durant ses heures normales de travail et ce, une (1) fois par mois pour exercer les fonctions suivantes:-

rencontrer les représentants de la COMPAGNIE dans le cadre des dispositions de l'article 8;

7.03

Qualifications du délégué et des assistants

Pour être nommé délégué d'atelier ou assistant, le salarié devra avoir deux (2) ans d'ancienneté au moment de sa nomination.

7.04

Ancienneté préférentielle

Dans le cas de mise-à-pied et de rappel au travail, le délégué d'atelier et les assistants-délégués d'atelier sont considérés comme les salariés ayant le plus d'ancienneté, pour autant qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche devant être accomplie.

7.05

Nom des représentants

Le SYNDICAT fournira par écrit à la COMPAGNIE le nom du délégué d'atelier, de ses assistants-délégués d'atelier et de son

agent d'affaires et l'avisera par écrit de tous changements qui pourraient survenir de temps à autre.

7.06

Tableau d'affichage

- A) La COMPAGNIE installera dans l'usine un tableau réservé à l'usage du SYNDICAT.
- B) Le SYNDICAT peut afficher des avis relatifs à ses activités sur le tableau d'affichage dans l'usine après qu'ils auront été approuvés par écrit par l'agent d'affaires et par la COMPAGNIE.

7.07

Accès de l'agent d'affaires

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

7.08

Aucune autre activité syndicale

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

7.09

Activités syndicales permises

La COMPAGNIE consent à ne congédier aucun salarié, ni à exercer aucune discrimination envers un salarié en raison d'activités syndicales permises par les dispositions de la présente convention collective de travail à la condition que telles activités ne soient pas exercées de façon abusive par le salarié.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01

Désir des parties

C'est le ferme désir des parties de régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif au traitement et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

8.02

Définition

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

8.03

Rédaction du grief

Le grief écrit doit contenir un énoncé de la nature générale du grief, doit être signé par le salarié, le SYNDICAT ou la COMPAGNIE selon le cas et doit, si possible, spécifier l'article ou les articles qui ont été présumément violés.

8.04

Première étape

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

8.05

Grief du SYNDICAT

Le SYNDICAT peut soumettre un grief en tant que partie à la convention ou dans le cas où le grief concerne plus d'un (1) employé. Dans ces cas, le SYNDICAT doit soumettre son grief de la même façon et dans les mêmes délais que la COMPAGNIE, tel que décrit à l'article 8.06.

8.06

Grief de la COMPAGNIE

Si la COMPAGNIE se croit lésée dans ses droits, elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief, le soumettre par écrit à l'agent d'affaires du SYNDICAT. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas alors réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, la COMPAGNIE peut le référer à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants et alors les dispositions de l'article 8.07 s'appliqueront.

8.07

Référence à l'arbitrage

À défaut d'une réponse satisfaisante ou si un grief n'est pas réglé après avoir passé l'étape mentionnée à l'article ci-avant, le SYNDICAT peut, dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivant la décision du représentant de la COMPAGNIE, référer ce grief à l'arbitrage, en avisant par écrit le directeur général de la COMPAGNIE de sa décision de ce faire.

Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe précédent, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la demande de nomination est référée au Ministre du travail.

8.08

Faits allégués

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

8.09

Délais de rigueur

Les délais prévus aux articles 8.04, 8.05, 8.06 et 8.07 sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

8.10

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, pour rendre sa décision, est soumis aux dispositions de la présente convention et il n'a aucune juridiction pour amender, changer, modifier ou ajouter à toute disposition ou article

de ladite convention collective ou rendre une décision qui lui serait contraire ou contradictoire.

8.11

Décision de l'arbitre

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

8.12

Frais de l'arbitre

- A) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, la COMPAGNIE acceptera de régler ledit grief tel que soumis, le SYNDICAT informera l'arbitre nommé du règlement intervenu et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par la COMPAGNIE.
- B) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que, par la suite, le SYNDICAT devait retirer ledit grief, celui-ci en avisera l'arbitre et ce dernier devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés par le SYNDICAT.
- C) Lorsqu'un grief sera référé à l'arbitrage et que ledit grief sera réglé en partie par la COMPAGNIE et en partie par le SYNDICAT, ce dernier en informera l'arbitre, lequel devra rendre une décision à cet effet. Dans un tel cas, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.
- D) La partie perdant le grief paiera les honoraires et dépenses de l'arbitre, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, les honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

Le coût de la sténographe, de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc. devra être payé par la partie qui demande telle sténographe, transcription, témoins, etc.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 A)

Avis verbal

L'avis verbal ne pourra être versé au dossier disciplinaire d'un salarié et utilisé contre lui à l'arbitrage à moins qu'il n'ait été donné au salarié en présence d'un délégué syndical.

B)

Avis écrit

Toute réprimande écrite, suspension ou congédiement se fait par avis écrit qui mentionne de façon sommaire les raisons de la mesure disciplinaire, lesquelles raisons n'ont pas à être décrites de façon exhaustive. Le salarié doit signer cet avis comme accusé de réception dudit avis et non comme admission de culpabilité. Copie de cet avis est transmise sans délai au SYNDICAT.

9.02

Avis de la mesure disciplinaire

La COMPAGNIE convient d'aviser le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard dix (10) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'incident, sauf dans le cas où elle n'a pu compléter son enquête dans ce délai. Dans un tel cas, la COMPAGNIE avise le SYNDICAT par écrit.

9.03

Présence du délégué d'atelier

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

9.04

Fardeau de la preuve

Dans les cas de mesure disciplinaire, la COMPAGNIE assume le fardeau de la preuve.

9.05

Salarié congédié

- A) Tout salarié congédié doit recevoir tous les montants qui lui sont dus par la COMPAGNIE au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.
- B) L'acceptation par le salarié desdits montants et de sa feuille de cessation d'emploi ne sera pas utilisée comme admission de culpabilité lors de la présentation d'un grief soumis selon la procédure prévue à l'article 8.

ARTICLE 10

CONTREMAÎTRES

10.01

Affichage du nom des contremaîtres

La COMPAGNIE affiche sur les tableaux d'affichage le nom du contremaître responsable de chaque département de l'usine et de tout changement subséquent.

10.02

Travail des contremaîtres

Un employé de la COMPAGNIE, exclu de l'unité de négociation, ne peut exécuter un travail normalement effectué par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:-

- a) dans les cas d'urgence;
- b) dans le but d'instruire ou d'entraîner des salariés;
- c) pour accomplir du travail expérimental ou de développement;
- d) en l'absence de salariés qualifiés, compétents et disponibles pour accomplir le travail requis, au moment et dans les délais requis;
- e) pour venir en aide à un salarié.

La présente disposition ne doit pas avoir pour effet d'empêcher les employés exclus de l'unité de négociation à la date de

signature de la présente convention collective et leurs successeurs de continuer à effectuer le travail qu'ils effectuaient avant cette date.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01

Définition

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

11.02

Période de probation

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention ne commence à courir que lorsque ce salarié aura été au service continu de la COMPAGNIE pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

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

11.03

Affichage de la liste

A)

La COMPAGNIE affichera sur le tableau d'affichage dans l'usine, pendant dix (10) jours ouvrables, une liste d'ancienneté, deux (2) fois par année de calendrier; une copie de cette liste sera envoyée au délégué d'atelier et au SYNDICAT. Ces listes indiqueront les noms des salariés, leur ancienneté et leur tâche au moment de cet affichage.

- B) Toute contestation au sujet de l'ancienneté d'un salarié doit être faite par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de chaque affichage, en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si le salarié est au travail pendant cet affichage. Dans le cas contraire, le délai court dès son retour au travail. Faute de contestation dans ce délai, chaque liste d'ancienneté ainsi affichée sera considérée comme officielle et finale.

11.04

Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1. Si un salarié quitte volontairement l'emploi de la COMPAGNIE.
2. Si le salarié est congédié pour juste cause.
3. Si le salarié s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avoir avisé la COMPAGNIE ou sans raison valable.
4. Si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la COMPAGNIE ou après avoir été déclaré apte à reprendre le travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
5. Si un salarié est mis à pied pour une période équivalant à son ancienneté, sans excéder douze (12) mois, ou s'il est absent pour maladie ou accident non-occupationnel pour une période équivalant à son ancienneté sans excéder douze (12) mois.
6. Si un salarié est absent des suites d'une maladie du travail ou d'un accident de travail pour plus de vingt-quatre (24) mois;
7. Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée ou par télégramme alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date d'envoi d'une telle lettre ou télé-

gramme. Cependant, cet article ne s'applique pas dans les cas où un salarié ne se présente pas au travail à cause de maladie ou accident, en autant que ce salarié avise la COMPAGNIE dans le délai prévu ci-haut.

11.05 **Accumulation d'ancienneté**

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

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

- A) Un salarié muté dans l'entreprise à un poste hors du champ d'application de la présente convention, a le droit à une période d'essai de douze (12) mois, mais pendant ce temps n'a aucun recours à la convention collective et ne paie pas de cotisations syndicales.
- B) En tout temps avant l'expiration de la période d'essai d'une part, la COMPAGNIE peut retourner le salarié à sa tâche précédente, et d'autre part, le salarié peut y retourner volontairement.
- C) Si un salarié retourne à sa tâche en vertu des dispositions du paragraphe B), tous les salariés mutés à d'autres tâches en vertu de son mouvement hors du champ d'application de cette convention, retourneront aussi à leurs tâches précédentes.
- D) Dès l'expiration de la période d'essai, un tel salarié perdra tous les droits que lui reconnaissait la présente convention et s'il retourne à une tâche à l'intérieur du champ d'application de cette convention, il sera alors considéré comme un nouveau salarié.

ARTICLE 12

PROMOTION

12.01

Promotion et rétrogradation

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

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

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

12.02

Affichage et choix

- A) Lorsque la COMPAGNIE décide de combler une tâche vacante, elle affiche ladite tâche vacante pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage.
- B) La COMPAGNIE fera son choix à partir des candidats qui ont fait application en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 et avisera les candidats de sa décision.
- C) Tout candidat qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs établie à l'article 8.
- D) La tâche devenue vacante, suite au choix effectué par la COMPAGNIE, conformément aux dispositions du paragraphe B) ci-avant, sera comblée à la discrétion de la COMPAGNIE.

12.03

Absence de candidats qualifiés

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

12.04

Vacance temporaire

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

ARTICLE 13

MISE-À-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01

Mise-à-pied

- A) Si la COMPAGNIE décide de mettre à pied des salariés dans une tâche, elle convient de mettre d'abord à pied les salariés en probation affectés à une telle tâche à la condition que les employés restants soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- B) Si, par la suite, la COMPAGNIE doit procéder à de nouvelles mises-à-pied, la COMPAGNIE convient de donner la préférence d'emploi aux salariés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont capables de remplir les exigences normales d'une tâche équivalente ou inférieure selon les dispositions de l'article 12.01. S'il choisit de demeurer à une tâche inférieure, il est payé le taux de cette tâche inférieure.

13.02

Avis de mise-à-pied de six (6) mois ou plus

Un salarié qui justifie à la COMPAGNIE d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise-à-pied pour une période de six (6) mois ou plus. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

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

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

13.03

Rappel au travail

- A) Dans le cas de rappel au travail, la COMPAGNIE convient de rappeler les salariés dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche vacante, selon les dispositions de l'article 12.01. Si un employé choisit de retourner à une tâche inférieure à la sienne, il est payé le taux de cette tâche inférieure.
- B) Une copie de l'avis de rappel est envoyée au SYNDICAT.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

14.01

Semaine et journée normale de travail

La semaine normale de travail des salariés est de quarante-quatre (44) heures réparties en quatre (4) journées normales de travail de neuf (9) heures chacune, soit du lundi au jeudi inclusivement, et une (1) journée normale de travail de huit (8) heures, soit le vendredi, ne comprenant pas la période de repas non rémunérée prévue à l'article 14.04. Pour les fins de temps supplémentaire, la journée normale de travail est de neuf (9) heures ou huit (8) heures selon le cas.

14.02

Heures du début et de la fin

- A) Les heures du début et de la fin de la journée normale de travail seront fixées par la COMPAGNIE selon une cédule normale de travail qui devra être affichée.
- B) Cette cédule normale doit être en vigueur pour une durée d'au moins deux (2) semaines et ne peut être modifiée qu'après un préavis de deux (2) semaines.

14.03

Période de repos

Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos de quinze (15) minutes payée, laquelle est fixée par la COMPAGNIE vers le milieu de chaque demi-journée et laquelle inclura le temps d'allée et de retour du salarié à sa place de travail.

14.04

Période de repas

Chaque salarié a droit à chaque journée normale de travail et vers le milieu de cette journée à une période de repas non rémunérée dont la durée est de trente (30) minutes.

14.05

Paie de présentation au travail

- A) Si un salarié se présente au travail selon sa cédule normale de travail, il a droit à recevoir un minimum de trois (3) heures payées à son taux horaire normal pour autant qu'il accepte d'accomplir pendant ce temps tout travail que la COMPAGNIE requiert et qu'il n'ait pas été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail.
- B) La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas de travail disponible à cause de circonstances de force majeure.

14.06

Principe

Les sections ci-avant déterminent les heures de travail et la base de calcul pour le temps supplémentaire; ces sections ne doivent pas être interprétées cependant comme une garantie ou une limite des heures de travail quotidien ou hebdomadaire.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01

Heures en plus de la journée et de la semaine régulière

Toutes les heures travaillées en plus de la journée normale de travail ou en plus de la semaine normale de travail devront être

payées au taux de une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire.

15.02

Travail le samedi en surplus de neuf (9) heures

- A) Si un salarié travaille plus de neuf (9) heures un samedi, il a droit au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées subséquentement dans cette même journée.
- B) De plus, la COMPAGNIE doit assurer au salarié qui se présente au travail le samedi, un minimum de trois (3) heures de travail pour autant que celui-ci accepte de faire le travail requis pendant ce temps.

15.03

Travail le dimanche ou l'équivalent

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

15.04

Travail lors d'un jour férié payé

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

15.05

Période de repos et de repas

- A) Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus d'une (1) heure, mais moins de trois (3) heures après sa journée normale de

travail, il a droit à une période de repos d'une durée de dix (10) minutes rémunérées au taux horaire applicable. Cette période est prise immédiatement avant le début des heures supplémentaires.

- B) Lorsqu'un salarié est requis de travailler trois (3) heures ou plus après sa journée normale de travail, il a droit à une période de souper d'une demi-heure (1/2h) payée.

15.06

Rappel au travail

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

15.07

Attribution et distribution du temps supplémentaire

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

ARTICLE 16

TAUX DE SALAIRES

16.01

Taux horaires normaux

Les taux horaires normaux de salaire apparaissant à l'annexe "A" seront payés aux salariés à partir des dates y spécifiées.

Cette annexe "A" fait partie intégrante de la présente convention collective.

16.02

Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement d'une classification à une autre classification pour une période d'une (1) semaine ou plus reçoit au moins le taux de sa classification permanente. Si le taux de la classification à laquelle il est assigné est plus élevé, il reçoit alors le taux de cette classification rétroactivement à partir du moment où telle assignation a débuté.

16.03

Salarié assigné à deux (2) tâches

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

16.04

Rémunération

Tout salarié qui se rapporte au travail commence à être rémunéré pour les heures travaillées à l'intérieur de sa cédule normale de travail à compter du moment où il commence à travailler selon sa cédule normale de travail, ou du moment où il se présente à son poste de travail dans le cas de retard de la part du salarié jusqu'à la fin de sa cédule normale de travail. Pour les fins de cet article, l'heure de travail ne sera pas divisible en moins de douze (12) parties de cinq (5) minutes chacune.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

17.01

Énumération

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

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

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

17.02

Paie d'un jour férié

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

- A) du lundi au jeudi inclusivement: neuf (9) heures;
B) le vendredi: huit (8) heures.

17.03

Condition d'éligibilité

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

1. avoir complété sa période de probation;
2. avoir travaillé les journées normales de travail précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié payé est observé, à moins que son absence ne soit causé par:-
 - a) la maladie attestée par certificat médical n'ex-cédant pas cinq (5) jours ouvrables;

- b) convocation comme juré ou témoin de la Couronne;
- c) mortalité dans la famille;
- d) congé personnel autorisé n'excédant pas quinze (15) jours civils avant le congé;
- e) mise-à-pied pour manque de travail n'excédant pas une (1) semaine.

17.04

Jour férié lors des vacances annuelles

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

ARTICLE 18

VACANCES ANNUELLES

18.01

Vacances annuelles: -durée et paie

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

18.02

Cédule de vacances

La période régulière de vacances se situe entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la

période principale de vacances devra se situer dans le mois de juillet et, si possible, pendant les vacances de la construction.

18.03

Préparation de la cédule

Au plus tard le 1er mai, la COMPAGNIE affiche la date de fermeture pour vacances.

18.04

Paie de vacances

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

18.05

Départ d'un employé

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

ARTICLE 19

CONGÉS SOCIAUX

19.01

Congé de deuil: -famille immédiate

A)

1. Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant habitant encore la maison du salarié, ce salarié aura droit de s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs de calendrier, en autant que le premier de ces cinq (5) jours soit le jour du décès.

2. Pour les fins de cet article, on entend par le mot "conjoint", l'homme et la femme qui:-

i) sont mariés et cohabitent; ou

ii) vivent maritalement ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union,

et sont publiquement représentés comme conjoints, plus particulièrement par une déclaration écrite à la COMPAGNIE;

- iii) l'existence d'un (1) conjoint exclut tout autre conjoint.
- B) Dans le cas du décès d'un enfant n'habitant plus la maison du salarié, du père, de la mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces trois (3) jours soit le jour des funérailles.
- C) Dans le cas du décès du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié, ce salarié aura le droit de s'absenter de son travail pendant deux (2) jours consécutifs de calendrier en autant que le dernier de ces deux (2) jours soit le jour des funérailles.
- D) Si l'un ou plus d'un de ces jours tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera rémunéré pour chacun desdits jours ouvrables durant lesquels il a été absent, à son taux horaire normal de salaire et pour le nombre d'heures qu'il devait travailler selon sa cédule normale.

19.02

Congé de deuil: -famille éloignée

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

19.03

Congé de mariage

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

19.04

Congé de naissance-

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

19.05

Salarié appelé comme témoin

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

19.06

Juré ou candidat juré

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

3. fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury ou en tant que candidat juré;
4. retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

19.07

Congé de maternité

- A) Chaque salariée enceinte a droit au congé de maternité prévu à l'Ordonnance générale no. 17 de la Commission des normes du travail.
- B) À son retour, cette salariée peut reprendre la tâche qu'elle occupait avant son départ, si ladite tâche est toujours existante.

19.08

Scrutin fédéral ou provincial

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

ARTICLE 20

ACCIDENTS DE TRAVAIL

20.01

Journée de l'accident de travail

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

20.02

Traitements médicaux consécutifs

Si, après son retour au travail, des visites subséquentes sont prescrites par un médecin ou un hôpital, la COMPAGNIE paiera

jusqu'à deux (2) visites, le temps nécessaire ne devant excéder quatre (4) heures par visite au taux régulier du salaire de l'employé.

20.03

Transport du salarié

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

ARTICLE 21

SÉCURITÉ

21.01

Sécurité

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

21.02

Équipement de sécurité

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

21.03

Examen médical

- A) Si la COMPAGNIE requiert d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical durant ses heures normales de travail, cet examen médical sera fait aux frais de la COMPAGNIE et le salarié ne perdra pas de salaire pour le temps consacré à cet examen durant ses heures normales de travail

- B) Si, à la demande de la COMPAGNIE, un salarié est requis de se soumettre à un examen médical chez un médecin choisi par la COMPAGNIE, et ce, en dehors de ses heures normales de travail, il est alors rémunéré au taux horaire applicable pendant le temps requis pour cet examen.

21.04

Équipement de premiers soins

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

ARTICLE 22

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

22.01

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

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

ARTICLE 23

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01

Informations données par le salarié

- A) Chaque salarié a la responsabilité d'informer, par écrit, la COMPAGNIE de son adresse, de son numéro de téléphone et de tout changement relatif, sous peine de perdre tout recours à cause d'un manquement de sa part.
- B) Chaque salarié absent doit aviser la COMPAGNIE le plus tôt possible avant le début de sa journée normale de travail et donner la durée approximative de son absence et sa cause. Il

doit de plus aviser la COMPAGNIE de son retour au moins la veille dudit retour pour être accepté au travail lors de ladite journée.

23.02

Langage poli

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

23.03

Contrats individuels

Aucun contrat, écrit ou verbal, individuel ou collectif, ne doit être fait avec des salariés couverts par cette convention qui serait contraire aux dispositions de ladite convention.

23.04

Jour de paie

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

23.05

Poinçon

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

23.06

Lieu de repas

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

23.07

Salariés occasionnels

- A) La COMPAGNIE peut engager des salariés occasionnels pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances particulières le justifient.
- B) L'embauche de tels salariés ne doit pas se faire à moins que tous les salariés réguliers et disponibles ne travaillent et ne doit pas avoir pour effet d'éviter l'embauche de salariés réguliers alors disponibles.
- C) Au moment de l'embauche de tels salariés, la COMPAGNIE avise le SYNDICAT du nom du salarié ainsi embauché et de la durée approximative de la période d'embauche si le salarié est embauché pour une période de plus d'une (1) semaine.

23.08

Étudiants

- A) La COMPAGNIE peut embaucher temporairement des étudiants pour la période des congés annuels à la condition qu'elle rappelle au préalable tous les salariés mis à pied ayant des droits d'ancienneté.
- B) L'étudiant doit signer la formule apparaissant à l'Annexe "C" afin d'établir la durée de sa période de travail en qualité d'étudiant et une copie de cette formule sera remise au SYNDICAT. Durant cette période, l'étudiant est considéré comme étant en période de probation au même sens que l'article 11.02 à l'exception que ladite période peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, mais ne doit jamais excéder la période normale des vacances de tel étudiant.
- C) Advenant que la COMPAGNIE décide de garder l'étudiant au-delà de la période prévue à l'Annexe "B", il devra compléter sa période de probation s'il n'a pas travaillé soixante (60) jours de calendrier. Dans le cas où il a travaillé soixante (60) jours de calendrier ou plus, il sera alors considéré en probation pour

trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la fin de la période prévue à l'Annexe "B". À la fin de sa période de probation, son nom est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté s'accumule à compter de la date de son dernier embauchage comme étudiant.

23.09

Roulement de la main-d'oeuvre

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

23.10

Sarraus

L'EMPLOYEUR met des sarraus à la disposition de tous les employés.

ARTICLE 24

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

24.01

Journées de maladie

- A) À moins de dispositions contraires, les jours de maladie s'accumulent du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante et cette période constitue une année pour les fins de cet article. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié a complété sa période de probation.
- B) Tout salarié qui a complété sa période de probation avant le 1er avril reçoit les crédits suivants:-
- un demi jour par mois qu'il a travaillé à compter du 1er avril précédent.

Tout autre salarié a droit à un maximum de six (6) jours de maladie payés qui lui sont crédités sur la base d'une demi-journée par mois pour les fins de cumul. Le cumul desdits jours de maladie ne commence qu'après que le salarié ait complété sa période de probation.

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

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

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

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

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

E) La rémunération pour une journée de maladie utilisée est calculée sur la base du taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail jusqu'à un maximum de neuf (9) heures.

24.02

Assurance-groupe

Le plan d'assurance-groupe actuel demeurera en vigueur pour toute la durée de cette convention collective de travail et la COMPAGNIE continuera à défrayer le coût total des primes.

24.03

Prime d'assiduité

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

ARTICLE 25

DROITS DE LA DIRECTION

25.01

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

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

ARTICLE 26

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

26.01

Nullité d'une disposition

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

ARTICLE 27

ANNEXES

27.01

Les annexes ainsi que les lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la convention collective:

Annexe "A" Classifications, échelles des taux horaires et primes

Annexe "B" Formule pour emplois d'étudiants

Annexe "C" Liste des employés par classification, en ordre d'ancienneté

ARTICLE 28

DURÉE

28.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 octobre 1986.

28.02

Avis de quatre-vingt-dix (90) jours

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

28.03

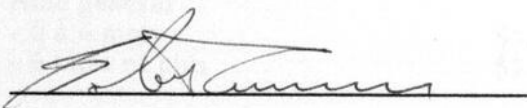
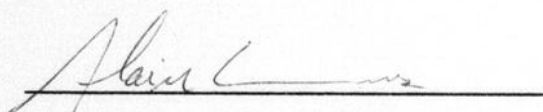
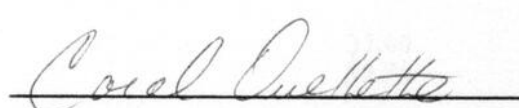
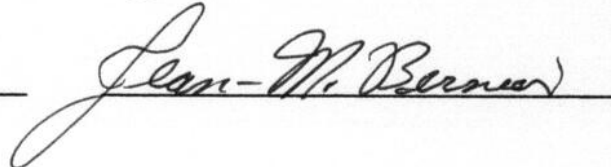
Convention intérimaire

Si un avis est donné, conformément à l'article 29.02 ci-avant, la présente convention est considérée comme convention intérimaire, de la date d'expiration jusqu'à l'acquisition par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out selon les dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties par les représentants dûment autorisés, ont signé cette convention ce 29^{ème} jour de *janvier* 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS, ÉCHELLES DES TAUX HORAIRES ET PRIMES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Signature</u>	<u>1/11/85</u>
Peintre en chef	\$9.00	\$9.60
Peintre	\$6.75	\$7.10
Apprenti peintre		
- 0 à 6 mois	\$6.00	\$6.30
- 6 mois à 1 an	\$6.35	\$6.65
Chef de groupe	\$6.50	\$6.90
Aide général		
- 0 à 6 mois	\$5.00	\$5.40
- 6 mois et plus	\$5.25	\$5.75

ANNEXE "B"

PÉRIODE DE TRAVAIL D'ÉTUDIANT

Nom _____

No. d'assurance-sociale _____

No. de poinçon _____

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

et se terminera le _____

Date: _____

Signature: _____

ANNEXE "C"

LISTE DES EMPLOYÉS PAR CLASSIFICATION, EN ORDRE D'ANCIENNETÉ

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>NOMS</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
1. Peintre en chef	SAMSON, Pierre	06-08-84
2. Peintre	-----	-----
3. Apprenti-peintre	DION, Christian	21-08-84
4. Aide général	LEGRIS, Manon	16-08-84
	DIE, Sylvie	16-08-84
	THEORET, Dorina	23-08-84
	OUELLETTE, Carole	26-09-84
	SEGUIN, Sylvie	16-10-84
	QUESNEL, Martin	12-11-84
5. Chef de groupe	BENOIT, Normand	15-08-84