

NO

18588-01

NOM

Paris Luminaire

*Prod. 84/10/01*

'81 DEC 14 14 16

MEMOIRE D'ENTENTE

-entre-

PARIS LUMINAIRE



-et-

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE, LOCAL 7625

Signé le 24 novembre 1981

Amendements à la constitution Collective

Article 7 Arbitrage et arbitrage

'81 NOV 30 14 05

7.03 a) Changer: 3ième étape  
Pour: 2ième étape

a) après après 7.07:

Beffer  
M.P.

Pour que les griefs sont considérés comme  
un grief de 7 jours, il faudra que la  
plupart de problèmes concernent 75%  
des travailleurs

7.07 après divergence

après: un arbitrage traitera d'un seul grief  
à la fois. Dans les cas de causes identiques  
de même nature, il y aura entente entre les  
deux parties pour que les griefs soient entendus  
à la même session devant le même arbitre

Article 8 Congédiement et mesures disciplinaires

8.07 Changer: 12 mois  
Pour: 6 mois

8.09 Changer: 10 jours  
Pour: 5 jours

Article 9 Les Clercs

903 Changer : 40 jours  
paier : 36 jours

~~902~~  
~~901~~  
~~900~~

Structure

- 1- Expédition & réception : entreposages des marchandises finies ou non, et expédition générale. Réception des marchandises et autres travaux relevant de ce département.
- 2- Production : Assemblage, Emballage, réparation et autres travaux relevant de ce dept.  
Portes spéciales  
Soudure et assemblage de "affumés".
- 3- Magasin : maintenance des pièces finies et non finies. réception, entre passage, atelier de petit travaux et autres travaux relevant de ce dept.
- 4- journaliers : Personnes préparées à l'entretien et autres Travaux.

Article 10 Congé en cas de décès

Dans les cas d'un décès dans la parenté immédiate d'un salarié, la compagnie accordera des congés de deuil de la façon suivante :

- Conjoint enfant - 5 jours de deuil
- Père, mère, frère, sœur - 3 jours de deuil
- Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère - 1 jour de deuil

Les journées, s'il y a lieu, seront prises consécutivement soit avant, pendant ou après la journée des funérailles. Seulement les journées ouvrables seront payées. Le salarié devra fournir une preuve du jour des funérailles ou du décès.

Article 13 Sécurité - Santé - Hygiène

13.01 ajouter: après "Compagnie"

pour nous engager à fournir un minimum de  
(2) parreaux par année pour ponctures de Tiffany

13.02 Biffer "... si leur état de santé..."

13.05 ajouter: après "conséquences"

L'administration s'engage à écouter les recommandations et  
rapportement

13.12 après "chauffés" Biffer et ajouter:

histoires de la papeterie seront recouvertes de tapis de  
plastique.

13.15 deuxième ligne après "difficiles" Biffer et

ajouter: la compagnie s'engage à installer des  
ventilateurs au plafond afin de combattre  
la chaleur.

13.16

3<sup>ème</sup> ligne après "répultion" Biffer et  
ajouter:

Dans le cas de manque de chauffage, à l'arrivée à l'usine des  
employés, si la situation est insupportable dans les deux (2)  
heures qui suivent, les employés se verront fournir un  
local chauffé afin d'attendre. Le temps d'attente sera  
rémunéré.

Dans le cas de bris de fournaise ou autres anomalies affectant  
le chauffage et dont nous jugerons que la température  
ne sera pas adéquate pour travailler, les employés  
se verront renvoyés chez eux avant le début de  
de la journée. Cette journée ne sera pas rémunérée.  
Toutefois pour compenser les frais de déplacement, les employés  
recevront la somme de \$10.- chacun.

Article 16 Copie de la convention

de format "horret"

Article 19 Heures de Travail

19<sup>06</sup> heures 30 minutes pour 5 minutes

Article 21 Congés

21.01 a) la première année du contrat de travail comprendra  
11 jours de congés payés et la seconde 12 jours  
de congés payés.

Toutes les journées de congés payés prévues par la loi  
sont incluses prioritairement dans les congés prévus  
ci-haut

Le nombre de jours de congé payé restant sera choisi dans  
l'ordre dans la liste suivante

1 à 9 OK Tel la convention.

10 Fête du Canada

11 Veille de Noël

12 Veille du jour de l'an

21.01 B). Biffer

Article 21 - Vacances

21.05

Pour avoir droit à l'allocation de congé, un salarié doit avoir travaillé le jour même ou la nuit précédée avant, et la journée ou nuit précédée après le congé à moins que le salaire soit abattu pour les raisons suivantes :

- 1- Vacances annuelles
- 2- maladie
- 3- Congé de deuil
- 4- Permission d'absence

M.P. c  
annales

Mais les cas d'absence pour service de jour ou nuit à pied, la situation ne doit pas avoir duré plus de douze (12) <sup>ou nuit</sup> jours à compter la date du congé et plus de dix (10) <sup>ou nuit</sup> jours après la date pour que le congé soit payé. P.S.

Le congé le salarié reçoit des prestations de la C.S.S.T il aura droit à l'allocation de congé.

P.S. Les changements prévus à l'art. 21.05 sont sujets à confirmation par les parties dans les plus brefs délais.

Article 22 - Vacances

22.03

La première année de la contribution  
changer 8 pour 7

La deuxième année de la contribution  
changer 7 pour 6

La troisième année de la contribution  
changer 6 pour 5

le premier année de la convention  
change 8 pour 7

le deuxième année de la convention  
change 7 pour 6

le troisième année de la convention  
change 6 pour 5

## 24 Assurances

les Bénéfices d'assurances groupés disponibles pour les  
employés permanent, couverts par cette convention  
sont les suivants :

Couvert à 100% par l'employeur :

Assurances Vie	<del>5000-</del>	5000-
ass. mont accidentelle et mutilation		5000-
Assurances Vie conjoint		2000-
Assurances Vie personnes à charge		1000-
Assurances soins médicaux sans franchise à seuil limite		

Assurances soins médicaux des personnes à charge.

Assurance - salaire :

Tous les Salaires sont assurés pour une indemnité  
hebdomadaire égale à 70% du montant de rémunération  
hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 189,00

1<sup>er</sup> jour en cas d'accident

1<sup>er</sup> jour en cas de maladie jusqu'à Hospitalisation

4<sup>ème</sup> jour en cas de maladie

pour une période maximale de 26 semaines.

Article 25 Salaires 1<sup>re</sup> année

5.01 Augmentation des Salaires horaires  
~~de l'Etat et la signature de la Convention Collective~~  
~~pour l'année 1981~~

Subven. général	3 jours @ 183,000 4.50	183 jours à 1000 5.08	1 an et plus 553
Production, réception et magasin	4.60	5.18	563
Expédition	4.70	5.28	573

- L'augmentation des Salaires horaires sera de 0.50 MINIMUM L'HEURE.  
Avec employées en tenant compte des Salaires maximums qui  
sera fixés à 6.30 pour la première année de la convention  
Collective de Travail.
- Ces Salaires sont en vigueur depuis le 31 mai 81

~~Salaires 2<sup>e</sup> année~~

5.02 Rétroactivité

A chaque employé permanent à l'Emploi de Paris  
numéraire inc. au 3 novembre 81, sera versée  
par forfait de 130 - sera versée au plus tard le  
30 novembre 81

Indexation du Salaire

La première indexation sera effectuée le 1 octobre 1982. Le calcul sera fait à l'aide du Salaire moyen, de la signature de la convention Collective (nos 21) et de l'indice général des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour les mois de Oct. 81 et 82 servant de base. L'augmentation finale sera en cent, la décimale sera arrondie de façon mathématique.

La première augmentation aura lieu le 1 avril 83 et sera fixée à \$ 0.20 l'heure.

L'indexation et l'augmentation prévues entre le 1 oct 82 et le 1 avril 83 seront versés aux employées en tenant compte du SALAIRE MAXIMUM qui sera fixé à \$ 6.90 l'heure.

La deuxième indexation sera effectuée le 1 octobre 1983. Le calcul sera fait à l'aide du salaire moyen du 1<sup>er</sup> octobre 82 et de l'indice général des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour les mois de Oct. 82 et 83 servant de base. L'augmentation finale sera en cent, la décimale sera arrondie de façon mathématique.

La deuxième augmentation aura lieu le 1 avril 1984 et sera fixée à \$ 0.20 l'heure.

L'indexation et l'augmentation prévues entre le 1 oct 83 et le 1 avril 84 seront versés aux employées en tenant compte du SALAIRE MAXIMUM qui sera fixé à \$ 7.70 l'heure.

1505 après "loyal"  
opérer plus \$0.25

Article 26 Durée de la convention

La présente convention sera valide pour trois  
(3) ans soit du 1 octobre 81 au 1 oct 84

Les amendements à la convention Collective de Travail  
ONT été acceptés le 3 novembre 1981

et signé le 24 Mars 81.

Partie Syndicale

Jilles Audette  
Lucette Morin  
Lise Martel  
Danielle Langlois

Partie patronale

*[Signature]*  
*[Signature]*



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention	30	03.08.18
31 Renouvellement	27.9.11	20.6

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PARIS LUMINAIRE		8.11.09	7.9.11	3.3.3.0
A2					Employeur
A3	12325 RUE APRIL		A08 No. C.C. maîtresse		
	PIONNIE AUX TREMBLES		A10 Numéro d'accréditation		A11 Nombre d'employés
			M.18588.001		0.0.0.0.35
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	METALLURGISTES UNIS D'AM		3.3.3.0		
A5	# 7625		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0.2	A14 0.1	A15 0.3	A16 3.4.3	A17 6.5.5.8	A18 0.6.3	A19 4	A20 0.0	A21 0.7	A22	A23 2.4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl plus etab un syndicat un certif 04 Un empl plus etab un synd plus certif 05 Plus empl un etab un synd plus certif 06 Plus empl plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
	100	101				102				

Reb 06  
3399(5)

18588-01  
35

COPIE CONFORME /m.p

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE 80 FEV 19 13 23

GESTION DES DOCUMENTS

- entre -  
PARIS LUMINAIRE INC.

GESTION DES DOCUMENTS

80 FEV 19 13 23

MINISTÈRE DU TRAVAIL

- et -  
LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
LOCAL 7625

Octobre 1979

POSTE

79 JAN - 6 11 33

BUREAU DE COMMERCE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement profitable d'établir et de maintenir de justes taux, normes et conditions de travail en vue d'obtenir des opérations efficaces, de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui pourraient survenir entre les parties pour la durée de cette convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE JURIDICTION SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec en date du 16 mai 1979 et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de Paris Luminaire Inc., sauf les employés de bureau et les vendeurs."

- 2.02 Les dispositions de la présente convention s'applique à tous et chacun des salariés visés par le paragraphe précédent.

2.03 Personnes exclues de l'unité de négociation

Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation, d'expérimentation, dans des cas d'urgence, lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.

- 2.04 Toutes lettres d'entente entre le syndicat et la compagnie font parties de cette convention.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de race, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, convictions politiques, de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 4 - DROIT DE GERANCE

- 4.01 Le syndicat convient que l'employeur possède le droit de gérer les affaires de l'entreprise et de diriger sa main d'oeuvre, sujet aux dispositions de la présente convention. Pour préciser d'avantage mais sans limiter la généralité de ce qui précède, tels droits comprennent les suivants;

Le droit de;

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) Embaucher, classifier, donner et supprimer des promotions, mettre à pied, rappeler, effectuer des transferts, suspendre et congédier pour juste cause;
- c) Déterminer les produits à être manufacturés;
- d) Décider des méthodes et des cédules de production, du genre et du site de l'équipement, des machines et outils à être utilisés et, de temps à autre, du nombre de salariés requis par l'employeur pour toute opération.
- f) Edicter tout règlement jugé nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise.

- 4.02 Seul le contremaître d'un salarié, son remplaçant, le directeur général ou le directeur des opérations, auront le droit de lui donner des directives.

ARTICLE 5 - DROITS ACQUIS

- 5.01 Voici la liste complète des droits que les employés veulent protégés.
- 1) Acheter des luminaires aux prix du gros.
  - 2) Avoir des espaces de stationnement disponibles.
  - 3) Maintenir les chaises aux tables et avoir de bons outils de travail.
  - 4) Avoir des distributrices de café, liqueur, ainsi qu'un réfrigérateur dans la cafétéria.
  - 5) Maintenir le droit de fumer sous réserve des règlements de sécurité.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés, tel que défini par le certificat d'accréditation, doivent comme condition d'emploi devenir et demeurer membre en règle du syndicat. Les salariés travaillant pour la compagnie avant le 1er Août 1979 ne sont pas tenus de devenir membre du syndicat, mais s'ils le deviennent, ils doivent le demeurer.
- 6.02 L'employeur déduira du salaire de chaque employé sa cotisation syndicale et ses frais d'initiation, d'un montant certifié par le syndicat auprès de l'employeur comme étant le taux en vigueur selon les statuts et règlements du syndicat.
- 6.03 La déduction des cotisations se fera une (1) fois par mois. Cette déduction sera faite la première (1ère) période de paie de chaque mois.
- 6.04 Remise des cotisations syndicales
- La déduction des cotisations syndicales, tel qu'indiqué aux paragraphes 6.02 et 6.03, sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier International, dans les (15) quinze jours suivant la période de déduction. Ce montant doit être accompagné des formules de remises "R-115" fournies par le syndicat.
- Des copies de fiches de paie, incluant les montants déduits pour chaque salarié, ainsi qu'une copie de la formule R-115 seront remises à la même date au secrétaire financier du syndicat local.
- 6.05 L'employeur doit inscrire sur les formules T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales payées au cours de l'année d'imposition.
- 6.06 Le jour de l'embauche de tout nouveau salarié, son contremaître doit le présenter au délégué syndical approprié.

ARTICLE 7 - GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 Le mot "Grief" signifie toute plainte ou demande non satisfaites impliquant ce qui a trait aux salaires, heures, conditions de travail ou discipline et concernant les questions d'interprétation, d'application ou d'observance des dispositions de cette convention.
- 7.011 Plainte
- Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le contremaître concerné, le salarié et/ou le délégué pour dissiper tout malentendu, ceux-ci devraient avoir une explication durant les heures de travail, de façon à ne pas ménager les efforts pour régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent.
- 7.012 Procédure de grief
- Si un salarié estime que sa plainte ou son problème pourrait aboutir à un grief, il procédera selon les étapes suivantes:
- 1ère étape
- Tout salarié ou délégué peut présenter un grief écrit au contremaître impliqué qui doit lui donner sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables.

2e étape

A défaut d'une entente, un membre du comité des griefs et le délégué, lesquels peuvent être accompagnés du salarié impliqué, soumettront le grief par écrit au directeur-adjoint dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. *la réponse à la 1<sup>ère</sup> étape*

Une rencontre devra être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief à cette étape et l'adjoint devra rendre sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

3e étape

A défaut d'une entente, le grief peut-être *réponse* soumis par le comité des griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la ~~présentation du grief à la 3e étape~~, au directeur général ou toutes autres personnes qu'il désigne, celui-ci rencontrera le comité des griefs. Un représentant du syndicat International peut assister à cette rencontre. Le directeur donnera sa décision dans les cinq (5) jours. *2<sup>o</sup>*

A défaut d'une entente, le grief peut-être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de la direction ou suivant la limite de temps ou il pouvait répondre.

- 7.02 Les délais de l'article 7.012 peuvent être prolongés par entente écrite.
- 7.03 a) le syndicat peut présenter à la 3e étape un grief de groupe, ou un grief de nature générale en vertu de 7.07.  
b) Tout grief de l'employeur est présenté à la 3e étape.
- 7.04 Toute entente entre l'employeur et le comité des griefs sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et les employés concernés.
- 7.05 Les discussions des griefs en vertu de l'article 7 se feront durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les salariés impliqués.
- 7.06 Dans le cas d'un grief écrit à compter de la première (1ère) étape, si l'employeur ne répond pas au grief dans les délais prévus à la convention, le grief passera à l'étape suivante.
- 7.07 Lorsqu'il survient entre les parties une divergence quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de cette convention, y compris toute question à savoir si l'affaire est arbitrable, une partie doit aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la divergence à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant cette divergence.
- 7.08 Toute personne dont le nom apparaît sur cette liste qui a été requise à son tour pour agir comme arbitre lors d'un arbitrage, et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de deux (2) mois, ne sera requise de nouveau d'agir comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne en tête de liste par rotation normale.
- Advenant le fait qu'aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, le syndicat ou l'employeur demandera au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle le refus ou l'impossibilité d'agir des arbitres a été connue.
- 7.09 Les parties partageront à part égale les honoraires et frais de l'arbitre. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties.
- 7.10 A toute étape de la procédure de griefs y compris l'arbitrage, les parties, à la discussion, peuvent se faire aider du ou de un des salariés affectés et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties en discussion, l'accès à l'usine, pour voir les opérations en cause et pour interroger les témoins nécessaires. Ces investigations ne doivent pas nuire à la production.
- 7.11 Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et au code du travail, et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer, ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

- 7.12 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- 7.13 Dans le ou les cas où une des parties décide de s'objecter quant à l'arbitrabilité d'un grief celle-ci en avisera l'autre partie par écrit dans un délai d'au moins quinze (15) jours avant l'audition du grief et fera également connaître par écrit dans les mêmes délais les raisons motivant sa décision.
- 7.14 Les arbitres suivants agiront à tour de rôle:
- Me Raymond Leboeuf  
Me Claude Lauzon
- 7.15 Le comité des griefs sera composé d'un maximum de trois (3) employés syndiqués lorsqu'il y a rencontre pour débattre un grief.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 A moins que l'infraction justifie une suspension ou un congédiement immédiat, l'employeur ne punira pas un salarié sans l'avoir averti par écrit au moins deux (2) fois au préalable. Si une mesure disciplinaire immédiate est justifiée, l'employeur donnera de toute façon, à l'employé et au syndicat, ses raisons par écrit dans la même journée.
- 8.02 Un salarié qui prétend avoir été congédié, démis ou discipliné sans cause juste et suffisante, pourra présenter un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sanction.
- 8.03 Il est entendu que le salarié peut rencontrer le président ou le délégué syndical avant de quitter l'usine. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné.
- 8.04 L'employeur a le droit d'établir des règlements raisonnables que doivent observer les employés. Avant de les mettre en application, il doit afficher ces règlements pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et en aviser le syndicat. Durant cette période de cinq (5) jours, le syndicat pourra rencontrer l'employeur pour discuter de ces règlements. Le syndicat se réserve le droit de contester le caractère raisonnable de ces règlements dans les cinq (5) jours suivant la rencontre et en tout temps l'application abusive de ceux-ci.
- 8.05 Un avertissement écrit se donnera en présence d'un délégué ou membre du comité de griefs du syndicat. Une copie de chaque avertissement écrit sera remise au délégué syndical et pourra faire l'objet d'un grief. Il est toutefois entendu qu'un avertissement verbal ne constitue pas une mesure disciplinaire.
- 8.06 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'un salarié a été puni, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, la compagnie, le réinstallera dans son occupation sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire, ou appliquera toute punition qui semblera juste et équitable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre.
- 8.07 Les formules d'avertissement et de discipline à l'endroit d'un salarié peuvent être gardées à son dossier pour une période maximum de douze (12) mois et ne pourront plus servir contre lui après ce délai.
- 8.08 Dans les cas relatifs à cet article, l'arbitre devra entendre le grief dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis de sa nomination et l'arbitre soumettra aux deux (2) parties, sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la conclusion de l'audition de l'arbitrage. La sentence de l'arbitre sera définitive et liera les parties.
- 8.09 Les avis d'infraction écrit, incluant les infractions qui pourraient résulter en congédiement et les avis de mesures disciplinaires encourues, ne seront pas remis plus tard que dans les dix (10) jours ouvrables. *suivant l'infraction*

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les préférences d'emploi doivent augmenter en proportion de la durée de service. Il est donc reconnu par conséquent, que le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la préférence dans les cas de: promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, de transfert, de déplacement en cas de mise à pied, mise à pied, rappel au travail et pour combler s'il y a lieu, les tâches vacantes sujettes à cette convention.
- 9.02 A cause de la responsabilité de la gérance dans l'opération de l'usine, il est entendu que la gérance aura le droit de passer outre à certains salariés après qu'elle aura établi qu'ils ne possèdent pas les aptitudes requises pour effectuer le travail normal de la tâche, après un essai raisonnable.
- 9.03 La période de probation des nouveaux employés est de quarante (40) jours de travail. Le salarié devient employé permanent après cette période et son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.
- 9.031 Les employés en probation sont membres du syndicat et jouissent de tous les privilèges accordés aux syndiqués, sauf le droit de recours au grief pour les cas de congédiement et mise à pied et sauf les dispositions de l'article 25.05.
- 9.04 L'ancienneté sera maintenue et accumulée durant:
- les absences attribuables aux mises à pied sujet à 9.05;
  - maladie ou accident; *projeté à l'article 9.05*
  - congé autorisé.
- 9.05 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé des listes d'ancienneté, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- dans le cas d'absence attribuable à une mise à pied, accident ou maladie pour une durée de vingt-quatre (24) mois.
  - si le salarié quitte l'emploi de la compagnie volontairement.
  - Si le salarié est congédié pour cause juste et suffisante et qu'il n'est pas réinstallé selon les dispositions de la convention;
  - si le salarié est mis à pied et refuse de se présenter au travail dans les trois (3) jours de travail où il en aura reçu un avis de rappel au travail pour la compagnie, sous pli recommandé, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis doit être envoyée en même temps au syndicat.
  - si le salarié s'absente de son travail pour une période de cinq (5) jours ou plus sans donné avis, à moins que le salarié puisse fournir des motifs valables qui l'on empêché d'avertir.
- 9.06 Dans le cas de mise à pied et rappel, le président et le secrétaire du syndicat local auront l'ancienneté préférentielle, pourvu qu'ils soient capables de faire le travail disponible après une période d'essai raisonnable.
- 9.07 Un salarié ayant été transféré à une tâche pour laquelle le salaire est inférieur à cause de manque de travail, pourra accepter ou refuser ce transfert et choisir d'être mis à pied sans perte d'ancienneté. Il aura deux (2) jours ouvrables pour prendre sa décision.
- 9.08 Un salarié qui est rappelé au travail pour une période de deux (2) semaines ou moins ne perdra pas son ancienneté si la raison de son refus est qu'il devait quitter un emploi pour retourner à son travail.
- 9.09 Un salarié promu à une tâche exclue de l'unité de négociation, conservera et continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période maximum de un (1) mois et durant cette période de temps, le salarié pourra revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation avec tous les droits qu'il avait lors de sa promotion. Pendant cette période l'employeur pourra retourner le salarié à un poste compris dans l'unité de négociation. Après cette période de un (1) mois, le salarié ne peut revenir à une tâche de l'unité de négociation sauf comme nouveau salarié.

- 9.10 Toute tâche vacante ou toute nouvelle tâche sujette à cette convention et d'une durée de plus de trente (30) jours sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau du syndicat fourni par l'employeur. Un salarié désirant la tâche doit faire application par écrit à la direction durant ces cinq (5) jours ouvrables. Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences minimales de la tâche devra être choisi et assigné dans les cinq (5) jours suivants la décision de l'employeur.
- Si un salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche ou s'il le désire, il sera retourné à son emploi antérieur après une période d'essai de dix (10) jours. Cette décision devra se prendre dans les deux (2) jours, suivant la période d'essai. Cette période peut être modifiée sur entente écrite des deux parties.
- 9.11 Les avis de postes vacants indiqueront le département, la classification, le taux horaire et les qualifications normales et minimales requises ainsi que l'entraînement exigé.
- 9.12 a) Copie des affichages et des applications seront remises au Président du syndicat, ainsi que le choix de l'employeur dans les trois (3) jours qui suivront la date ou la décision sera prise.
- b) Les salariés qui sont absents de leur travail, lorsqu'il y a des affichages seront avisés par l'employeur de telles vacances par courrier recommandé et copie des lettres seront transmises au président du syndicat.
- 9.13 Dans les cas des tâches temporaires de moins de trente (30) jours de calendrier qui ne sont pas affichés, l'employeur donnera la préférence aux salariés les plus anciens dans le département où la vacance se produit.
- 9.14 Liste d'ancienneté
- L'employeur maintiendra une liste d'ancienneté à jour, à l'usine. Copie de cette liste devra être affichée pour vérification par les salariés. Une copie sera transmise au syndicat tous les six (6) mois. Cette liste devra être gardée à jour et comprendre le nom des salariés, leur numéro de matricule, leur tâche et leur date d'embauche. De plus, une liste avec les salaires sera fournie au syndicat.
- 9.15 Avis de mise à pied
- a) Dans les cas de mise à pied de plus de cinq (5) jours ouvrables, les employés affectés recevront un avis de cinq (5) jours ouvrables, ou à défaut, recevront cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas où l'employeur est empêché de donner l'avis pour des causes de force majeure. Une copie de l'avis sera remise au président du syndicat.
- b) Dans les cas de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins, les employés affectés seront avisés au plus tard la veille de la mise à pied avant 16.00 hres, sinon les dispositions de l'article 20.07 seront applicables.
- 9.16 Dans le cas où deux ou plusieurs salariés auraient la même ancienneté, l'âge du salarié sera le statut déterminant.
- 9.17 Permutations temporaires
- Quant un salarié est permuté à une tâche autre que la sienne il recevra le taux de l'occupation sur laquelle il a été permuté s'il s'agit d'une tâche où le taux de salaire est plus élevé, ou son taux horaire régulier, s'il s'agit d'une tâche où le taux de salaire est moins élevé.
- 9.18 Mise à pied
- En cas de mise à pied, le salarié qui possède le moins d'ancienneté de compagnie dans la tâche affectée, sera le premier mis à pied.
- 9.20 Un salarié qui est mis à pied tel que spécifié en 9.19 peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre tâche tel que définie à 9.10. La période d'essai de dix (10) jours ne s'applique pas pour les postes suivants:  
Chef d'équipe, coupeur de verre, soudeur de Tiffany, commis au cardex.
- 9.21 Rappel
- En rappelant les salariés après une mise à pied, l'employeur les rappellera dans l'ordre inverse de la procédure de la mise à pied. Le syndicat sera également avisé des rappels.

ARTICLE 10 - CONGE EN CAS DE DEUIL

Dans le cas d'un décès dans la parenté immédiate d'un salarié, la compagnie accordera des congés de deuil de la façon suivante:

- Epoux, Epouse, enfant - 4 jours de deuil.
- Père, Mère, Frère, Soeur - 3 jours de deuil.
- Beau-Père, Belle-Mère, Beau-Frère, Belle-Soeur, Grand-Père et Grand-Mère - 1 jour de deuil.

Ces jours débutent à la date du décès ou le lendemain et se terminent au plus tôt des dates suivantes;

- Jour de funérailles.
- Date du décès plus le nombre de jour accordé.

Tous les jours ouvrables réguliers inclus dans ce laps de temps seront payés. L'employeur peut exiger une preuve que l'employé a assisté aux funérailles ou preuve du décès.

ARTICLE 11 - PAIE POUR SERVICE DE JURE

La compagnie accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou comme témoin. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, la compagnie paiera l'équivalent d'une journée de travail moins la paie de juré. Le salarié devra fournir preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.

ARTICLE 12 - PERMISSION D'ABSENCE

- 12.01 Une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas deux (2) mois peut être accordée à tout salarié après entente avec son surintendant.
- 12.02 Une demande de permission d'absence sans salaire pour une période plus longue doit être référée au gérant de l'usine pour approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à condition que la raison soit satisfaisante pour l'employeur.
- 12.03 Toute permission d'absence sans salaire de plus d'une (1) semaine devra être confirmée par écrit. Une copie sera envoyée au salarié et au président du syndicat.
- 12.04 Sur demande écrite du syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, l'employeur pourra accorder une permission d'absence sans salaire à deux salariés de département différent, choisis par le syndicat, pour participer à des congrès et conférence au nom du syndicat.
- 12.05 Sur demande écrite au gérant de l'usine, l'employeur accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) salarié, choisi par le syndicat, à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à un (1) an et sera renouvelable mais ne sera pas inférieure à trois (3) mois.
- 12.051 Les permissions requises dans les articles 12.01 à 12.05 ne seront pas refusées sans raison valable.
- 12.061 Pendant la durée de toute permission d'absence sans salaire de moins de deux (2) mois, le salarié maintient les bénéfices prévus à la convention collective
- 12.07 Congé de maternité
- Le congé de maternité sera accordé en conformité avec l'Ordonnance no 17 de la loi du salaire minimum. Les bénéfices marginaux prévus par cette convention seront maintenus durant le congé.

ARTICLE 13 - SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 13.01 La compagnie s'engage à prendre les mesures nécessaires et efficaces pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Les appareils protecteurs et les vêtements spéciaux que la compagnie exige ou que le comité paritaire recommande par suite d'une décision majoritaire de porter, et tout autre équipement nécessaire et conforme pour protéger contre les blessures, seront fournis par la compagnie.

- 13.02 Les employés pourront passer un examen médical Industriel par année, si leur état de santé et la nature de leur travail le justifie. Les employés ne subiront aucune perte de salaire mais il ne doivent pas prendre plus d'une demie journée et fournir la preuve de leur visite chez le médecin.
- 13.03 Un employé ne souffrira d'aucune perte de salaire ou de tout autre avantage relié à son salaire si, à la demande de la compagnie, il doit quitter son poste durant les heures de travail pour un examen médical spécial, une radiographie ou une consultation.
- 13.04 En vue de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé dans l'usine et pour prévenir les accidents et les maladies industrielles, la compagnie et le syndicat s'engagent à former et maintenir un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) membres nommés par la compagnie et deux (2) membres nommé par le syndicat.
- A la demande d'une des parties, le comité fera une inspection et se réunira environ une (1) fois par mois ou à des intervalles différents si c'est nécessaire.
- Les procès-verbaux des réunions comportant toutes les recommandations jugées utiles seront remis au syndicat et aux membres du comité de sécurité. Ces procès verbaux seront préparés par la partie patronale et remis aux personnes sus-mentionnées dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion. Cependant, si les membres nommés par le syndicat au comité paritaire de sécurité ne sont pas d'accord sur le contenu d'un procès verbal en tout ou en partie, ils peuvent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du procès verbal faire état par écrit de leur désaccord avec copie aux personnes sus-mentionnées. Copie de ce procès verbal sera remise au secrétaire du syndicat.
- 2) Lors d'un accident avec arrêt de travail, le comité d'enquête du comité paritaire (un (1) membre de chaque partie) se réunira dans les plus brefs délais possibles afin de faire les constatations sur les lieux et les recommandations qui s'imposent pour éviter de tels accidents, ceci au plus tard, vingt-quatre (24) heures après l'accident.
- 13.05 Les tâches de ce comité seront de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine et aussi de prévenir les accidents de travail. Il examinera les programmes de sécurité de même que les dossiers d'accidents. Il sera tenu de procéder à l'inspection périodique des lieux de travail pour vérifier si toutes les conditions d'hygiène et de sécurité sont respectées et formuler à la direction des recommandations en conséquence.
- 13.06 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) L'exercice du droit visé au paragraphe "A" n'est pas possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercés.
- c) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un agent de ce dernier; si aucune de ces personnes ne sont présent au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soient avisées sans délai.
- d) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou, le cas échéant, l'employeur ou son agent, convoque, pour procéder sans délai à l'examen de la situation, le délégué syndical.
- e) L'employeur doit permettre au délégué syndical de participer, sans perte de salaire, à l'examen de la situation.
- f) S'il y a désaccord entre l'employeur et le délégué syndical, le cas sera soumis immédiatement au comité paritaire de sécurité pour une décision.
- g) Le comité délègue immédiatement deux de ses membres, dont un qui représente l'employeur et l'autre, les travailleurs; ce dernier peut être le représentant à la prévention.
- h) Si les deux membres du comité sont d'accord, ils peuvent, aux conditions qu'ils déterminent:
- 1o recommander au travailleur de reprendre le travail; ou
  - 2o lui recommander de maintenir son refus d'exécuter le travail.

- i) Si, à l'encontre d'une recommandation des deux membres du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter le travail, ou si, de l'avis des deux membres du comité, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré les dispositions de l'article P faire exécuter le travail par un autre travailleur.
- j) Le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention d'un inspecteur:
  - a) s'il s'avère impossible de le requérir d'examiner à nouveau la situation conformément à l'article F ou si les deux membres du comité ne sont pas présents soixante minutes après que la demande a été faite;
  - b) si les deux membres délégués par le comité ne sont pas d'accord; ou
  - c) si, quelle que soit la recommandation du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail.
- k) L'inspecteur détermine immédiatement s'il existe ou non un danger autorisant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut exiger que des corrections soient apportées.

Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article P faire exécuter le travail par un autre travailleur.

- l) La décision de l'inspecteur est exécutoire malgré une demande de révision ou de révocation.
- m) Tout travailleur ou employeur directement affecté par une décision de l'inspecteur peut, dans les cinq jours, demander à l'inspecteur chef régional de réviser ou révoquer la décision. La demande est faite par écrit.

La demande peut en outre être faite par l'association accréditée qui représente le travailleur.

Le délai mentionné au premier alinéa ne court que durant les jours pendant lesquels le travailleur qui a exercé son droit de refus aurait normalement travaillé.

Si aucune demande n'est faite dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

- n) La Commission peut réviser toute décision rendue en vertu du présent paragraphe par un inspecteur, par un inspecteur chef régional ou par elle-même.
- o) Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.
- p) Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut, sous réserve du paragraphe I et du deuxième alinéa du paragraphe K faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, et le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi.
- q) L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.
- r) Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé.
- s) Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas sont examinés ensemble et peuvent faire l'objet de recommandations, d'autorisations ou de décisions qui les visent tous.
- t) Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux de salaire régulier pour toute la durée de l'arrêt de travail: l'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche que ceux-ci sont en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

u) L'employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a refusé d'exécuter un travail.

Dans les dix jours d'une décision finale, malgré tout autre délai mentionné à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, si le refus a été exercé de mauvaise foi.

- 13.07 Tout accident doit être rapporté au contremaître par l'employé la journée de l'accident. Il est entendu qu'un employé accidenté devra obtenir une permission de revenir au travail du médecin traitant. De même, un employé ne pouvant travailler doit fournir un rapport du médecin incluant son état et sa date de retour probable.
- 13.08 Dans le cas d'accident visé par la Loi des Accidents du Travail, survenu au cours de ses heures de travail, sur la propriété de la compagnie et requérant immédiatement traitement à l'hôpital, la compagnie fournira ou aidera à fournir le transport par ambulance ou autrement de l'usine.
- 13.09 La compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission des Accidents du Travail (RE-1). L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical s'il le désire avant de signer la formule. Une copie sera envoyée au syndicat s'il s'agit d'un accident impliquant une perte de temps.
- 13.10 Rien ne rend la compagnie responsable des gages et frais de transport qui relèvent de la responsabilité de la Commission des Accidents du Travail. Cependant, cet article n'annulera pas l'article 13.08 quand il s'applique. Toutefois, si pendant la durée de cette convention collective la Commission des Accidents du Travail acceptait de couvrir certains bénéfices déjà prévus et couverts dans cette convention collective, en aucun cas un employé ne sera payé en double.
- 13.11 Le port de lunettes de sécurité pour certains employés tel que déterminé par le comité de sécurité étant obligatoire:
- a) l'employeur fournira les lunettes de sécurité, ordinaires (neutre) partout où le comité l'exigera.
  - b) pour un employé portant des lunettes de sécurité avec prescription, la compagnie paiera 100% de la prescription ou donnera toute solution équivalente.
- 13.12 La compagnie fournira un local climatisé avec distributrice, tables et chaises dans la nouvelle usine au plus tard le 1er mars 1980.
- 13.13 La compagnie fournira des cases qui peuvent être fermées avec un cadenas.
- 13.14 La compagnie fournira du savon et des serviettes ainsi que tous les équipements de sécurité nécessaires aux postes de travail ainsi qu'une distributrice de serviettes sanitaires.
- 13.15 Lorsque la température de certain poste de travail devient excessive, la compagnie verra à faire une rotation des employés aux postes de travail moins difficiles. La compagnie s'engage à remédier au problème de la chaleur, de la poussière et des vapeurs dans le département de tiffany.
- 13.16 Froid excessif  
La compagnie s'engage à maintenir une température de travail confortable dans l'usine pour la période hivernale. Il est entendu que la température ne peut être contrôlée de façon aussi efficace dans le département d'expédition. S'il advenait que le froid devenait nuisible à des employés, le comité de sécurité fera les suggestions qui s'imposent afin de remédier à la situation.
- 13.17 La compagnie s'engage à défrayer les frais de cours d'Ambulancier Saint-Jean pour tous les employés qui le désirent, sur la présentation de leur certificat de secouriste.

ARTICLE 14 - PAIE LE JOUR D'UN ACCIDENT

- 14.01 Un salarié victime d'un accident de travail, recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident son salaire quotidien régulier incluant toute prime de temps supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable, et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.
- 14.02 L'employeur avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail du Québec, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où le salarié aura été totalement incapable de travailler.

L'employeur avancera à la demande du salarié absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident de travail, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail du Québec.

Ces avances seront considérées comme une dette du salarié à qui elles auront été faites, vis-à-vis l'employeur, en tout temps. Ledit salarié devra rembourser l'employeur en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission des Accidents du Travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission des Accidents du Travail refusait de payer le salarié, les avances faites par l'employeur deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de ré-ouverture de dossier, d'appel ou autre. Le salarié reconnaîtra sa dette vis-à-vis l'employeur dans un document signé par lui et contre-signé par un témoin, officier du syndicat.

ARTICLE 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 15.01 L'employeur accepte de fournir au syndicat des tableaux d'affichage dans l'usine, près du poinçon, pour afficher les avis syndicaux et autres documents officiels. Ces avis seront affichés par les officiers du syndicat seulement. Il est entendu qu'aucune publicité commerciale ou politique ne sera admise sur le tableau d'affichage du syndicat.

ARTICLE 16 - COPIES DE LA CONVENTION

- 16.01 L'employeur et le syndicat désirent que chaque salarié prenne connaissance des clauses de la convention ainsi quedes droits et devoirs qui en découlent. C'est pourquoi l'employeur fera imprimer la convention, en français, et en distribuera une copie à chaque salarié, sous forme de livret, en dedans d'un (1) mois de la date de la signature, le nombre nécessaire de copies sera remis au syndicat selon les besoins.

ARTICLE 17 - LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 17.01 Si un représentant autorisé du syndicat des métallurgistes Unis d'Amérique désire rencontrer à l'usine des représentants ou employés du syndicat local, "maximum de trois (3) à la fois," au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale, il avisera à l'avance le gérant ou son remplaçant. Celui-ci fournira un local où ils pourront converser privément. Ces pourparlers seront organisés de façon à ne pas nuire à la production.

ARTICLE 18 - OFFICIERS, COMITES ET DELEGUES DU SYNDICAT

- 18.01 Le syndicat fera connaître par écrit, à l'employeur, le nom de tous ses officiers, membres de comité et délégués et de tout changement subséquent.
- L'employeur fera aussi connaître par écrit, le nom de ses contremaîtres, surintendants et gérants de production.
- 18.02 Les officiers du syndicat, les délégués et les membres des comités pourront, avec la permission de leur contremaître, permission qui ne sera pas refusée sans motif raisonnable, quitter leur travail pour exercer leurs fonctions en vertu de cette convention. Lorsqu'ils retourneront au travail, ils se rapporteront au contremaître. Ils ne subiront pas de perte de salaire pour le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette convention durant les heures de travail.

- 18.03 L'employeur reconnaît le comité de négociation du syndicat composé de trois (3) salariés. Durant la négociation de la convention collective, l'employeur s'engage à maintenir leur salaire.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La journée régulière de travail est de huit (8) heures et une semaine régulière est de quarante (40) heures.
- 19.02 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours du lundi au vendredi.
- 19.03 Les salariés auront une période d'une (1) heure par jour pour leur repas. Cette période sera prise dans les heures normales de repas.
- 19.04 Les horaires actuels de travail ne seront pas modifiés sans raison valable. S'il y a lieu, le nouvel horaire devra être approuvé par les deux parties.
- 19.05 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par jour dont l'une sera accordée au milieu dans la première (1ère) moitié de travail, et l'autre au milieu de la deuxième (2e) moitié.
- 19.06 Tout salarié aura droit à une période de deux (2) minutes à la fin de chaque demi-équipe pour se laver. La compagnie s'engage à fournir les facilités nécessaires.

ARTICLE 20 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRIMES D'EQUIPE

- 20.01 Le taux horaire normal à temps simple se définit comme étant le taux horaire normal prévu dans la grille des salaires incluant tout différentiel spécial.
- 20.02 L'employeur paiera un salarié pour toutes les heures travaillées en dehors de ses heures régulières de travail durant une semaine allant du lundi au dimanche, comme suit:
- a) Une fois et demi (1½) son salaire régulier pour les huit (8) premières heures.
- b) Deux (2) fois son salaire régulier pour toutes les heures subséquentes.
- Tout employé qui n'a pas motivé une absence ou qui était dans l'impossibilité de le faire devra d'abord compléter le nombre d'heure requise pour obtenir une semaine complète avant d'avoir droit au surtemps.
- 20.03 Les salariés qui devront travailler après leur journée de travail normal auront droit à dix (10) minutes de pause payé. S'ils doivent travailler plus de deux (2) heures ils auront droit à une demie (½) heure d'arrêt payé pour manger.
- 20.05 Le travail supplémentaire sera distribué équitablement par rotation, parmi les salariés qui effectuent normalement ce travail. L'employeur avisera les salariés au moins deux (2) heures à l'avance quant il y aura du temps supplémentaire excepté en cas d'urgence. Le temps supplémentaire sera volontaire.
- 20.06 Dans toute période de temps supplémentaire qui se termine par un quart (¼) d'heure incomplet, on arrondit à un quart d'heure complet pour fin de paie.
- 20.07 Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins seize (16) heures à l'avance et qui se rapporte comme d'habitude au travail puis est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible, et/ou tout salarié qui a été appelé au travail pour une courte période, recevra l'équivalent d'au moins huit (8) heures de travail à son taux de salaire horaire régulier. Ceci ne sera pas appliqué dans les cas où le travail n'est pas disponible à cause de force majeure.
- 20.08 Un salarié qui est rappelé pour accomplir un travail après avoir quitté l'usine à la fin de sa journée normale de travail sera automatiquement payé à temps double (2) pour un minimum équivalent à cinq (5) heures de temps régulier.

ARTICLE 21 - CONGES

- 21.01 La première année du contrat de travail comprendra huit (8) jours de congés payés et la seconde neuf (9) jours de congés payés.

Toutes les journées de congés payés prévues par la loi sont inclusent prioritairement dans les congés prévus ci-haut.

Le nombre de jour de congé payé restant sera choisie dans l'ordre dans la liste suivante;

- 1) Action de Grâce
- 2) Jour de Noël
- 3) 26 Décembre
- 4) Jour de l'an
- 5) 2 Janvier
- 6) Vendredi Saint
- 7) St-Jean Baptiste
- 8) Fête de la Reine
- 9) Fête du Travail

- 21.02 Si l'un ou l'autre des congés sus-mentionnés tombe un samedi, le vendredi précédent lui sera substitué comme congé; si l'un ou l'autre de ces congés tombe un dimanche, le lundi suivant lui sera substitué comme congé.

- 21.03 Chaque salarié recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures, pour chacun des congés sus-mentionnés.

- 21.04 Pour fin de calcul de surtemps, une journée de congé payé est considéré comme une journée travaillée à huit (8) heures.

- 21.05 Pour avoir droit à l'allocation de congé, un salarié doit avoir travaillé la journée ouvrable cédulé avant le congé et la journée ouvrable cédulé après le congé, à moins que le salarié soit absent pour une des raisons suivantes:

Vacances annuelles, maladie, décès dans la famille immédiate. Dans les cas suivants, la situation ne doit pas durée depuis plus de vingt (20) jours avant la date de congé ou plus de dix (10) jours après la dite date pour que le congé soit payé.  
Accident de travail nécessitant des soins, service de juré, congé sans salaire et mise à pied.

- 21.06 Si un congé payé survient dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra cette journée de congé, chômée et payée, en plus de ses vacances.

- 21.07 Si le jour d'observance d'un congé est modifié par une loi, ce jour d'observance modifié sera considéré comme étant le congé aux fins de cet article.

ARTICLE 22 - VACANCES

- 22.01 Les salariés auront droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté et seront payés en proportion de leur salaire total entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 22.02 Un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté le 1er mai aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet d'emploi avec une paie de quatre pourcent (4%) du salaire total avant le 1er mai.

- 22.03 Un salarié ayant un (1) an mais moins de huit (8) ans d'ancienneté le 1er mai aura droit à deux (2) semaines de vacances avec une paie de quatre pourcent (4%) de son salaire total des douze (12) mois précédent le 1er mai ou deux (2) semaines de salaire selon celui des deux qui est le plus élevé.

- 22.04 Un salarié ayant plus de huit (8) ans d'ancienneté mais moins de quatorze (14) ans d'ancienneté au 1er mai, aura droit à trois (3) semaines de vacances avec une paie de six (6%) du salaire des douze (12) mois précédent le 1er mai ou trois (3) semaines de salaire, selon celui des deux qui est le plus élevé.

- 22.05 Un salarié ayant plus de 14 ans ou plus d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec une paie de huit pourcent (8%) du salaire total des douze (12) mois précédant le 1er mai ou quatre (4) semaines de salaire, selon celui des deux qui est le plus élevé.
- 22.06 Les salariés étant en congé de maladie ou pour accident de travail accumulent quand même leurs vacances sur la base d'une semaine régulière de travail.
- 22.07 S'il y a lieu, le choix des vacances se fera par ancienneté.
- 22.08 La paie de vacances est remise la journée de paie précédant la vacance.

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Les parties sont d'accord que des mesures spéciales sont requises afin de réduire au minimum les effets défavorables de déplacement ou de perte d'emploi occasionné par les changements technologiques, automation, automatisation ou la réorganisation.
- 23.02 La compagnie donne au syndicat un avis d'au moins dix (10) jours ouvrables des changements technologiques, de l'automation, de l'automatisation ou de réorganisation, lesquels pourraient avoir pour effet le déplacement ou la mise à pied de certains employés de l'occupation qu'ils détenaient.
- 23.03 Un tel avis devra mentionner la date d'entrée en vigueur de ces changements technologiques, le nombre d'employés affectés, leur occupation, leur nom ainsi que leur date d'ancienneté.
- 23.04 Les procédures de mise à pied dues aux changements technologiques sont celles prévues aux paragraphes 9.16, 9.17, 9.19, 9.20, 9.21.

ARTICLE 24 - ASSURANCES

- 24.01 Les bénéfices d'assurance-groupe disponibles pour les employés permanent, couverts par cette convention sont les suivants:

- Couvert à 100% par l'employeur;

Assurance-vie de \$2,000.00.  
Assurance mort accidentelle et mutilation: \$2,000.00  
Assurance-vie des personnes à charge: \$2,000.00  
Assurance soins médicaux "sans franchise" \$ sans limite.

Plus une protection de 66% du salaire dans les cas de maladie prolongé ou d'accident couvrant une période maximum de trois (3) semaines et minimum de une (1) semaine s'étendant du début de l'incapacité et se terminant lorsque l'assurance chômage commence à payer.

- Couvert à 50% par l'employeur:

Assurance soins médicaux des personnes à charge.

ARTICLE 25 - SALAIRES

- 25.01 Augmentation du salaire horaire.

- Salaire minimum d'un employé permanent : \$4.10/hre.

- Salaire minimum d'un employé permanent ayant plus de un (1) an d'ancienneté: \$4.30/hre.

*Dans tous les cas les employés auront une augmentation de 0.4% l'an.*  
Ces salaires sont en vigueur depuis le 10 septembre 1979.

- 25.02 Retroactivité

Le 20 septembre 1979, la somme de \$75.00 et le 6 décembre 1979 la somme de \$150.00 pour tous les employés travaillant pour Paris Luminaire avant le 1er juin 1979.

- 25.03 Indexation du salaire

La première indexation sera effective le 10 septembre 1980. L'augmentation sera la même pour tous les salariés et sera fonction de l'augmentation du coût de la vie, plus un gain de 1.8%. Le calcul sera fait à l'aide du salaire moyen du 10 septembre 1979 soit \$4.60 par heure et de l'indice général des prix à la consommation publié par Statistique Canada, les mois d'août 79 et 80 servant de base.

L'augmentation finale sera en cent, la décimale sera arrondie de façon mathématique. La seconde indexation est fixée à 20¢ l'heure à partir du 10 mars 1981.

- 25.04 Les augmentations décrites en 25.03 seront ajoutées au salaire minimum des employés permanents décrit en 25.01 et 25.06.
- 25.05 Le salaire minimum des employés en probation est le salaire minimum légal.
- 25.06 Les employés de Paris Luminaire Inc sont engagés pour faire de l'ouvrage général, seul les tâches suivantes sont classées à salaire différent.
- Chef d'équipe, salaire minimum avec:
    - moins de un (1) an d'expérience: \$4.35/hre.
    - plus de un (1) an d'expérience: \$4.55/hre.
  - Coupeur de vitres, salaire minimum avec:
    - moins d'un (1) an d'expérience: \$4.35/hre.
    - plus d'un (1) an d'expérience: \$4.55/hre.
- Si un employé est promu à l'un de ces postes et qu'il doit revenir à son ancien travail, la perte de salaire sera égale au gain obtenu lors de sa promotion.
- Ces salaires sont indexés et augmentés du même montant et au même date que prévue en 25.03.
- 25.07 Les employés sont conscients que le salaire moyen versé aux employés de Paris Luminaire Inc., est supérieur à celui que donne la concurrence. Dans le but de permettre à l'entreprise de rester compétitive et de maintenir son volume d'emploi, les employés s'engagent à fournir un effort de travail régulier.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention sera valide pour deux (2) ans, soit du 10 septembre 1979 au 10 septembre 1981.

Gilles Audette  
GILLES AUDETTE

Libette Morin  
LIBETTE MORIN PRÉSIDENT

Roger J.R. Parent  
ROGER PARENT JR SECRÉTAIRE

Louise Bellemare Cyr  
LOUISE BELLEMARE CYR

Real Paquin  
REAL PAQUIN PRÉSIDENT

François Gagnon  
FRANÇOIS GAGNON ADJOINT

Signé à Montréal, le 21e jour de novembre 1979

LETTRE D'ENTENTE ENTRE PARIS LUMINAIRE INC. ET SES EMPLOYES

Cette lettre a pour but de clarifier certain énoncé de la convention collective joignant les deux parties.

## Article 2.03 -

Il est entendu que le gérant du four pourra continuer à;

- Régler ou ajuster les diverses machines.
- Fabriquer les registres et tâches nécessaires aux machines et à l'assemblage.
- Couper la vitre si l'ouvrier assigné à cette tâche est absent.
- Travailler à la construction de nouvelle machine ou toutes opérations mécaniques tel entretien et réparation.

## Article 13.11 -

Si les bottines de sécurité deviennent nécessaires à certain poste de travail, l'employeur devra fournir un montant maximum de \$40.00 pour l'achat ou le renouvellement de ces souliers et ce sur la réception du reçu de caisse de l'employé. L'employeur peut exiger que ces souliers restent à l'usine.

## Article 25.03 -

Voici un exemple du calcul décrit.

(données fictives)	1.P.C.	Août 1979	-	250
	1.P.C.	Août 1980	-	270
	Taux de base		-	\$4.60/hre

$$270 \div 250 = 1.0800$$

Ce qui donne une inflation de 8.000%. On donne un gain de 1.8% ce qui porte le total à 9.800%.

Or 9.800% de \$4.60 = 0.4508 ou 45.0¢.

On arrondie mathématiquement la décimale, c'est-à-dire si elle est plus grande ou égale à 0.5 on porte à 1, si elle est plus petite on porte à 0, pour notre exemple on arrondie à .45¢.

Tous les employés syndiqués auraient donc une augmentation de salaire de 45¢ cents par heure de travail.

-----

2<sup>e</sup> dépôt

18588-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

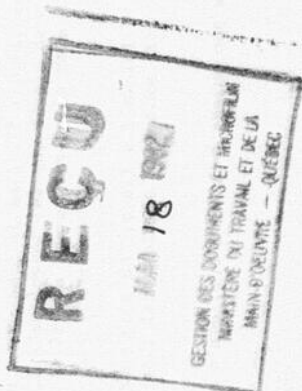
- entre -

PARIS LUMINAIRE INC.

- et -

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 7625

OCTOBRE 1981



12-026

82 MAR 16 13 28

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement profitable d'établir et de maintenir de justes taux, normes et conditions de travail en vue d'obtenir des opérations efficaces, de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui pourraient survenir entre les parties pour la durée de cette convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE JURIDICTION SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif représentant et agent négociateur pour tous les salariés de l'employeur tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec en date du 16 mai 1979 et qui se lit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de Paris Luminaire Inc., sauf les employés de bureau et les vendeurs."

- 2.02 Les dispositions de la présente convention s'applique à tous et chacun des salariés visés par le paragraphe précédent.

2.03 Personnes exclues de l'unité de négociation

Les personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation, d'expérimentation, dans des cas d'urgence, lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.

- 2.04 Toutes lettres d'entente entre le syndicat et la compagnie font parties de cette convention.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne sera exercé aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de race, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, convictions politiques, de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 4 - DROIT DE GERANCE

- 4.01 Le syndicat convient que l'employeur possède le droit de gérer les affaires de l'entreprise et de diriger sa main d'oeuvre, sujet aux dispositions de la présente convention. Pour préciser d'avantage mais sans limiter la généralité de ce qui précède, tels droits comprennent les suivants;

Le droit de;

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) Embaucher, classier, donner et supprimer des promotions, mettre à pied, rappeler, effectuer des transferts, suspendre et congédier pour juste cause;
  - c) Déterminer les produits à être manufacturés;
  - d) Décider des méthodes et des cédules de production, du genre et du site de l'équipement, des machines et outils à être utilisés et, de temps à autre, du nombre de salariés requis par l'employeur pour toute opération.
  - f) Edicter tout règlement jugé nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise.
- 4.02 Seul le contremaître d'un salarié, son remplaçant, le directeur général ou le directeur des opérations, auront le droit de lui donner des directives.

ARTICLE 5 - DROITS ACQUIS

- 5.01 Voici la liste complète des droits que les employés veulent protégés.
- 1) Acheter des luminaires aux prix du gros.
  - 2) Avoir des espaces de stationnement disponibles gratuits.
  - 3) Maintenir les chaises aux tables et avoir de bons outils de travail.
  - 4) Avoir des distributrices de café, liqueur, ainsi qu'un réfrigérateur dans la cafétéria.
  - 5) Maintenir le droit de fumer sous réserve des règlements de sécurité.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés, tel que défini par le certificat d'accréditation, doivent comme condition d'emploi devenir et demeurer membre en règle du syndicat. Les salariés travaillant pour la compagnie avant le 1er Août 1979 ne sont pas tenus de devenir membre du syndicat, mais s'ils le deviennent, ils doivent le demeurer.
- 6.02 L'employeur déduira du salaire de chaque employé sa cotisation syndicale et ses frais d'initiation, d'un montant certifié par le syndicat auprès de l'employeur comme étant le taux en vigueur selon les statuts et règlements du syndicat.
- 6.03 La déduction des cotisations se fera une (1) fois par mois. Cette déduction sera faite la première (1ère) période de paie de chaque mois.
- 6.04 Remise des cotisations syndicales
- La déduction des cotisations syndicales, tel qu'indiqué aux paragraphes 6.02 et 6.03, sera remise par chèque à l'ordre du Trésorier International, dans les (15) quinze jours suivant la période de déduction. Ce montant doit être accompagné des formules de remises "R-115" fournies par le syndicat.
- Des copies de fiches de paie, incluant les montants déduits pour chaque salarié, ainsi qu'une copie de la formule R-115 seront remises à la même date au secrétaire financier du syndicat local.
- 6.05 L'employeur doit inscrire sur les formules T-4 et TP-4 de chacun des salariés, le montant des cotisations syndicales payées au cours de l'année d'imposition.
- 6.06 Le jour de l'embauche de tout nouveau salarié, son contremaître doit le présenter au délégué syndical approprié.

ARTICLE 7 - GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 Le mot "Grief" signifie toute plainte ou demande non satisfaites impliquant ce qui a trait aux salaires, heures, conditions de travail ou discipline et concernant les questions d'interprétation, d'application ou d'observance des dispositions de cette convention.
- 7.011 Plainte
- Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le contremaître concerné, le salarié et/ou le délégué pour dissiper tout malentendu, ceux-ci devraient avoir une explication durant les heures de travail, de façon à ne pas ménager les efforts pour régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent.
- 7.012 Procédure de grief
- Si un salarié estime que sa plainte ou son problème pourrait aboutir à un grief, il procédera selon les étapes suivantes:
- 1ère étape
- Tout salarié ou délégué peut présenter un grief écrit au contremaître impliqué qui doit lui donner sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables.

2e étape

A défaut d'une entente, un membre du comité des griefs et le délégué, lesquels peuvent être accompagnés du salarié impliqué, soumettront le grief par écrit au directeur-adjoint dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse à la 1ère étape.

Une rencontre devra être tenue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief à cette étape et l'adjoint devra rendre sa réponse par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

3e étape

A défaut d'une entente, le grief peut-être soumis par le comité des griefs, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du grief à la 2e étape, au directeur général ou toutes autres personnes qu'il désigne, celui-ci rencontrera le comité des griefs. Un représentant du syndicat International peut assister à cette rencontre. Le directeur donnera sa décision dans les cinq (5) jours.

A défaut d'une entente, le grief peut-être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de la direction ou suivant la limite de temps ou il pouvait répondre.

- 7.02 Les délais de l'article 7.012 peuvent être prolongés par entente écrite.
- 7.03 a) le syndicat peut présenter à la 2e étape un grief de groupe, ou un grief de nature générale en vertu de 7.07.  
b) Tout grief de l'employeur est présenté à la 3e étape.
- 7.04 Toute entente entre l'employeur et le comité des griefs sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et les employés concernés.
- 7.05 Les discussions des griefs en vertu de l'article 7 se feront durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les salariés impliqués.
- 7.06 Dans le cas d'un grief écrit à compter de la première (1ère) étape, si l'employeur ne répond pas au grief dans les délais prévus à la convention, le grief passera à l'étape suivante.
- 7.07 Lorsqu'il survient entre les parties une divergence quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de cette convention, y compris toute question à savoir si l'affaire est arbitrable, une partie doit aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la divergence à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant cette divergence. Un arbitrage traitera d'un seul grief à la fois. Dans les cas de causes identiques de même nature, il y aura entente entre les deux parties pour que les griefs soient entendus à la même session devant le même arbitre.
- 7.08 Toute personne dont le nom apparaît sur cette liste qui a été requise à son tour pour agir comme arbitre lors d'un arbitrage, et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de deux (2) mois, ne sera requise de nouveau d'agir comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne en tête de liste par rotation normale.
- Advenant le fait qu'aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, le syndicat ou l'employeur demandera au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle le refus ou l'impossibilité d'agir des arbitres a été connue.
- 7.09 Les parties partageront à part égale les honoraires et frais de l'arbitre. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties.
- 7.10 A toute étape de la procédure de griefs y compris l'arbitrage, les parties, à la discussion, peuvent se faire aider du ou de un des salariés affectés et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties en discussion, l'accès à l'usine, pour voir les opérations en cause et pour interroger les témoins nécessaires. Ces investigations ne doivent pas nuire à la production.
- 7.11 Tout arbitre nommé en vertu de cet article devra se conformer aux dispositions de cette convention et au code du travail, et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer, ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.

- 7.12 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- 7.13 Dans le ou les cas où une des parties décide de s'objecter quant à l'arbitrabilité d'un grief celle-ci en avisera l'autre partie par écrit dans un délai d'au moins quinze (15) jours avant l'audition du grief et fera également connaître par écrit dans les mêmes délais les raisons motivant sa décision.
- 7.14 Les arbitres suivants agiront à tour de rôle:  
Me Raymond Leboeuf  
Me Claude Lauzon
- 7.15 Le comité des griefs sera composé d'un maximum de trois (3) employés syndiqués lorsqu'il y a rencontre pour débattre un grief.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 A moins que l'infraction justifie une suspension ou un congédiement immédiat, l'employeur ne punira pas un salarié sans l'avoir averti par écrit au moins deux (2) fois au préalable. Si une mesure disciplinaire immédiate est justifiée, l'employeur donnera de toute façon, à l'employé et au syndicat, ses raisons par écrit dans la même journée.
- 8.02 Un salarié qui prétend avoir été congédié, démis ou discipliné sans cause juste et suffisante, pourra présenter un grief à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la sanction.
- 8.03 Il est entendu que le salarié peut rencontrer le président ou le délégué syndical avant de quitter l'usine. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné.
- 8.04 L'employeur a le droit d'établir des règlements raisonnables que doivent observer les employés. Avant de les mettre en application, il doit afficher ces règlements pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et en aviser le syndicat. Durant cette période de cinq (5) jours, le syndicat pourra rencontrer l'employeur pour discuter de ces règlements. Le syndicat se réserve le droit de contester le caractère raisonnable de ces règlements dans les cinq (5) jours suivant la rencontre et en tout temps l'application abusive de ceux-ci.
- 8.05 Un avertissement écrit se donnera en présence d'un délégué ou membre du comité de griefs du syndicat. Une copie de chaque avertissement écrit sera remise au délégué syndical et pourra faire l'objet d'un grief. Il est toutefois entendu qu'un avertissement verbal ne constitue pas une mesure disciplinaire.
- 8.06 S'il est convenu ou décidé à n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'un salarié a été puni, suspendu ou congédié de façon injuste ou déraisonnable, la compagnie, le réinstallera dans son occupation sans perte d'ancienneté et le dédommagera complètement ou en partie de la perte de salaire, ou appliquera toute punition qui semblera juste et équitable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre.
- 8.07 Les formules d'avertissement et de discipline à l'endroit d'un salarié peuvent être gardées à son dossier pour une période maximum de six (6) mois et ne pourront plus servir contre lui après ce délai.
- 8.08 Dans les cas relatifs à cet article, l'arbitre devra entendre le grief dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis de sa nomination et l'arbitre soumettra aux deux (2) parties, sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la conclusion de l'audition de l'arbitrage. La sentence de l'arbitre sera définitive et liera les parties.
- 8.09 Les avis d'infraction écrit, incluant les infractions qui pourraient résulter en congédiement et les avis de mesures disciplinaires encourues, ne seront pas remis plus tard que dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Les parties reconnaissent que la sécurité d'emploi et les préférences d'emploi doivent augmenter en proportion de la durée de service. Il est donc reconnu par conséquent, que le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la préférence dans les cas de: promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, de transfert, de déplacement en cas de mise à pied, mise à pied, rappel au travail et pour combler s'il y a lieu, les tâches vacantes sujettes à cette convention.
- 9.02 A cause de la responsabilité de la gérance dans l'opération de l'usine, il est entendu que la gérance aura le droit de passer outre à certains salariés après qu'elle aura établi qu'ils ne possèdent pas les aptitudes requises pour effectuer le travail normal de la tâche, après un essai raisonnable.
- 9.03 La période de probation des nouveaux employés est de trente (30) jours de travail. Le salarié devient employé permanent après cette période et son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.
- 9.031 Les employés en probation sont membres du syndicat et jouissent de tous les privilèges accordés aux syndiqués, sauf le droit de recours au grief pour les cas de congédiement et mise à pied et sauf les dispositions de l'article 25.05.
- 9.04 L'ancienneté sera maintenue et accumulée durant:
- a) les absences attribuables aux mises à pied sujet à 9.05;
  - b) maladie ou accident sujet à 9.05.
  - c) congé autorisé.
- 9.05 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé des listes d'ancienneté, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) dans le cas d'absence attribuable à une mise à pied, accident ou maladie pour une durée de vingt-quatre (24) mois.
  - b) si le salarié quitte l'emploi de la compagnie volontairement.
  - c) Si le salarié est congédié pour cause juste et suffisante et qu'il n'est pas réinstallé selon les dispositions de la convention;
  - d) si le salarié est mis à pied et refuse de se présenter au travail dans les trois (3) jours de travail où il en aura reçu un avis de rappel au travail pour la compagnie, sous pli recommandé, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis doit être envoyée en même temps au syndicat.
  - e) si le salarié s'absente de son travail pour une période de cinq (5) jours ou plus sans donné avis, à moins que le salarié puisse fournir des motifs valables qui l'on empêché d'avertir.
- 9.06 Dans le cas de mise à pied et rappel, le président et le secrétaire du syndicat local auront l'ancienneté préférentielle, pourvu qu'ils soient capables de faire le travail disponible après une période d'essai raisonnable.
- 9.07 Un salarié ayant été transféré à une tâche pour laquelle le salaire est inférieur à cause de manque de travail, pourra accepter ou refuser ce transfert et choisir d'être mis à pied sans perte d'ancienneté. Il aura deux (2) jours ouvrables pour prendre sa décision.
- 9.08 Un salarié qui est rappelé au travail pour une période de deux (2) semaines ou moins ne perdra pas son ancienneté si la raison de son refus est qu'il devait quitter un emploi pour retourner à son travail.
- 9.09 Un salarié promu à une tâche exclue de l'unité de négociation, conservera et continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période maximum de un (1) mois et durant cette période de temps, le salarié pourra revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation avec tous les droits qu'il avait lors de sa promotion. Pendant cette période l'employeur pourra retourner le salarié à un poste compris dans l'unité de négociation. Après cette période de un (1) mois, le salarié ne peut revenir à une tâche de l'unité de négociation sauf comme nouveau salarié.

- 9.10 Toute tâche vacante ou toute nouvelle tâche sujette à cette convention et d'une durée de plus de trente (30) jours sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau du syndicat fourni par l'employeur. Un salarié désirant la tâche doit faire application par écrit à la direction durant ces cinq (5) jours ouvrables. Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences minimales de la tâche devra être choisi et assigné dans les cinq (5) jours suivants la décision de l'employeur.
- Si un salarié ne remplit pas les exigences normales de la tâche ou s'il le désire, il sera retourné à son emploi antérieur après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Cette décision devra se prendre dans les deux (2) jours, suivant la période d'essai. Cette période peut être modifiée sur entente écrite des deux parties.
- 9.11 Les avis de postes vacants indiqueront le département, la classification, le taux horaire et les qualifications normales et minimales requises ainsi que l'entraînement exigé.
- 9.12 a) Copie des affichages et des applications seront remises au Président du syndicat, ainsi que le choix de l'employeur dans les trois (3) jours qui suivront la date ou la décision sera prise.
- b) Les salariés qui sont absents de leur travail, lorsqu'il y a des affichages seront avisés par l'employeur de telles vacances par courrier recommandé et copie des lettres seront transmises au président du syndicat.
- 9.13 Dans les cas des tâches temporaires de moins de trente (30) jours de calendrier qui ne sont pas affichés, l'employeur donnera la préférence aux salariés les plus anciens dans le département où la vacance se produit.
- 9.14 Liste d'ancienneté
- L'employeur maintiendra une liste d'ancienneté à jour, à l'usine. Copie de cette liste devra être affichée pour vérification par les salariés. Une copie sera transmise au syndicat tous les six (6) mois. Cette liste devra être gardée à jour et comprendre le nom des salariés, leur numéro de matricule, leur tâche et leur date d'embauche. De plus, une liste avec les salaires sera fournie au syndicat.
- 9.15 Avis de mise à pied
- a) Dans les cas de mise à pied de plus de cinq (5) jours ouvrables, les employés affectés recevront un avis de cinq (5) jours ouvrables, ou à défaut, recevront cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas où l'employeur est empêché de donner l'avis pour des causes de force majeure. Une copie de l'avis sera remise au président du syndicat.
- b) Dans les cas de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins, les employés affectés seront avisés au plus tard la veille de la mise à pied avant 16.00 hres, sinon les dispositions de l'article 20.07 seront applicables.
- 9.16 Dans le cas où deux ou plusieurs salariés auraient la même ancienneté, l'âge du salarié sera le statut déterminant.
- 9.17 Permutations temporaires
- Quant un salarié est permuté à une tâche autre que la sienne il recevra le taux de l'occupation sur laquelle il a été permuté s'il s'agit d'une tâche où le taux de salaire est plus élevé, ou son taux horaire régulier, s'il s'agit d'une tâche où le taux de salaire est moins élevé.
- 9.18 Mise à pied
- En cas de mise à pied, le salarié qui possède le moins d'ancienneté de compagnie dans la tâche affectée, sera le premier mis à pied.
- 9.20 Un salarié qui est mis à pied tel que spécifié en 9.19 peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre tâche tel que définie à 9.10. La période d'essai de dix (10) jours ne s'applique pas pour les postes suivants:  
soudeur de Tiffany.
- 9.21 Rappel
- En rappelant les salariés après une mise à pied, l'employeur les rappellera dans l'ordre inverse de la procédure de la mise à pied. Le syndicat sera également avisé des rappels.

- 1- Expédition et Réception : Entreposage des marchandises finies ou non, expédition générale, réception des marchandises et autres travaux relevant de ce département.
- 2- Production: Assemblage, emballage, réparation et autres travaux relevant de ce département.  
POSTE SPECIAUX:  
 Soudure et assemblage de "Tiffany".
- 3- Magasin: Manutention des pièces finies et non finies. Réception, entreposage, atelier de petit travaux et autres travaux relevant de ce département.
- 4- Journalier: Personnes préposées à l'entretien et autres travaux.

ARTICLE 10 - CONGE EN CAS DE DEUIL

Dans les cas d'un décès dans la parenté immédiate d'un salarié, la compagnie accordera des congés de deuil de la façon suivante:

- Conjoint, Conjointe, enfant - 5 jours de deuil.
- Père, Mère, Frère, Soeur - 3 jours de deuil.
- Beau-Père, Belle-Mère, Beau-Frère, Belle-Soeur, Grand-Père et Grand-Mère - 1 jour de deuil.

Les journées, s'il y a lieu, seront présent consécutivement soit avant, pendant ou après la journée des funérailles. Seulement les journées ouvrables seront payées. Le salarié devra fournir une preuve du jour des funérailles ou du décès.

ARTICLE 11 - PAIE POUR SERVICE DE JURE

La compagnie accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou comme témoin. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en Cour, la compagnie paiera l'équivalent d'une journée de travail moins la paie de juré. Le salarié devra fournir preuve de sa présence en Cour et du montant reçu.

ARTICLE 12 - PERMISSION D'ABSENCE

- 12.01 Une permission d'absence sans salaire ne dépassant pas deux (2) mois peut être accordée à tout salarié après entente avec son surintendant.
- 12.02 Une demande de permission d'absence sans salaire pour une période plus longue doit être référée au gérant de l'usine pour approbation. Une telle demande d'un salarié recevra un accueil favorable à condition que la raison soit satisfaisante pour l'employeur.
- 12.03 Toute permission d'absence sans salaire de plus d'une (1) semaine devra être confirmée par écrit. Une copie sera envoyée au salarié et au président du syndicat.
- 12.04 Sur demande écrite du syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, l'employeur pourra accorder une permission d'absence sans salaire à deux salariés de département différent, choisis par le syndicat, pour participer à des congrès et conférence au nom du syndicat.
- 12.05 Sur demande écrite au gérant de l'usine, l'employeur accordera une permission d'absence sans salaire à un (1) salarié, choisi par le syndicat, à plein temps. Cette permission d'absence sera normalement limitée à un (1) an et sera renouvelable mais ne sera pas inférieure à trois (3) mois.
- 12.051 Les permissions requises dans les articles 12.01 à 12.05 ne seront pas refusées sans raison valable.
- 12.061 Pendant la durée de toute permission d'absence sans salaire de moins de deux (2) mois, le salarié maintient les bénéfices prévus à la convention collective
- 12.07 Congé de maternité
- Le congé de maternité sera accordé en conformité avec l'Ordonnance no 17 de la loi du salaire minimum. Les bénéfices marginaux prévus par cette convention seront maintenus durant le congé.

ARTICLE 13 - SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 13.01 La compagnie s'engage à prendre les mesures nécessaire et efficaces pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Les appareils protecteurs et les vêtements spéciaux que la compagnie exige ou que le comité paritaire recommande par suite d'une décision majoritaire de porter, et tout autre équipement nécessaire et conforme pour protéger contre les blessures, seront fournis par la compagnie. Nous nous engageons à fournir un minimum de deux (2) sarreaux par année aux soudeuses de Tiffany.

- 13.02 Les employés pourront passer un examen médical Industriel par année, si la nature de leur travail le justifie. Les employés ne subiront aucune perte de salaire mais ils ne doivent pas prendre plus d'une demie journée et fournir la preuve de leur visite chez le médecin.
- 13.03 Un employé ne souffrira d'aucune perte de salaire ou de tout autre avantage relié à son salaire si, à la demande de la compagnie, il doit quitter son poste durant les heures de travail pour un examen médical spécial, une radiographie ou une consultation.
- 13.04 En vue de maintenir des normes élevées de sécurité et de santé dans l'usine et pour prévenir les accidents et les maladies industrielles, la compagnie et le syndicat s'engagent à former et maintenir un comité paritaire de sécurité composé de deux (2) membres nommés par la compagnie et deux (2) membres nommé par le syndicat.
- A la demande d'une des parties, le comité fera une inspection et se réunira environ une (1) fois par mois ou à des intervalles différents si c'est nécessaire.
- Les procès-verbaux des réunions comportant toutes les recommandations jugées utiles seront remis au syndicat et aux membres du comité de sécurité. Ces procès verbaux seront préparés par la partie patronale et remis aux personnes sus-mentionnées dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion. Cependant, si les membres nommés par le syndicat au comité paritaire de sécurité ne sont pas d'accord sur le contenu d'un procès verbal en tout ou en partie, ils peuvent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du procès verbal faire état par écrit de leur désaccord avec copie aux personnes sus-mentionnées. Copie de ce procès verbal sera remise au secrétaire du syndicat.
- 2) Lors d'un accident avec arrêt de travail, le comité d'enquête du comité paritaire (un (1) membre de chaque partie) se réunira dans les plus brefs délais possibles afin de faire les constatations sur les lieux et les recommandations qui s'imposent pour éviter de tels accidents, ceci au plus tard, vingt-quatre (24) heures après l'accident.
- 13.05 Les tâches de ce comité seront de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielle dans l'usine et aussi de prévenir les accidents de travail. Il examinera les programmes de sécurité de même que les dossiers d'accidents. Il sera tenu de procéder à l'inspection périodique des lieux de travail pour vérifier si toutes les conditions d'hygiène et de sécurité sont respectées et formuler à la direction des recommandations en conséquence. La Direction s'engage à exécuter les recommandations rapidement.
- 13.06
- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
  - b) l'exercice du droit visé au paragraphe "A" n'est pas possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercés.
  - c) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un agent de ce dernier; si aucune de ces personnes ne sont présent au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soient avisées sans délai.
  - d) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou, le cas échéant, l'employeur ou son agent, convoque, pour procéder sans délai à l'examen de la situation, le délégué syndical.
  - e) l'employeur doit permettre au délégué syndical de participer, sans perte de salaire, à l'examen de la situation.
  - f) S'il y a désaccord entre l'employeur et le délégué syndical, le cas sera soumis immédiatement au comité paritaire de sécurité pour une décision.
  - g) Le comité délègue immédiatement deux de ses membres, dont un qui représente l'employeur et l'autre, les travailleurs; ce dernier peut être le représentant à la prévention.
  - h) Si les deux membres du comité sont d'accord, ils peuvent, aux conditions qu'ils déterminent:
    - 1o recommander au travailleur de reprendre le travail; ou
    - 2o lui recommander de maintenir son refus d'exécuter le travail.

- i) Si, à l'encontre d'une recommandation des deux membres du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter le travail, ou si, de l'avis des deux membres du comité, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré les dispositions de l'article P faire exécuter le travail par un autre travailleur.
- j) Le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention d'un inspecteur:
- a) s'il s'avère impossible de le requérir d'examiner à nouveau la situation conformément à l'article F ou si les deux membres du comité ne sont pas présents soixante minutes après que la demande a été faite:
  - b) si les deux membres délégués par le comité ne sont pas d'accord; ou
  - c) si, quelle que soit la recommandation du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail.
- k) L'inspecteur détermine immédiatement s'il existe ou non un danger autorisant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut exiger que des corrections soient apportées.
- Si de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article P faire exécuter le travail par un autre travailleur.
- l) La décision de l'inspecteur est exécutoire malgré une demande de révision ou de révocation.
- m) Tout travailleur ou employeur directement affecté par une décision de l'inspecteur peut, dans les cinq jours, demander à l'inspecteur chef régional de réviser ou révoquer la décision. La demande est faite par écrit.
- La demande peut en outre être faite par l'association accréditée qui représente le travailleur.
- Le délai mentionné au premier alinéa ne court que durant les jours pendant lesquels le travailleur qui a exercé son droit de refus aurait normalement travaillé.
- Si aucune demande n'est faite dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.
- n) La Commission peut réviser toute décision rendue en vertu du présent paragraphe par un inspecteur, par un inspecteur chef régional ou par elle-même.
- o) Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.
- p) Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut, sous réserve du paragraphe I et du deuxième alinéa du paragraphe K faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, et le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi.
- q) L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.
- r) Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.
- Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé.
- s) Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas sont examinés ensemble et peuvent faire l'objet de recommandations, d'autorisations ou de décisions qui les visent tous.
- t) Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux de salaire régulier pour toute la durée de l'arrêt de travail: l'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche que ceux-ci sont en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

- u) L'employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a refusé d'exécuter un travail.
- Dans les dix jours d'une décision finale, malgré tout autre délai mentionné à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, si le refus a été exercé de mauvaise foi.
- 13.07 Tout accident doit être rapporté au contremaître par l'employé la journée de l'accident. Il est entendu qu'un employé accidenté devra obtenir une permission de revenir au travail du médecin traitant. De même, un employé ne pouvant travailler doit fournir un rapport du médecin incluant son état et sa date de retour probable.
- 13.08 Dans le cas d'accident visé par la Loi des Accidents du Travail, survenu au cours de ses heures de travail, sur la propriété de la compagnie et requérant immédiatement traitement à l'hôpital, la compagnie fournira ou aidera à fournir le transport par ambulance ou autrement de l'usine.
- 13.09 La compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation de la Commission des Accidents du Travail (RE-1). L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical s'il le désire avant de signer la formule. Une copie sera envoyée au syndicat s'il s'agit d'un accident impliquant une perte de temps.
- 13.10 Rien ne rend la compagnie responsable des gages et frais de transport qui relèvent de la responsabilité de la Commission des Accidents du Travail. Cependant, cet article n'annulera pas l'article 13.08 quand il s'applique. Toutefois, si pendant la durée de cette convention collective la Commission des Accidents du Travail acceptait de couvrir certains bénéfices déjà prévus et couverts dans cette convention collective, en aucun cas un employé ne sera payé en double.
- 13.11 Le port de lunettes de sécurité pour certains employés tel que déterminé par le comité de sécurité étant obligatoire:
- a) l'employeur fournira les lunettes de sécurité, ordinaires (neutre) partout où le comité l'exigera.
  - b) pour un employé portant des lunettes de sécurité avec prescription, la compagnie paiera 100% de la prescription ou donnera toute solution équivalente.
- 13.12 La compagnie fournira un local climatisé avec distributrice, tables et chaises. Les tables de la cafétéria seront recouvertes de tapis de plastique.
- 13.13 La compagnie fournira des cases qui peuvent être fermées avec un cadenas.
- 13.14 La compagnie fournira du savon et des serviettes ainsi que tous les équipements de sécurité nécessaires aux postes de travail ainsi qu'une distributrice de serviettes sanitaires.
- 13.15 Lorsque la température de certain poste de travail devient excessive, la compagnie verra à faire une rotation des employés aux postes de travail moins difficiles. La compagnie s'engage à installer des ventilateurs au plafond afin de combattre la chaleur.
- 13.16 Froid excessif
- La compagnie s'engage à maintenir une température de travail confortable dans l'usine pour la période hivernale. Il est entendu que la température ne peut être contrôlée de façon aussi efficace dans le département d'expédition.
- Dans le cas de manque de chauffage, à l'arrivée à l'usine des employés, si la situation est remédiable dans les deux (2) heures qui suivent, les employés se verront fournir un local chauffé afin d'attendre. Le temps d'attente sera renuméré.
- Dans le cas de bris de fournaise ou autres anomalies affectant le chauffage et dont nous jugerons que la température ne sera pas adéquate pour travailler, les employés se verront renvoyés chez eux avant le début de la journée. Cette journée ne sera pas renumérée. Toutefois pour compenser les frais de déplacement, les employés recevront la somme de dix (\$10.00) dollars chacun.

ARTICLE 14 - PAIE LE JOUR D'UN ACCIDENT

- 14.01 Un salarié victime d'un accident de travail, recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident son salaire quotidien régulier incluant toute prime de temps supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable, et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.
- 14.02 L'employeur avancera à tout salarié ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail du Québec, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où le salarié aura été totalement incapable de travailler.

L'employeur avancera à la demande du salarié absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident de travail, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail du Québec.

Ces avances seront considérées comme une dette du salarié à qui elles auront été faites, vis-à-vis l'employeur, en tout temps. Ledit salarié devra rembourser l'employeur en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission des Accidents du Travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission des Accidents du Travail refusait de payer le salarié, les avances faites par l'employeur deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de ré-ouverture de dossier, d'appel ou autre. Le salarié reconnaîtra sa dette vis-à-vis l'employeur dans un document signé par lui et contre-signé par un témoin, officier du syndicat.

ARTICLE 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 15.01 L'employeur accepte de fournir au syndicat des tableaux d'affichage dans l'usine, près du poinçon, pour afficher les avis syndicaux et autres documents officiels. Ces avis seront affichés par les officiers du syndicat seulement. Il est entendu qu'aucune publicité commerciale ou politique ne sera admise sur le tableau d'affichage du syndicat.

ARTICLE 16 - COPIES DE LA CONVENTION

- 16.01 L'employeur et le syndicat désirent que chaque salarié prenne connaissance des clauses de la convention ainsi quedes droits et devoirs qui en découlent. C'est pourquoi l'employeur fera imprimer la convention, en français, et en distribuera une copie à chaque salarié, sous forme de livret, en dedans d'un (1) mois de la date de la signature, le nombre nécessaire de copies sera remis au syndicat selon les besoins.

ARTICLE 17 - LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 17.01 Si un représentant autorisé du syndicat des métallurgistes Unis d'Amérique désire rencontrer à l'usine des représentants ou employés du syndicat local, "maximum de trois (3) à la fois," au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale, il avisera à l'avance le gérant ou son remplaçant. Celui-ci fournira un local où ils pourront converser privément. Ces pourparlers seront organisés de façon à ne pas nuire à la production.

ARTICLE 18 - OFFICIERS, COMITES ET DELEGUES DU SYNDICAT

- 18.01 Le syndicat fera connaître par écrit, à l'employeur, le nom de tous ses officiers, membres de comité et délégués et de tout changement subséquent.
- L'employeur fera aussi connaître par écrit, le nom de ses contremaîtres, surintendants et gérants de production.
- 18.02 Les officiers du syndicat, les délégués et les membres des comités pourront, avec la permission de leur contremaître, permission qui ne sera pas refusée sans motif raisonnable, quitter leur travail pour exercer leurs fonctions en vertu de cette convention. Lorsqu'ils retourneront au travail, ils se rapporteront au contremaître. Ils ne subiront pas de perte de salaire pour le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette convention durant les heures de travail.

- 18.03 L'employeur reconnaît le comité de négociation du syndicat composé de trois (3) salariés. Durant la négociation de la convention collective, l'employeur s'engage à maintenir leur salaire.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La journée régulière de travail est de huit (8) heures et une semaine régulière est de quarante (40) heures.
- 19.02 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours du lundi au vendredi.
- 19.03 Les salariés auront une période d'une (1) heure par jour pour leur repas. Cette période sera prise dans les heures normales de repas.
- 19.04 Les horaires actuels de travail ne seront pas modifiés sans raison valable. S'il y a lieu, le nouvel horaire devra être approuvé par les deux parties.
- 19.05 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par jour dont l'une sera accordée au milieu dans la première (1ère) moitié de travail, et l'autre au milieu de la deuxième (2e) moitié.
- 19.06 Tout salarié aura droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-équipe pour se laver. La compagnie s'engage à fournir les facilités nécessaires.

ARTICLE 20 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRIMES D'EQUIPE

- 20.01 Le taux horaire normal à temps simple se définit comme étant le taux horaire normal prévu dans la grille des salaires incluant tout différentiel spécial.
- 20.02 L'employeur paiera un salarié pour toutes les heures travaillées en dehors de ses heures régulières de travail durant une semaine allant du lundi au dimanche, comme suit:
- a) Une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) son salaire régulier pour les huit (8) premières heures.
- b) Deux (2) fois son salaire régulier pour toutes les heures subséquentes.
- Tout employé qui n'a pas motivé une absence ou qui était dans l'impossibilité de le faire devra d'abord compléter le nombre d'heure requise pour obtenir une semaine complète avant d'avoir droit au surtemps.
- 20.03 Les salariés qui devront travailler après leur journée de travail normal auront droit à dix (10) minutes de pause payée. S'ils doivent travailler plus de deux (2) heures ils auront droit à une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure d'arrêt payé pour manger.
- 20.05 Le travail supplémentaire sera distribué équitablement par rotation, parmi les salariés qui effectuent normalement ce travail. L'employeur avisera les salariés au moins deux (2) heures à l'avance quant il y aura du temps supplémentaire excepté en cas d'urgence. Le temps supplémentaire sera volontaire.
- 20.06 Dans toute période de temps supplémentaire qui se termine par un quart ( $\frac{1}{4}$ ) d'heure incomplet, on arrondit à un quart d'heure complet pour fin de paie.
- 20.07 Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins seize (16) heures à l'avance et qui se rapporte comme d'habitude au travail puis est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas de travail disponible, et/ou tout salarié qui a été appelé au travail pour une courte période, recevra l'équivalent d'au moins huit (8) heures de travail à son taux de salaire horaire régulier. Ceci ne sera pas appliqué dans les cas où le travail n'est pas disponible à cause de force majeure.
- 20.08 Un salarié qui est rappelé pour accomplir un travail après avoir quitté l'usine à la fin de sa journée normale de travail sera automatiquement payé à temps double (2) pour un minimum équivalent à cinq (5) heures de temps régulier.

ARTICLE 21 - CONGES

- 21.01 a) La première année du contrat de travail comprendra onze (11) jours de congés payés et la seconde douze (12) jours de congés payés.

Toutes les journées de congés payés prévues par la loi sont inclusent prioritairement dans les congés prévus ci-haut.

Le nombre de jour de congé payé restant sera choisi dans l'ordre dans la liste suivante:

- 1) Action de Grâce
- 2) Jour de Noel
- 3) 26 Décembre
- 4) Jour de l'an
- 5) 2 Janvier
- 6) Vendredi Saint
- 7) St-Jean Baptiste
- 8) Fête de la Reine
- 9) Fête du travail
- 10) Fête du Canada
- 11) Veille de Noel
- 12) Veille du jour de l'an

- 21.02 Si l'un ou l'autre des congés sus-mentionnés tombe un samedi, le vendredi précédent lui sera substitué comme congé; si l'un ou l'autre de ces congés tombe un dimanche, le lundi suivant lui sera substitué comme congé.
- 21.03 Chaque salarié recevra son taux horaire régulier pour huit (8) heures, pour chacun des congés sus-mentionnés.
- 21.04 Pour fin de calcul de surtemps, une journée de congé payé est considéré comme une journée travaillée à huit (8) heures.
- 21.05 Pour avoir droit à l'allocation de congé, un salarié doit avoir travaillé la journée ouvrable cédulé avant le congé et la journée ouvrable cédulé après le congé, à moins que le salarié soit absent pour une des raisons suivantes:  
1) Vacances annuelles. 2) Maladie. 3) Congé de deuil. 4) Permission d'absence.  
Dans les cas d'absence pour service de juré ou mise à pied, la situation ne doit pas avoir duré plus de douze (12) jours ouvrables avant la date du congé et plus de dix (10) jours après la date pour que le congé soit payé.  
Lorsque le salarié reçoit des prestations de la CSST il aura droit à l'allocation de congé.
- 21.06 Si un congé payé survient dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra cette journée de congé, chômée et payée, en plus de ses vacances.
- 21.07 Si le jour d'observance d'un congé est modifié par une loi, ce jour d'observance modifié sera considéré comme étant le congé aux fins de cet article.

ARTICLE 22 - VACANCES

- 22.01 Les salariés auront droit à des vacances annuelles selon leur ancienneté et seront payés en proportion de leur salaire total entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 22.02 Un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté le 1er mai aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet d'emploi avec une paie de quatre pourcent (4%) du salaire total avant le 1er mai.
- 22.03 Un salarié ayant un (1) an mais moins de sept (7) ans d'ancienneté le 1er mai  
a) pour la première année de la convention  
Un salarié ayant un (1) an mais moins de six (6) ans d'ancienneté le 1er mai  
b) pour la deuxième année de la convention  
Un salarié ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté le 1er mai  
c) pour la troisième année de la convention  
aura droit à deux (2) semaines de vacances avec une paie de quatre pourcent (4%) de son salaire total des douze (12) mois précédent le 1er mai ou deux (2) semaines de salaire selon celui des deux qui est le plus élevé.
- 22.04 Un salarié ayant (7) sept ans d'ancienneté mais moins de quatorze (14) ans d'ancienneté au 1er mai  
a) pour la première année de la convention  
Un salarié ayant six (6) ans d'ancienneté mais moins de quatorze (14) ans d'ancienneté au 1er mai  
b) pour la deuxième année de la convention

Un salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de quatorze (14) ans d'ancienneté au 1er mai

c) Pour la troisième année de la convention.

Aura droit à trois (3) semaines de vacances avec une paie de six (6%) pourcent du salaire des douze (12) mois précédents le 1er mai ou trois (3) semaines de salaire, selon celui des deux qui est le plus élevé.

- 22.05 Un salarié ayant quatorze (14) ans ou plus d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec une paie de huit pourcent (8%) du salaire total des douze (12) mois précédents le 1er mai ou quatre (4) semaines de salaire, selon celui des deux qui est le plus élevé.
- 22.06 Les salariés étant en congé de maladie ou pour accident de travail accumulent quand même leurs vacances sur la base d'une semaine régulière de travail.
- 22.07 S'il y a lieu, le choix des vacances se fera par ancienneté.
- 22.08 La paie de vacances est remise la journée de paie précédant la vacance.

#### ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Les parties sont d'accord que des mesures spéciales sont requises afin de réduire au minimum les effets défavorables de déplacement ou de perte d'emploi occasionné par les changements technologiques, automation, automatisé ou la réorganisation.
- 23.02 La compagnie donne au syndicat un avis d'au moins dix (10) jours ouvrables des changements technologiques, de l'automation, de l'automatisation ou de réorganisation, lesquels pourraient avoir pour effet, le déplacement ou la mise à pied de certains employés de l'occupation qu'ils détenaient.
- 23.03 Un tel avis devra mentionner la date d'entrée en vigueur de ces changements technologiques, le nombre d'employés affectés, leur occupation, leur nom ainsi que leur date d'ancienneté.
- 23.04 Les procédures de mise à pied dues aux changements technologiques sont celles prévues aux paragraphes 9.16, 9.17, 9.19, 9.20, 9.21.

#### ARTICLE 24- ASSURANCES

- 24.01 Les bénéficiaires d'assurance-groupe disponibles pour les employés permanent, couverts par cette convention sont les suivants:

- Couvert à 100% par l'employeur:

Assurance-Vie - \$5,000.00  
 Assurance Mort accidentelle et mutilation - \$5,000.00  
 Assurance Vie conjoint - \$2,000.00  
 Assurance Vie personnes à charge - \$1,000.00  
 Assurance soins médicaux "sans franchise" & sans limite.  
 Assurance soins médicaux des personnes à charge

Assurance-salaire:

Tous les salariés seront assurés pour une indemnité hebdomadaire égale à 70% du montant de rémunération hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de \$189.00.

1er jour en cas d'accident

1er jour en cas de maladie s'il y a hospitalisation.

4ième jour en cas de maladie.

pour une période maximale de vingt-six(26) semaines.

#### ARTICLE 25 - SALAIRES 1ère Année

- 25.01 salaire horaire.

	31 jours @ 182 jours	183 jours @ 1 an	1 an et plus
Ouvrier général	\$4.50 par heure	\$5.08 par heure	\$5.53 par heure
Production, réception et magasin	\$4.60 par heure	\$5.18 par heure	\$5.63 par heure
Expédition	\$4.70 par heure	\$5.28 par heure	\$5.73 par heure

- L'augmentation du salaire horaire sera de \$0.50 minimum l'heure aux employés en tenant compte du salaire maximum qui sera fixé à \$6.30 pour la première année de la convention collective de travail.

- Ces salaires sont en vigueur depuis le 3 novembre 1981.

- 25.02 RETROACTIVITE

A chaque employé permanent à l'emploi de Paris Luminaire Inc au 3 novembre 1981, une somme forfaitaire de \$130.00 sera versée au plus tard le 20 novembre 1981.

- 25.03 INDEXATION DU SALAIRE

La première indexation sera effective le 1er octobre 1982.

Le calcul sera fait à l'aide du salaire moyen à la signature de la convention collective (nov/81) et de l'indice général des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour les mois de Août 1981 et 1982 servant de base. L'augmentation finale sera en cent, la décimale sera arrondie de façon mathématique.



- 22.02 b) Nonobstant ce qui précède, un employé qui est en mise à pied pour trois (3) mois et plus n'aura droit qu'à 4% de ses gains pour fin de vacance, tout en conservant ces droits de rappel tel que spécifié à l'article # 9 ancienneté.

Les amendements à la convention collective de travail ont été acceptés le

*vingt-neuf mars 1952*.....

et signé

Partie syndicale

*Livette Mauris Danielle Landry  
Georges Daurin*

Partie patronale.....

*Paul Duro*